GEZKI Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social UPV/EHU

LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL CAPITAL DE LAS EMPRESAS

GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN PRÁCTICA DE UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN

eman ta zabal zazu
Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea





GEZKI Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social UPV/EHU

LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL CAPITAL DE LAS EMPRESAS

GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN PRÁCTICA DE UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN

Gipuzkoako Foru Aldundia
Ekonomia Sustapeneko, Landa Inguruneko eta Lurralde Orekako Departamentua

Diputación Foral de Gipuzkoa
Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial

eman ta zabal zazu
GEZKI

UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU

CIP. Biblioteca Universitaria

La participación de las personas trabajadoras en el capital de las empresas [Recurso electrónico]: guía para la implantación práctica de un programa de participación / [Miren Igone Altzelai Uliondo ...(et al.)]. – Datos. – Bilbao : Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua = Servicio Editorial, 2021 . –1 recurso en línea : PDF (152 p.)
En port. : GEZKI,UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboko Institutua, Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU.
Modo de acceso: World Wide Web.
ISBN: 978-84-1319-142-3

1. Gestión de empresa - Participación de los trabajadores. 2. Accionariado del personal. 3. Empresas – Finanzas. 4. Empresas - Gipuzkoa. 5. Empresas – Europa. I. Altzelai Uliondo, Miren Igone, coautor. II. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social.

(0.034) 658.14
(0.034) 658.3

PERSONAS AUTORAS
Miren Igone Altzelai Uliondo
Aitor Bengoetxea Alkorta
Aitziber Etxezarreta Etxarri
Sylvia Gay Herrero
Rosa Ochoa-Errarte Goicoechea
Aratz Soto Gorrotxategi
Estela Brion Berdote

EDICIÓN

eman ta zabal zazu
GEZKI
UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutua
Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU

FINANCIADO POR

Gipuzkoako Foru Aldundia
Ekonomia Sustapeneko, Landa Inguruneko eta Lurralde Orekako Departamentua
Diputación Foral de Gipuzkoa
Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial

DISEÑO y MAQUETACIÓN:
Antza Komunikazio Grafikoa / Antza S.A.L.

© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

ISBN: 978-84-1319-142-3

Marzo de 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO 9

2. MARCO TEÓRICO 15

3. VENTAJAS Y DIFICULTADES DE LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL 21

3.1. VENTAJAS DE LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL 22

3.2. RETOS/DIFICULTADES DE LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL 26

4. MODELOS/FORMAS JURÍDICAS DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL 29

4.1. Modelos de participación directa 30

4.2. Modelos de participación indirecta 32

4.3. Participación en el capital en sentido amplio 34

5. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PROPIEDAD DE LAS EMPRESAS EN EUROPA 37

5.2. El accionariado asalariado en Francia 45

5.3. La participación de las personas trabajadoras en el Reino Unido 63

5.4. La participación de las personas trabajadoras en Alemania 70

6. LA PARTICIPACIÓN EN EL ESTADO Y EN GIPUZKOA 85

6.1. Formas jurídicas societarias y tejido empresarial del estado español 86

6.2. Experiencias de participación en el capital a nivel estatal 88

6.3. ormas jurídicas societarias y tejido empresarial gipuzkoano 90

6.4. Experiencias de participacion en Gipuzkoa 92

7. GUÍA *99*

ÍNDICE *100*

RAZÓN DE SER DE LA GUÍA *101*

7.1. MOTIVOS PARA IMPLANTAR UN SISTEMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL *103*

7.2. PUESTA EN MARCHA DE UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL *105*

FASE I: DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO PERSEGUIDO *108*

FASE II: DESARROLLO DEL MODELO ADAPTADO A LA REALIDAD DE LA EMPRESA *111*

FASE III: IMPLANTACIÓN DEL MODELO *129*

7.3. SEGUIMIENTO DEL MODELO IMPLANTADO *131*

8. CONSECUENCIAS FISCALES DE LA TRANSMISIÓN/ADQUISICIÓN PARA LA SOCIEDAD Y PERSONAS TRABAJADORAS *133*

8.1. Fiscalidad en Gipuzkoa *134*

8.2. Fiscalidad en el Estado *139*

9. CONCLUSIONES *143*

10. BIBLIOGRAFÍA *145*

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Capital suscrito por personas trabajadoras entre los años 2006 a 2018. 43

Gráfico 2: Tabla comparativa evolución participación en el capital Reino Unido años 2007 a 2018 64

Gráfico 2: Sistema de participación FLACHGLAS Wernberg GmbH (SL) 83

Gráfico 3: Número sociedades cualquier forma jurídica España 86

Gráfico 4: Progresión número sociedades anónimas y limitadas entre los años 2015-2018 90

Gráfico 5: Sistema participación indirecta Grupo Alcorta 93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. PARTICIPACIÓN FINANCIERA de los asalariados en Francia 47

Tabla 2. Dispositivos de PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS de la empresa 49

Tabla 3. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS. Régimen fiscal y social para la empresa 52

Tabla 4. Los planes de AHORRO SALARIAL. Régimen fiscal y social para los empleados 53

Tabla 5. Las ATRIBUCIONES GRATUITAS DE ACCIONES. Régimen para el adquirente 59

Tabla 6. Tipos de FORFAIT SOCIAL para el empleador 62

Tabla 7: Número de PYMES en España año 2017 87

Tabla 8: Número de PYMES en Gipuzkoa año 2017 91



1.
INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

EL PRESENTE INFORME ES EL RESULTADO DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN LLEVADO A CABO POR UN GRUPO MULTIDISCIPLINAR DE INVESTIGADORES DE GEZKI DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO.



El presente informe es resultado de un proyecto de investigación llevado a cabo por un grupo de investigadores de GEZKI (Instituto Universitario de Derecho Cooperativo y Economía Social) de la Universidad del País Vasco. El proyecto se enmarca en el programa "Promoción de la participación de las personas en las empresas en Gipuzkoa" financiado por el Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial de la Diputación Foral de Gipuzkoa en el seno del programa de *"Promoción de la participación de las personas en las empresas en Gipuzkoa".*

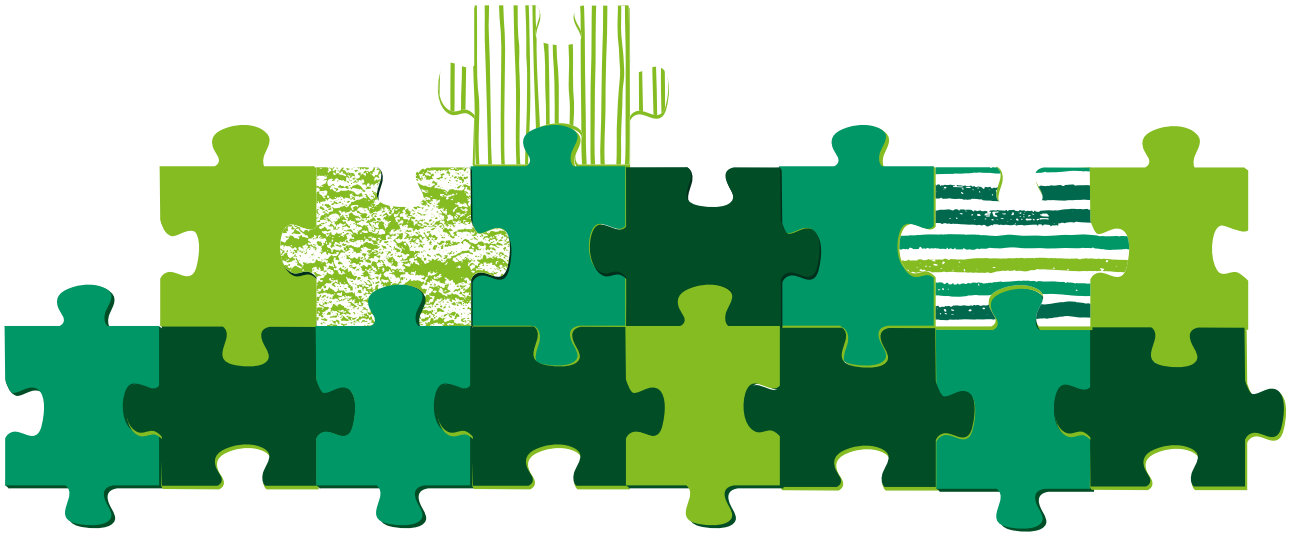
Entre los objetivos estratégicos del mencionado departamento de la Diputación Foral de Gipuzkoa está, desde hace varios años, el de impulsar la participación en la gestión, en los resultados y en el capital de las empresas, para, entre otras razones, garantizar su enraizamiento en el territorio. Éste es el contexto en el que el proyecto de investigación se desenvuelve.

El proyecto tiene como finalidad dar continuidad a dos proyectos que se han desarrollado en años anteriores en el seno del Instituto. Así, en 2016 se elaboró una "*Herramienta de análisis de la participación de las personas en las empresas de Gipuzkoa"* que permite realizar una medición interna de la participación de las personas en las empresas en los ámbitos de la gestión, los resultados y el capital, en diferentes momentos y por diferentes estamentos. Desde el comienzo existió una voluntad de trabajar la participación en un triple eje, gestión, resultados y propiedad, comenzando por el primero de ellos. De ahí que ese primer proyecto incidiera en la medición de la participación en gestión, avanzando algunos as-

pectos de la participación en resultados y capital. En 2018 se desarrolló un nuevo proyecto, que daba continuidad a esta herramienta de medición, titulado "*La participación de las personas trabajadoras en los resultados de las empresas*". Focalizado el primer proyecto en la participación de las personas trabajadoras en la gestión, el equipo de investigación vio la necesidad de ahondar en igual intensidad en la participación en los resultados. El plan de trabajo fue distinto, y ello porque la participación en resultados no está tan extendida en Gipuzkoa.

No tenía tanto sentido elaborar una herramienta de medición y se procedió a la elaboración de una guía para la implantación de un sistema de participación en los resultados en las empresas que así lo desearan. El objetivo de dicho proyecto era señalar a aquellas compañías que pudieran tener interés en participar a su plantilla de sus resultados, los distintos aspectos sobre los que es necesario reflexionar antes implantar un sistema de estas características. Los sistemas más sencillos no necesitarán de mucho más apoyo, los más complejos pueden necesitar de un mayor asesoramiento.



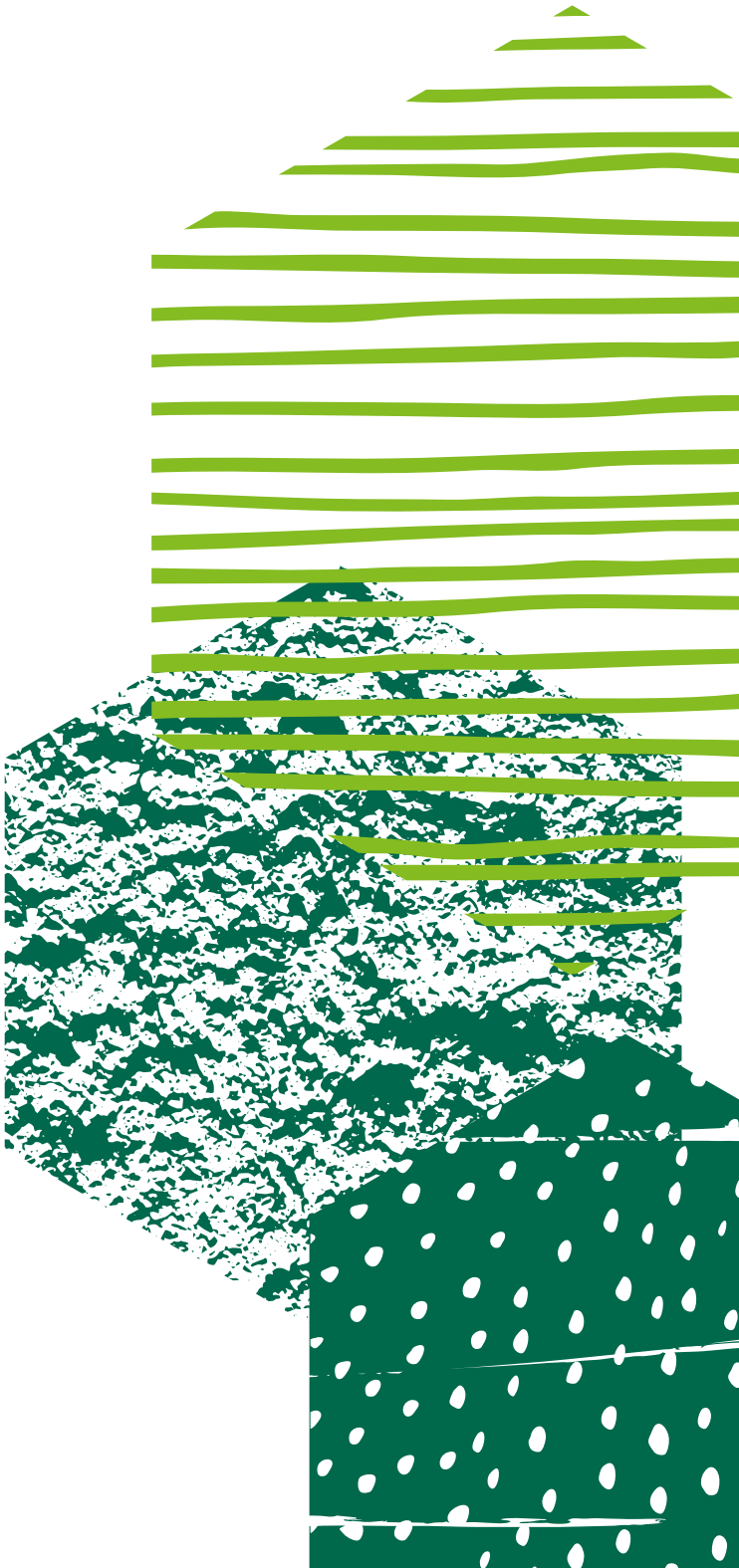


El proyecto actual, trata de completar la visión sobre participación trabajada en los proyectos presentados hasta la fecha. Continúa el estudio sobre participación iniciado en 2016, analizando el mayor grado de participación posible de las personas trabajadoras: la participación en el capital de las empresas. En este caso, el equipo de investigación ha optado nuevamente por el diseño de una herramienta en forma de guía, que pretende servir de apoyo a aquellas sociedades interesadas en establecer en su seno un sistema de participación en el capital de las personas trabajadoras. Mediante la guía se quieren plantear las cuestiones que deberán tenerse en cuenta para hacer posible la implantación exitosa del programa en la empresa.

Desde el Grupo de Investigación hemos querido seguir colaborando en la consecución de los objetivos estratégicos de la Diputación Foral de Gipuzkoa en relación con la participación de las personas trabajadoras en las empresas. La Guía pretende ser uno de los referentes que sirva a las empresas del territorio en sus procesos de transformación. Con la vista puesta en las ventajas que, a todas las partes, empresas, personas trabajadoras y territorio, proporciona la participación.

Además, el presente trabajo, al igual que el anterior, no solo se integra en la estrategia de la Diputación Foral de Gipuzkoa en el seno de la participación, sino también en la del Parlamento Vasco de impulsar un modelo vasco de empresa participativa. Recordamos a este respecto que el 27 de septiembre de 2018, se aprobó por unanimidad en el Parlamento Vasco una proposición no de ley que insta al Gobierno a que elabore e implemente un plan de actuación para la promoción de un modelo inclusivo-participativo vasco de empresa para su desarrollo en la presente legislatura. En concreto, insta a la adopción de políticas que faciliten “la incorporación de los trabajadores en el capital de la empresa, habilitando vías de ayuda para realizar la aportación de cada trabajador”; a

"identificar las mejores prácticas a nivel internacional en lo que se refiere a políticas fiscales que ayuden a promover la participación en la propiedad"; a "estudiar una fórmula jurídica adecuada y diseñar un vehículo adaptado a los requerimientos de reparto del poder y de los resultados en función de los criterios específicos que establezcan los trabajadores implicados"; a "elaborar un *check list* que ayude a las empresas" o "prestigiar a las empresas que destaquen en la implantación del modelo". El Parlamento insta además al conjunto de las instituciones vascas a que, de acuerdo con sus respectivas competencias, apliquen cuantas medidas consideren necesarias que favorezcan la participación de los trabajadores en los resultados y capital de las empresas, estudiando, entre otras, que las aportaciones de los trabajadores al capital de la empresa en que trabajan tenga el mismo tratamientos fiscal que las aportaciones que realizan a las entidades de previsión social voluntaria.



No todas las partes teóricamente afectadas han manifestado interés por el tema. Por ello, agradecemos muy especialmente la colaboración de quienes nos han ayudado en nuestra investigación. En concreto, entre las organizaciones empresariales, nuestra gratitud a ASPEGI, KONFEKOOP y GAREN y, entre los sindicatos, a LAB y CCOO. Queremos agradecer también la información que nos ha proporcionado INFORMATICA 68 (hoy S.A.U. integrada en el grupo italiano Zuccetti), empresa que ha tenido un serio programa de participación de sus trabajadores en el capital de la sociedad.



2.

MARCO TEÓRICO

CONCEPTO DE LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

El término "participación de las personas trabajadoras" no tiene un significado unívoco. El mismo engloba diversos conceptos y disciplinas que dificultan su definición como único concepto[1]. No obstante, en muchos países la participación encuentra su base en las diferencias de reparto de papeles entre las personas trabajadoras y la titular de la empresa, fomentando la toma de decisiones relativas a la compañía por parte de las personas trabajadoras con el fin de conseguir una mayor implicación en la empresa.

Tradicionalmente se han venido distinguiendo dos tipos de participación. Por una parte, la participación en la gestión (inmaterial) y, por otra, la participación financiera (material), que implica participación en los resultados (sobre todo beneficios) y/o en el capital de la empresa a la que las personas trabajadoras prestan sus servicios mediante contrato laboral.

El objeto de este trabajo es esta última forma de participación, la participación en el capital. Tradicionalmente se entiende por tal la adquisición de partes alícuotas del capital de la sociedad: acciones en el caso de las sociedades anónimas, participaciones en las sociedades de responsabilidad limitada. Estas no son las únicas sociedades en que se puede hablar de participación, también puede haberla en sociedades de tipo personalista (colectivas o civiles) y ahí no serán partes alícuotas, pero sí partes de capital las adquiridas eventualmente por las personas trabajadoras. Y claro está hablando de participación en las empresas no pueden dejarse de lado las cooperativas, donde la implicación de trabajadores en el capital, los resultados y la gestión es la esencia misma de la forma social. Evidentemente ocurre lo mismo con las sociedades laborales.

La propuesta que se hace en esta investigación va dirigida fundamentalmente a las primeras sociedades mencionadas, anónimas y limitadas. Por dos razones principales. La primera porque en ellas la participación de las personas trabajadoras en el capital no es algo obvio (como en las cooperativas o las sociedades laborales), sino excepcional. Por ello entendemos que la promoción de la participación debería hacer especial hincapié en estas formas sociales. Y la segunda, porque constituyen (los datos estadísticos son abrumadores), los tipos sociales más utilizados en la práctica empresarial.

La participación tiene en nuestro país un fundamento constitucional. El art. 129.2 de la Constitución establece que: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que **faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad** de los medios de producción". Este trabajo pretende ser un instrumento que ayude a dar cumplida respuesta a este mandato.

La adquisición de acciones o participaciones (u otras partes de capital en función del tipo social elegido para la empresa) hace a las personas trabajadoras copropietarias de la empresa para

1 Vid. GARCÍA, M., "La participación de los trabajadores en la empresa. Concepto y modalidades", en FAJARDO, G., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, 2018, p.31 y ss.



la que prestan servicios, copropietarias de los medios de producción, por lo que tendrán acceso a la participación en su sentido más amplio. A través de esa participación en el capital deberán participar también en la gestión y en los resultados; tendrán derecho de voz y voto en la junta general[2] y derecho a la obtención del dividendo acordado en la misma tras el cierre del ejercicio social.

Sin duda la participación de las personas trabajadoras en el capital de las sociedades típicamente capitalistas constituye un cambio de paradigma en la organización de las relaciones entre la propiedad de la empresa y sus trabajadores, y esto supone un esfuerzo para ambas partes; pero compartimos el criterio de la Diputación Foral de Gipuzkoa, del Parlamento Vasco, y de las instituciones europeas (Comisión y Parlamento) de que la participación ofrece ventajas para todas las partes implicadas, incluido el territorio en el que se asientan las empresas participadas.

Hasta este momento hemos definido la participación como adquisición de partes de capital en sentido estricto (acciones o participaciones), pero hay un concepto más amplio de participación en el capital que incluye la inversión de las personas trabajadoras por medio de capital ajeno, de préstamos.

La ventaja que presenta este último tipo de financiación desde la perspectiva de los trabajadores es la reducción del nivel de riesgo asumido por ellos, ya que en situación de insolvencia el capital propio es capital "perdido" para su titular, mientras el capital ajeno podría ser, al menos en parte, recuperado. Por otra parte, ofrece una rentabilidad determinada independiente de los resultados, aunque puede acordarse una retribución parcialmente dependiente de los mismos. Y, por último, la inversión se recupera en el momento fijado en el contrato. Para el titular de la empresa implica no ceder poder en la toma de las decisiones, aunque contractualmente puedan reconocerse derechos de información o control.

2 Es cierto que la participación en la gestión de las personas trabajadoras va más allá de la presencia en la junta. Pero no nos detendremos en este punto por haber sido la participación en la gestión objeto de un trabajo anterior.

Por contra, la participación en el capital supone para el titular de la empresa un fortalecimiento de su estructura financiera, pero implica cesión de derechos políticos. A los trabajadores les exige una mayor asunción de riesgo.

Junto a las formas básicas de capital propio y préstamos de los trabajadores otro instrumento utilizado en la práctica es el de los híbridos financieros; a efectos fiscales es capital ajeno, pero en sentido económico-financiero está más próximo al capital propio. Entre estas fórmulas está la de las cuentas en participación, un tipo societario del que puede hacerse una utilización mucho más ambiciosa en la práctica de lo que suele ser habitual entre nosotros[3]. También puede recurrirse a las obligaciones o los bonos de disfrute. Aunque con muy mala prensa durante estos últimos años por su incorrecta comercialización, son también una opción otros tipos de financiación subordinada expresamente recogidos, por ejemplo, en nuestra ley de cooperativas en sus artículos 64 y 65.

Las sociedades que cuenten con programas de participación como los mencionados en este apartado deberían tener la calificación de sociedades participadas, figura un tanto nebulosa[4] recogida en la Ley 44/2015 de sociedades labo-

3 Resulta muy útil para profundizar en la figura la monografía de MARTINEZ VALMASEDA, A., Las cuentas en participación y su vertiente interna, 2011.

4 La Ley en su art. 19 define como sociedades participadas por los trabajadores las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no alcancen los requisitos establecidos en el capítulo I, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.
b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.
c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.
d) Que promuevan los principios recogidos en el artículo anterior.

Dice además que, su actuación deberá ser diligente, leal, responsable y transparente, y deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.



rales y participadas[5]. Con la ley parece haberse tratado de dar visibilidad a aquellas sociedades que, si bien no cumplen los requisitos para merecer el calificativo de sociedades laborales, ponen en práctica la participación en la gestión, los resultados o el capital. Parecen, por ello, merecer un especial reconocimiento, si bien, por el momento, ese reconocimiento no tiene trascendencia jurídica.

La finalidad del presente trabajo no es otra que servir de ayuda a todo tipo de sociedades que deseen iniciarse en la participación en el capital, independientemente de su forma jurídica.

Se han dejado fuera consideraciones específicas para los supuestos en que las personas trabajadoras asumen la continuidad de empresas en crisis, pasando a ser titulares de la totalidad o la mayoría del capital social de las sociedades titulares de las mismas. También los casos en que no hay una sucesión del empresario titular de la actividad y los trabajadores constituyen una sociedad que adquiere la empresa a la que han prestado sus servicios.

Aunque la guía que hemos elaborado no está pensada para procesos de sucesión de empresa, esto no quiere decir que la participación que analizamos no pueda servir a medio o largo plazo a la transición hacia una empresa "propiedad de sus trabajadores", eso sí de forma escalonada y gradual, en función de la realidad cambiante y de las necesidades de las personas partícipes en el proyecto.

La participación en la que hemos centrado el estudio es la que se da en todo tipo de empresas, independientemente de su forma jurídica, en las que se comparte la titularidad del capital (en sentido estricto o amplio) con las personas trabajadoras. No son éstas quienes inician el proyecto ni quienes tienen la mayoría de control (como sucede con los que se impulsan con la forma jurídica de cooperativa o de sociedades laborales), pero sí comparten la propiedad y con ella los resultados y la gestión de la empresa en la trabajan.

5 Puede consultarse una primera valoración en FARIAS, M. "La sociedad participada por los trabajadores de la ley 44/2105, de sociedades participadas", XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa, p. 6 y ss.: http://ciriec.es/wp-content/uploads/2016/10/COMUN028-T9-FARIAS-BATLLE-ok.pdf. Más recientemente, GARCÍA, M., "Análisis crítico de la regulación de la sociedad participada", en FAJARDO, G., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, 2018, p.448 y ss.



3.

VENTAJAS Y DIFICULTADES DE LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

3.1. VENTAJAS DE LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

Para la **Dirección / Propiedad**

Aquellos empresarios/as que cuentan con sistemas de participación en el capital destacan que éstos promueven una mayor alineación de las personas trabajadoras con los objetivos de la empresa ya que aquellos contribuyen a generar un sentimiento de pertenencia por parte de las personas trabajadoras. El compartir objetivos comunes fomenta la competitividad y productividad, a sí como un mayor equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los accionistas (socios). La participación es también un valioso instrumento para la contratación y la retención de personal cualificado. Por otra parte, aquellas empresas que la practican afirman que se ve reducido el absentismo. Hay que tener presente que la implicación en las actividades y el desarrollo de la empresa se potencia cuando está relacionada con otras prácticas de gestión participativa y con la modernización de la organización del trabajo. Por último, para las empresas, la participación en el capital puede ser una vía interesante de financiación, especialmente en la fase inicial o de consolidación.

MODELO FLEXIBLE

Al tratarse de un modelo en el que las personas trabajadoras devienen titulares de parte de la sociedad, los salarios de las mismas se ven complementados con dividendos ante los buenos resultados de la empresa.

ALINEACIÓN TRABAJADORAS/ES OBJETIVOS EMPRESA

La titularidad de parte de la sociedad, facilita un fortalecimiento en la identificación de las personas trabajadoras con su empresa, lo que conlleva un mayor compromiso en la consecución de los objetivos empresariales.



MAYOR COMPETITIVIDAD

El estímulo de la mejora continua y el favorecimiento del compromiso y el trabajo en equipo mejoran la competitividad de la empresa y estabilizan su evolución.

MAYOR PRODUCTIVIDAD

Propicia la reducción del absentismo, la retención de personal cualificado o el trabajo en equipo, aumentando así la productividad.

MÉTODO DE FINANCIACIÓN

Las aportaciones realizadas por las personas trabajadoras pueden ser una fuente de financiación interesante sobre todo en la fase inicial o de consolidación del proyecto empresarial.



Para las **personas trabajadoras**

Los beneficios para las personas trabajadoras también son destacables en aquellas empresas con sistemas de participación en el capital implantados. Las personas trabajadoras participan activamente en la gestión de la empresa al ser integrados en el proyecto empresarial. Al ser cotitulares de la sociedad, también participarán en la toma de decisiones más relevantes para la misma a través de los órganos sociales y tendrán un mayor acceso a la información sobre la marcha de la sociedad. Las sociedades participadas suelen utilizar otros instrumentos de política de recursos humanos como la formación continua o la adopción de nuevas formas de organización del trabajo, que influyen positivamente en la consecución de un clima que favorece la innovación y la satisfacción en el puesto de trabajo. Por último, el acceso de las personas trabajadoras al capital les ayuda a constituir un patrimonio e incrementar su participación en el crecimiento económico de manera más intensa respecto a la que permitirían los ingresos salariales por sí solos.

FOMENTO PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

La participación en el capital lleva aparejada una mayor implicación en la sociedad por parte de las personas trabajadoras. El sentido de pertenencia al proyecto fomenta la participación de las personas trabajadoras en la gestión diaria de la sociedad.

MAYOR TRANSPARENCIA

Las personas trabajadoras conocerán la situación económica de la empresa al devenir en parte titulares de la misma. Tendrán derecho a ser informadas de los resultados económicos por su condición de personas socias.



TOMA DECISIONES RELEVANTES

La participación en el capital debe ir acompañada por una participación efectiva de las personas trabajadoras en la toma de decisiones en la empresa. Al ser titulares de acciones/participaciones, deben tener derecho a voto en las Juntas generales.

ENTORNO DE TRABAJO POSITIVO

La participación propicia un entorno de trabajo más positivo y satisfactorio al ser imprescindible para su óptimo funcionamiento haber generado previamente un entorno de confianza.

AHORRO PERSONAS TRABAJADORAS

Concede la oportunidad de que exista un ahorro acumulado para cuando finalice la relación laboral del trabajador con la empresa. Ya que además del salario, las personas trabajadoras recibirán el pago de dividendos.

Para el **Territorio**

La participación en el capital de las personas trabajadoras es una forma de enraizar las empresas en el territorio en aras de evitar la deslocalización además de generar riqueza para el mismo. Contribuye a conseguir objetivos de política social promoviendo una participación más amplia en la creación de riqueza y una mayor cohesión social.

MAYOR VINCULACIÓN DE LAS EMPRESAS CON EL TERRITORIO

La participación de las personas trabajadoras en el capital tiende a dificultar la venta a empresas multinacionales, fondos de inversión. Se potencia el mantenimiento de puestos de trabajo en el territorio.

GENERACIÓN DE RIQUEZA

Contribuye a la creación de riqueza y competitividad en el territorio.

3.2. RETOS/DIFICULTADES DE LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

Como ocurre con cualquier cambio, iniciar un proceso en el que las personas trabajadoras pasen a ser titulares del capital, convirtiéndose así en copropietarias de la empresa, no está libre de dificultades. Será imprescindible para ambas partes implicadas (propiedad/dirección y plantilla) realizar un cambio de mentalidad que conlleva el paso de un modelo jerarquizado a otro más horizontal y participativo basado en la confianza mutua. Una buena manera de fomentar dicho cambio es trabajar la transparencia en aras a generar ese clima de confianza. Es importante informar de manera completa y comprensible a todas las personas afectadas, también lo es consultar su opinión, preguntar a cerca de sus dudas o de sus expectativas, así como formarlas de manera que puedan comprender las implicaciones del cambio. No se debe olvidar que las personas trabajadoras pueden tener otras prioridades económicas o puede resultarles difícil contar con el capital suficiente para realizar la compra de acciones/participaciones, por ello conviene pensar en sistemas de financiación accesibles para estas. Merece especial atención el riesgo que supone para las personas trabajadoras realizar este tipo de inversiones. En caso de crisis, una eventual pérdida de trabajo podría agravarse con la pérdida de la inversión realizada. Por último, es conveniente diseñar los diversos escenarios que puede ocasionar la salida de personas trabajadoras del accionariado (de la sociedad) y regular dicha situación a priori para garantizar la continuidad del modelo implantado.

CAMBIO DE MENTALIDAD

Implica pasar de un modelo jerarquizado o clásico a otro más participativo en el que se escuche a las personas trabajadoras. Toda la organización deberá mentalizarse sobre el cambio y conocer su papel en el mismo, mientras que una parte deberá delegar responsabilidades, la otra deberá estar dispuesta a asumirlas. Hay que tener en cuenta que las personas trabajadoras pasan a ser propietarias de parte de la empresa y como consecuencia de ello tienen determinados derechos reconocidos.

FALTA DE INFORMACIÓN

Es imprescindible informar de manera activa y completa a las personas trabajadoras del cambio que se desea realizar de una manera comprensible para las mismas.

TRABAJAR LA TRANSPARENCIA

Trabajar profundamente en ser transparente con las personas trabajadoras. No solamente como derecho reconocido en su condición de socio de saber los resultados económicos, sino con convencimiento de que es la manera de llevar a cabo el proyecto con éxito.

PRIORIDADES ECONÓMICAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Es posible que la inversión a realizar por las personas trabajadoras para acceder al capital sea de elevado coste, lo que puede dificultar ese acceso. Por ello, resulta conveniente pensar en diversas fórmulas de financiación de la adquisición de las acciones/participaciones.

MÉTODO DE FINANCIACIÓN

Las aportaciones realizadas por las personas trabajadoras pueden ser una fuente de financiación interesante sobre todo en la fase inicial o de consolidación del proyecto empresarial.

DESINVERSIÓN

La salida de las personas trabajadoras de la sociedad debe encontrarse previamente regulada. La finalización del contrato de trabajo debe hacer reflexionar sobre el destino de las acciones/participaciones que posea dicha persona trabajadora saliente.



4.
MODELOS DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

4. MODELOS/FORMAS JURÍDICAS DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

El capital cumple en las sociedades diversas funciones: la de constitución de un fondo para la explotación de un proyecto empresarial, la de garantía de los acreedores que van a tener como único recurso para satisfacer sus créditos el patrimonio de la sociedad (y no el de sus socios) y la de reparto de los derechos y obligaciones entre los socios promotores de ese proyecto (que hacen aportaciones que conforman ese capital).

La primera de las funciones, la financiera, no suele cumplirla el capital exclusivamente. Las sociedades acuden también a la financiación ajena, sobre todo bancaria, para iniciar y mantener sus proyectos empresariales. Ésta, la bancaria, ha sido tradicionalmente la predominante, pero hay otras fórmulas que pueden resultar más interesantes para la sociedad, y que también pueden serlo para sus plantillas. Se trata de los denominados híbridos financieros, cuyas características se aproximan más al capital propio unas veces, más al capital ajeno, otras. Son los préstamos participativos, créditos subordinados o las cuentas en participación. Algunas de estas figuras han sido utilizadas en países de nuestro entorno para articular la participación financiera de sus trabajadores en la empresa. Es una vía, menos conocida, que también queremos apuntar como fórmula de participación.

Volviendo a la participación en el capital en sentido estricto, hemos observado que las personas trabajadoras suelen participar de dos formas: directa e indirecta. En el primer caso, cada una de ellas es titular de partes del capital de la sociedad: acciones, participaciones, etc. (en función de su forma social). En el segundo, hay una sociedad de participación que se interpone entre las personas trabajadoras y la sociedad en la que prestan sus servicios. Las personas trabajadoras son titulares de partes del capital de la sociedad de participación, que es, a su vez, socia de la sociedad o empresa para la que trabajan (sociedad participada). Cada uno de estos modelos tienen sus propias características, ventajas y desventajas.

4.1. MODELOS DE PARTICIPACIÓN DIRECTA

La principal característica de la participación directa reside en que las personas trabajadoras devienen titulares individualmente de las acciones/participaciones de la empresa para la que trabajan. Como propietarias de parte de la sociedad, ostentarán derechos de voto en las Juntas Generales que se celebren para la toma de las decisiones estratégicas de la misma. Será un parte de su implicación en la gestión, dada como consecuencia de adquirir la condición de socio. Esto no agota el concepto de participación en la gestión, que puede extenderse además a la participación en la toma de decisiones en el trabajo diario, en la forma de llevarlo a cabo, etc. Formas de participación en la gestión directa, indirecta, formal, informal, que ya abordamos en un trabajo anterior al que nos remitimos[1].

1 Las personas: eje de la organización. Herramienta de análisis de la participación de las personas en las empresas de Gipuzkoa, 2017.

En algunas ocasiones, existirá la posibilidad de nombrar un representante en el órgano de administración (representación proporcional en la sociedad anónima, art. 243 LSC). Cuando no proceda en aplicación de la ley, puede establecerse por acuerdo.

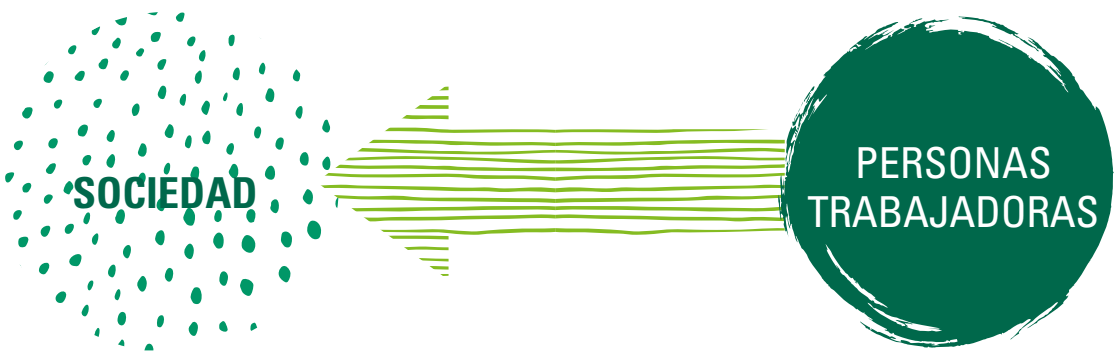
Se trata del modelo, de inicio, jurídicamente más sencillo a la hora de abordar la participación: las personas trabajadoras realizan su aportación al capital y a cambio recibirán acciones/participaciones de las que devienen titulares. Si se busca una mayor implicación de las personas trabajadoras es también la que más claramente puede generar la impresión de proyecto compartido, de ser copropietarias de la empresa.

Sin embargo, en las sociedades más cerradas (especialmente en las de responsabilidad limitada), plantea a largo plazo para la sociedad una gestión más compleja en los cambios de socios que se puedan producir. Cada transmisión requerirá del acuerdo correspondiente, tasación de su valor, disponibilidad de adquirentes o de fondos de la propia sociedad para asumir las participaciones o acciones de que se trate, etc. Si hubiera pactos de socios, también podría ser necesario modificarlos con las transmisiones. Por otro lado, ha de constar en documento público. Claro está, si se trata de una sociedad anónima que cotiza en bolsa, no existen algunas de esas dificultades.

Hay que tener presente que la participación directa supone para las personas trabajadoras la plena asunción del riesgo empresarial, por lo que en caso de fracaso perderían tanto su puesto de trabajo como su inversión en el capital.

Desde el punto de vista de las personas trabajadoras, algunos estudios sugieren que la existencia de una voz colectiva que represente a la plantilla en la Junta, o en los órganos que tomen las decisiones en la empresa, fortalece su posición.

Sistema de participación en el capital directo



Adquieren acciones/participaciones de la sociedad para la que trabajan

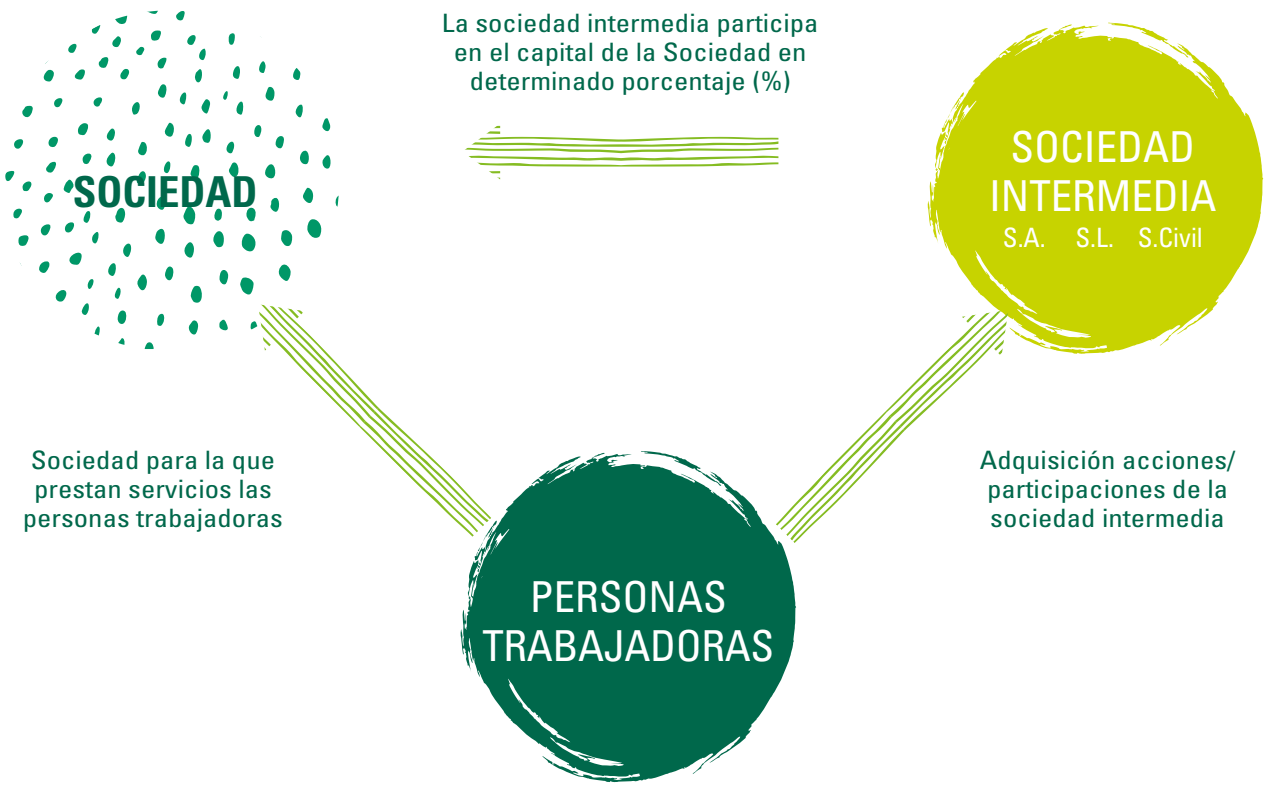
En este apartado habría que incluir también el supuesto de adjudicación de opciones sobre acciones o participaciones, sin embargo no lo vamos a analizar porque no es frecuente que se extienda a todas las personas trabajadoras. Sí es frecuente como incentivo destinado a los gestores de las sociedades anónimas abiertas.

4.2. MODELOS DE PARTICIPACIÓN INDIRECTA

En los casos de participación indirecta, las personas trabajadoras participan en el capital de una sociedad intermedia y esta a su vez lo hace en el capital de la sociedad en la que las personas trabajadoras prestan sus servicios.

Lo habitual en estos casos es proceder a la constitución de la sociedad intermedia de la que serán socias las personas trabajadoras bajo la forma jurídica elegida por la Dirección/propiedad y los representantes de las personas trabajadoras. Existen varias posibilidades en lo relativo a la forma jurídica elegida. Los casos más habituales en el entorno Guipuzcoano son la constitución de una sociedad civil o, más excepcionalmente, una sociedad anónima.

Sistema de participación en el capital indirecto



En países del ámbito jurídico anglosajón, la participación indirecta ha logrado especial protagonismo. Estados Unidos lleva varias décadas trabajando la participación financiera de las personas trabajadoras, con base en la figura del ESOP[2] *(Employee Stock Ownership Plan*, Plan de Participación Accionarial de Trabajadores), en el que éste último compra acciones o participaciones de la sociedad en nombre de las personas trabajadoras. En el caso de Reino Unido, es la figura del Trust la utilizada para articular la participación. En este modelo, las personas trabajadoras son propietarias de parte del capital de la sociedad para la que trabajan, pero a través de un fideicomisario que ostenta las acciones/participaciones del colectivo de personas trabajadoras en nombre de éstas. Se trata de figuras de las que se ha ocupado la literatura reciente en nuestro país, que, sin embargo, no tienen un traslado exento de dificultades a la realidad del derecho continental al que pertenece nuestra legislación.

En el derecho continental esa sociedad intermedia suele ser una sociedad anónima, de responsabilidad limitada, o una sociedad civil. El colectivo de personas trabajadoras participa en la sociedad intermedia mediante la compra de acciones/participaciones/cuotas de ésta. Y la sociedad intermedia, a su vez, ostenta participación de la sociedad para la que las personas trabajadoras prestan sus servicios. Éstas nombran a sus representantes que manifestarán la voluntad del colectivo en los órganos directivos de ambas sociedades (Junta general y, en ocasiones, Consejo de Administración).

La diferencia es considerable, mientras que en los modelos de participación directa cada persona trabajadora tendrá o debería tener derecho a asistir y votar en las Juntas Generales por su condición de socio, en el caso de la participación indirecta, la voz de las personas trabajadoras y opiniones en la empresa para la que prestan servicios se llevará a cabo por medio de los representantes que estos nombren para asistir a las Juntas Generales de la sociedad para la que trabajan.

No obstante, se trata de un modelo más dificultoso de poner en marcha en un estadio inicial. Es precisa la realización de diversos trámites burocráticos como es el caso de la constitución de la sociedad intermedia que, de entrada, puede conllevar más trabajo. Es por lo que muchas sociedades han optado por la constitución de una sociedad intermediaria en forma de sociedad civil[3], ya que los trámites para su constitución son breves y no precisa de aportación mínima al capital como sí sería el caso de las sociedades anónimas y limitadas entre otros[4].

Por último, este modelo necesita de mayor explicación a las personas trabajadoras que el modelo de participación directa. su operativa puede ser difícil de entender por la plantilla y necesitará de mayor atención.

2 Un resumen sobre la figura puede consultarse en FREUNDLICH, F., "La participación en el capital en los Estados Unidos", en FAJARDO, G., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, 2018, p. 57 y ss.

3 Artículos 1665 a 1708 del Real Decreto Legislativo de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, de 25 de julio de 1889, Boletín Oficial del Estado, nº 206, p 4763

4 Es el caso de Laboral Kutxa y Eroski

4.3. PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL EN SENTIDO AMPLIO

Más arriba[5] hemos señalado, que otra opción de participación, aunque menos practicada entre nosotros, es aquella que contempla el capital en sentido amplio, como fuente de financiación de la empresa. También puede servir para hacer realidad la participación financiera de las personas trabajadoras. Y también puede articularse de forma directa o indirecta. La financiación puede darse a título de fondos ajenos (préstamos) o como financiación híbrida.

Lo característico del capital ajeno es que se otorga por un tiempo determinado, a cambio de una contraprestación económica previamente determinada y con la obligación de restitución. El otorgante carece, en principio, de derechos de participación en la sociedad financiada, y tampoco participa de su éxito (salvo que se trate de préstamos parciarios). A cambio no está sometido al riesgo empresarial, a diferencia de lo que ocurre con el capital propio. Por esta ausencia de riesgo puede ser también interesante para las personas trabajadoras. Hablamos de préstamos o de emisión de obligaciones destinada a las mismas (pueden financiarse a través de una previa participación en resultados).

Como ya se ha dicho, la financiación híbrida participa de características de los dos tipos básicos



5 Apartado 2.1.



de financiación. Y la flexibilidad que la define permite, a través de su configuración contractual, que se aproxime más al capital propio o al ajeno. Proporciona una mayor rentabilidad, pero a cambio de un mayor riesgo. Permite incrementar la cuota de fondos propios, sin embargo es capital ajeno a efectos fiscales, por lo que su retribución computa como gasto. Para la empresa ofrece la ventaja de que no altera el equilibrio de poder existente, o la capacidad de decisión de sus fundadores. Eso no quiere decir que no permita, vía contrato, articular alguna forma de participación en la gestión.

Entre la financiación híbrida quizá la forma más interesante sea la de las cuentas en participación (art. 239 y siguientes del Código de Comercio)[6]; contrato por el que una parte (cuenta partícipe) aporta bienes, dinero o derechos a otra (gestor), obligándose ésta a aplicar esta aportación a su actividad empresarial y a informar, rendir cuentas y dar participación a la cuenta partícipe en las ganancias o en las pérdidas que resulten del negocio. Es una figura que puede ser utilizada por todos los tipos societarios, que no exige modificaciones estatutarias, ni documento público para su formalización y muy flexible en su configuración legal. En principio, no altera la estructura de poder en la sociedad, porque la cuenta partícipe no es miembro de los órganos sociales. Desde el punto de vista fiscal, las ganancias obtenidas por los trabajadores suponen gasto de explotación para la sociedad con lo que disminuyen el beneficio sujeto a tributación. Para los trabajadores son rendimiento del capital mobiliario. La participación en calidad de cuenta partícipe les otorga un específico derecho de información, que puede ser ampliado contractualmente. Y aunque cada persona tenga una cuenta con la sociedad, todas las cuentas partícipes pueden organizarse para tener una voz colectiva en sus relaciones con la sociedad que financian. Las cuentas pueden constituirse por tiempo indefinido o determinado. El fin de las mismas, su disolución, se regula en el propio contrato y en la normativa societaria de aplicación subsidiaria. La venta de la empresa, la incapacidad del trabajador y otras pueden recogerse como justa causa para la disolución anticipada en caso de cuentas de duración indefinida.

Otras posibles fórmulas son la de los préstamos participativos o los créditos subordinados, que suelen ofrecer un mayor interés a cambio de asumir el riesgo de la subordinación. Sin embargo, no consideramos que sean la mejor alternativa para la articulación de la participación delas personas trabajadoras, por lo que no vamos a contemplarlas en este trabajo.

6 OTXOA-ERRARTE, R., "Las alternativas al crédito bancario en la financiación de las PYME", en OTXOA-ERRARTE, R., ALTZELAI, I. VELAZQUEZ, J.M., PYME y crisis económica. Respuestas normativas de la UE, 2010, p. 84 y ss.



5.
ENTORNO EUROPEO

5. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA PROPIEDAD DE LAS EMPRESAS EN EUROPA

La participación financiera de los trabajadores en la empresa (PFT) ha sido objeto de debate recurrente en las instituciones de la Unión Europea, especialmente desde 1989[1]. El programa de acción sobre el tema aprobado por la Comisión ese año ya recoge las dos formas de participación sobre las que se trabajará a partir de ese momento: la participación inmaterial, que desarrollará los derechos de información, consulta y participación en la toma de decisiones de los trabajadores; y la participación material o financiera, que permite a éstos, ser partícipes en el capital y/o en los resultados de las empresas en las que prestan sus servicios[2]. El objetivo último es asegurar la competitividad de la economía europea a nivel mundial y la participación de los trabajadores se entiende como instrumento de generación de empleo, riqueza, incremento de la productividad y de la cohesión social.

En 1991 se publica un estudio financiado por la Comisión Europea que analiza los beneficios y riesgos de la participación financiera y recoge las prácticas de participación financiera de los trabajadores en un total de 11 Estados europeos. Es el informe conocido como PEPPER I[3]. Le seguirán tres más los años 1996 (PEPPER II), 2006 (PEPPER III) y 2009 (PEPPER IV). Con base en ese primer informe el Consejo de las CEE aprueba la primera Recomendación para el fomento de la participación de los trabajadores en los resultados se sus empresas[4]. En ella se invita a los Estados miembros a reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida de una amplia variedad de fórmulas de participación de los trabajadores por cuenta ajena en los beneficios y los resultados de la empresa. Y se recomienda, entre otras cosas, que los Estados garanticen que las estructuras jurídicas permitan la introducción de fórmulas de participación, consideren la posibilidad de conceder estímulos tales como incentivos fiscales u otras ventajas financieras para fomentar la introducción de fórmulas de participación, fomenten la utilización de fórmulas de participación facilitando el suministro de información adecuada a todas las partes. La recomendación aboga también por el mantenimiento de las negociaciones salariales en los términos siguientes:

1 Aunque hay antecedentes en los años 70, *vid*. ENCISO SANATOCILDES, M., "La participación de los trabajadores en la empresa y su promoción desde las instituciones europeas", en FAJARDO GARCÍA, G. (dir.), *Participación d los trabajadores y sociedades laborales*, Valencia, 2018, p. 226 ss.

2 Comunicación de la Comisión relativa a su programa de acción sobre la aplicación de la Carta comunitaria de derechos sociales básicos para los trabajadores. COM (89) 568 final, 29 de noviembre de 198.9

3 Acrónimo de *Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results.*

4 Recomendación del Consejo de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital). 92/442/CEE, DOCE L 245/53.

"la existencia de fórmulas de participación financiera no debe ser obstáculo para el desarrollo de negociaciones normales sobre los salarios y condiciones de trabajo, ni para la fijación de salarios y condiciones de trabajo a través de dichas negociaciones. El tema de los acuerdos sobre nuevas disposiciones en materia de participación financiera puede integrarse en las negociaciones normales sobre salarios y condiciones, sin sustituir a éstas".

En 2002 la Comisión Europea aprueba una Comunicación[5] para concretar las recomendaciones anteriores. En la misma establece unos principios generales que sirvan de orientación para la puesta en marcha de programas de participación y aprueba un marco de acción comunitario para el periodo 2002-2004. Abarca tanto la participación en resultados como la participación en el accionariado.

La Comunicación reconoce como forma de participación financiera tanto la participación ***en el accionariado*** (que debe entenderse en sentido amplio, en la medida en que cabe en sociedades que no sean anónimas), como la participación mediante ***opciones sobre acciones***, relacionada con la anterior, pero con algunas características específicas. Esta última implica conceder a los trabajadores un derecho de compra de acciones de la empresa a un precio determinado durante un periodo concreto. Puede concluir con una adquisición de acciones, pero no implica necesariamente la posesión real de las mismas.

Los principios generales sobre los que se debieran asentarse las prácticas de participación son:

- **Participación voluntaria**: tanto para las empresas como para las personas trabajadoras.
- **Extensión de las ventajas de la participación a todas las personas las trabajadoras.** En principio todas deberían tener acceso a los planes de participación, aunque las necesidades y los intereses de las mismas puedan justificar cierta diferencia de trato.
- **Claridad y transparencia**. Es especialmente importante informar y consultar a las personas trabajadoras y sus representantes acerca de los detalles de los planes. La gestión ha de ser transparente, las empresas deberían cumplir estrictamente las normas contables y de publicidad e informar periódicamente, así como de cualquier cambio que pueda afectar a sus inversiones.
- **Fórmulas predefinidas**. Es importante adoptar fórmulas claras y predefinidas, claramente vinculadas a los resultados de la empresa, que adoptar *a posteriori* un sistema cualquiera de participación.
- **Regularidad.** Los planes deberían aplicarse de manera regular y no consistir en un ejercicio aislado. La regularidad no implica que las ventajas que reporten deban ser constantes en el tiempo.

5 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa al marco para la participación financiera de los trabajadores. COM (2002) 364 final.

- **Distinción** entre, por un lado, **salarios y sueldos** y, por otro, **los ingresos derivados de los planes de participación financiera**. Estos no pueden sustituir al salario y su función es diferente y complementaria. Todo beneficio derivado de la participación financiera debería abonarse además de un salario fijo, determinado de acuerdo con normas y prácticas nacionales.
- **Evitar los riesgos irrazonables para los trabajadores.** Los trabajadores, se dice tienden a estar más expuestos a las coyuntural económicas desfavorables para sus empresas. No está en juego su inversión, sino sus ingresos y su propio puesto de trabajo. Por eso deben ser advertidos de los riesgos derivados de las fluctuaciones en los ingresos o de una diversificación limitada de sus inversiones. Se entiende que debería darse prioridad a los planes que no entrañen riesgos excesivos.

La Comunicación invita a los Estados a elaborar marcos jurídicos claros y completos que generen un entorno favorable para la participación financiera y, en concreto, menciona los incentivos financieros y fiscales que puedan hacer los planes más atractivos tanto para empresas como para personas trabajadoras.

Entre las acciones propuestas hay que destacar la voluntad de la Comisión de fomentar los sistemas de participación también en las PYME, que plantea problemas específicos derivados de su tamaño. A menudo la complejidad administrativa del desarrollo de estos sistemas puede resultar excesiva para las pequeñas empresas por lo que entiende que serán necesarias medidas de apoyo específicas.

La Estrategia Europea 2020[6] incluyó entre sus fines tratar de agilizar la práctica de la participación de las personas en distintos niveles (gestión, resultados y capital). La PFT se entiende como instrumento de creación de empleo, de lucha contra la pobreza y de la modernización de los mercados de trabajo y de la protección social. Representa un medio tangible en este sentido, al involucrar en mayor medida a los trabajadores en la adopción de decisiones de las empresas en las que trabajan, ayudarles a reforzar sus competencias y empleabilidad, garantizar una parte de los beneficios financieros y luchar contra la concentración de capital, y reintegrar los desempleados y crear empleo. El documento afirma que si se conjuga con instrumentos de la economía social, como los microcréditos, a fin de reforzar la seguridad del empleo y evitar deslocalizaciones, el apoyo a las pymes en materia de transmisión de empresas y el acceso al capital y a mano de obra cualificada, los resultados no pueden ser más que positivos.

En el marco de la misma, el Informe sobre el papel de la participación financiera de los trabajadores en la creación de empleo y la integración de los desempleados, de 27 de septiembre de 2018, de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo[7], formula una Propuesta de Resolución al Parlamento en la que se pida a la Comisión y a los Estados miembros que:

6 Documento de trabajo de la Comisión. Consulta de trabajo sobre la estrategia UE 2020. COM (2009) 647 final.
7 http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0293_ES.html#title2

- Creen sitios web específicos que incluyan modelos de acuerdos de participación para las pymes y microempresas con el fin de facilitar su implantación, así como información sobre los riesgos conexos y otros documentos pertinentes;
- Ayuden a las empresas que muestren interés por la participación financiera de los trabajadores con soluciones y medidas de apoyo específicas que permitan evitar los excesivos costes administrativos y de desarrollo que conlleva la puesta en práctica de la participación financiera de los trabajadores, especialmente en las pymes, y que alienten a los agentes de la externalización, como bancos y fondos de inversión, a proponer regímenes simples de participación financiera de los trabajadores adaptados a este tipo de empresa, asegurándose de que los intermediarios no se aprovechan de las empresas más pequeñas y de que no hay costes ocultos;
- Involucren a los interlocutores sociales, las organizaciones de participación accionarial de los trabajadores y otras partes interesadas al principio del proceso con el fin de concebir los regímenes de participación financiera de los trabajadores más convenientes, y que, cuando se considere que uno de estos regímenes es conveniente, se negocie «fábrica por fábrica» teniendo presente al mismo tiempo no solo el tamaño y el tipo de empresa, su personal y su situación financiera, sino también la legislación y las prácticas nacionales;
- Cuando fomenten programas de accionariado de los trabajadores entre estos y las empresas, ofrezcan incentivos no obligatorios, incluidos incentivos fiscales que no prevalezcan sobre las normativas fiscales nacionales, en consonancia con los principios de las mejores prácticas, al tiempo que apoyan las normas más estrictas de protección social de los trabajadores y salvaguardan su derecho a la acción colectiva;

La propuesta subraya:

- El importante papel que puede desempeñar la participación financiera de los trabajadores en el desarrollo del emprendimiento y del espíritu empresarial al facilitar la investigación y el acceso al capital, en particular para las empresas emergentes;
- Que, si bien las microempresas desempeñan un importante papel en la economía de la mayoría de los Estados miembros de la Unión, hasta ahora no se han aplicado medidas de apoyo a la participación accionarial de los trabajadores destinadas a dichas empresas;

Según datos que aporta el mismo documento, La participación financiera de los trabajadores ha experimentado una gran evolución en toda Europa estos treinta últimos años. En 2018, el número de trabajadores accionistas en Europa ascendió aproximadamente a 10 millones, y veinte países de la Unión disponen de algún tipo de regulación para incentivar la participación financiera de los trabajadores[8]. En este sentido, 2017 fue un año

8 Análisis económico anual de la participación accionarial de los trabajadores en los países europeos en 2016, Federación Europea de Participación Accionarial de los Trabajadores (EFES), 2017.

récord: casi 400 000 millones EUR estaban en manos de empleados[9]. No obstante, la participación en los regímenes de participación financiera de los trabajadores sigue siendo en general relativamente baja, y, a pesar del mayor interés que suscitan dichos regímenes, el 68 % de las empresas de la Unión no los ofrece en ninguna de sus variantes[10].

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales considera que un conjunto claro de sencillas orientaciones generales por parte de la Unión igualaría las condiciones en lo tocante al recurso a la participación financiera de los trabajadores y permitiría extender sus ventajas a toda Europa. Con ello se conseguiría estabilizar el conjunto de la economía europea. Hay estudios estadounidenses que demuestran claramente que las empresas que ofrecen a sus trabajadores una participación en su capital generan más puestos de trabajo que aquellas que no disponen de tales instrumentos. Los trabajadores accionistas acumulan un patrimonio mayor de cara a la jubilación, reciben un mejor salario y tienen menos probabilidades de quedarse sin trabajo que el resto de los trabajadores. Dado que la renta de los hogares depende actualmente en gran medida de los salarios, los trabajadores accionistas resultan beneficiados por el incremento de las rentas de capital, lo que conlleva una disminución de las desigualdades en la distribución de la riqueza dentro de la sociedad[11].

En los Estados Unidos, se dice, se ha visto que los programas de accionariado de los trabajadores impulsan las ventas y el empleo en más de un 2 %[12] anual en comparación con empresas parecidas que no cuentan con estos programas. La productividad aumenta de media entre un 4 % y un 5 %[13] el año de adopción de un programa de este tipo.

No hay un seguimiento sistemático en Europa de la participación de las personas trabajadoras en todo tipo de sociedades. Los estudios sí son más frecuentes respecto de la participación en las grandes sociedades cotizadas. Tomando como referencia las 2.747 grandes compañías existentes en los 31 estados pertenecientes a la Unión Europea, integradas por 36 millones de personas trabajadoras, el capital suscrito por estas últimas ascendió a 3.11% en 2018. Teniendo en cuenta que la cifra se situaba en 2.42% en 2006, el incremento es de un 0,69 % en los últimos 12 años en lo que a este tipo de participación se refiere[14].

9 Análisis económico anual de la participación accionarial de los trabajadores en los países europeos en 2017, EFES, 2018.

10 Presentación del proyecto piloto para el fomento de la responsabilización y participación de los empleados; 2014; http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201411/20141107ATT92852/20141107ATT92852EN.pdf.

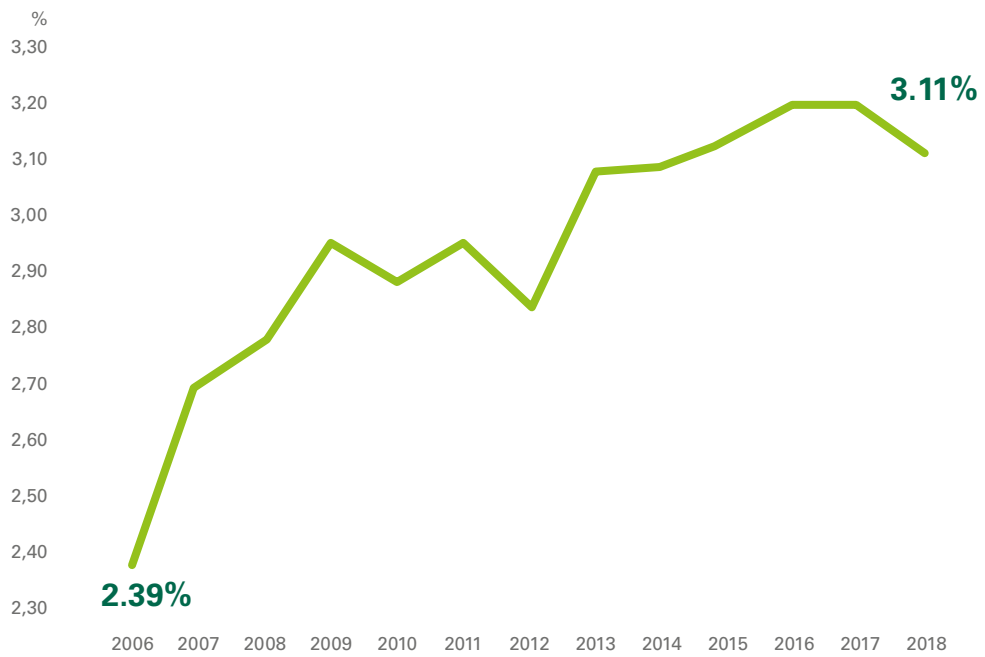
11 Documento de posición del Deutsches Aktieninstitut e.V., de 16 de marzo de 2017, titulado «Employee Share Ownership as Pivotal Part of the Capital Markets Union» (La participación accionarial de los trabajadores como parte fundamental de la unión de los mercados de capitales).

12 https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance

13 https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance

14 Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results. Años 1991, 1996, 2006 y 2009 respectivamente.

Gráfico 1: Capital suscrito por personas trabajadoras entre los años 2006 a 2018.

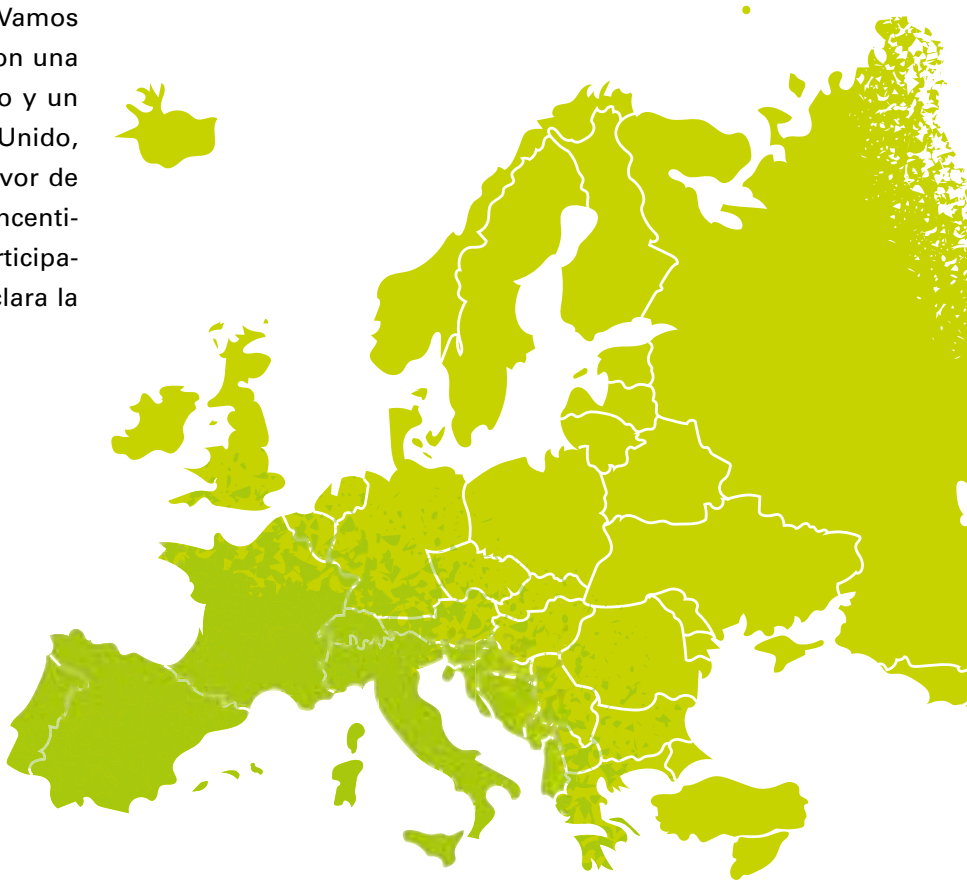


Fuente: Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2018

Es destacable que, en 2018 aproximadamente 7,5 millones de personas trabajadoras eran accionistas/propietarias en estas grandes compañías. El 87,3 % de todas las grandes compañías europeas contaban con un plan de participación. El 52,3% son planes de base amplia para todos los empleados y el 62,8% son planes de opción de compra de acciones. La cifra total ha descendido un 6,2% respecto de 2017.

Recordamos que el estudio solamente se dirige a las grandes sociedades cotizadas, la PYME no está contemplada en estas cifras. La UE insiste en sus recomendaciones en ampliar la participación a la pequeña y sobre todo mediana empresa, por los beneficios que aporta para todas las partes implicadas, incluido el territorio. Consciente también de la mayor dificultad que supone esa implantación insiste en la necesidad de medidas de apoyo específicas precisamente para éstas empresas. Son éstas las empresas que vertebran el tejido empresarial gipuzkoano, aspecto que deben tener en cuenta nuestras instituciones a la hora de plantear políticas de apoyo a la participación.

En Europa, geográficamente, la evolución de la participación accionarial de los trabajadores es desigual con un desfase de treinta o cuarenta años entre los países europeos más avanzados y los que lo son menos. Así, por ejemplo, hay países como Chequia, Estonia y Eslovaquia en los que la participación accionarial de los trabajadores no desempeña un papel relevante en la economía y el Estado miembro en cuestión apenas ha aplicado alguna política al respecto, o ninguna, mientras que en otros como Francia hay importantes incentivos fiscales para el fomento de dicha participación. Otros países disponen asimismo de un marco jurídico para estos regímenes, pero sin incentivos fiscales. Vamos a fijarnos en algunos de ellos: Francia, con una legislación muy avanzada en este sentido y un índice de participación importante, Reino Unido, que está dando pasos considerables a favor de la participación, y Alemania donde los incentivos no son muy relevantes, y donde la participación en el capital tampoco lo es. Parece clara la relación entre ambos.



5.2. EL ACCIONARIADO ASALARIADO EN FRANCIA

El informe anual de la Federación Europea de Accionariado Asalariado[15] de 2018 revela que, como consecuencia de la crisis económica, en el período 2009-2013, algunos países europeos (en particular el Reino Unido) optaron por incentivar políticas de promoción del accionariado asalariado y de ahorro a largo plazo como una estrategia de inversión de futuro. Otros, en cambio (entre ellos Francia), prefirieron reducir el gasto público y estimular el consumo de los hogares sacrificando los incentivos al ahorro y al accionariado asalariado[16]. No obstante, el informe señala que, tras ese período, se observa en Europa un repunte de lo que denomina *democratización* de la empresa y a este respecto Francia se erige en país de referencia. Ello se debe a la adopción de nuevas normas y medidas fiscales de apoyo a la participación de las personas trabajadoras en la empresa, en especial con la aprobación de la *Loi Macron* (2015)[17] y la *Loi PACTE* (2019)[18].

Lo cierto es que un buen número de grandes empresas europeas cuentan con representación de los asalariados en los consejos de administración o en los consejos de vigilancia. En este ámbito destaca el caso de Francia donde los accionistas asalariados están representados en los consejos del 12% de este tipo de empresas, abarcando el 32% del empleo[19]. Si bien esta representación es mucho menos frecuente en otros países europeos[20], debe señalarse, sin embargo, que la representación de los asalariados (no accionistas) en los consejos alcanza el 43% de media entre las grandes compañías europeas[21]. En Alemania, Austria, Dinamarca, Hungría o Eslovenia los asalariados tienen representantes en el 90% de los consejos de las grandes empresas. En Francia el porcentaje es del 78%. En el extremo contrario se sitúan España con el 1.5%, el Reino Unido con el 1.3% o Italia con el 0%, entre otros.

Ahora bien, en la democratización de la empresa, al lado de estas cifras sobre representación de los asalariados y del accionariado asalariado en los órganos de administración, hay otra cuestión relevante y es cómo se configuran sus derechos de voto. El informe señala que, en la mayoría de países europeos, los accionistas asalariados no gozan de ventajas ni desventajas con respecto a los demás accionistas, a excepción de unos cuantos casos. Así, en Francia, los derechos de voto del accionariado asalariado se multiplican por dos

15 European Federation of Employee Share Ownership (EFES) en: http://www.efesonline.org/index.html

16 MATHIEU, M. *Recensemment économique annuel de l'accionnariat salarié dans les pays européennes 2018*, Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié 2019, p. 8 ss.

17 *Loi nº 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.*

18 Se conoce como *Loi PACTE* por el nombre del proyecto de ley (*Loi pour un Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises*). La *Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises*, aprobada el 11 de abril, entró en vigor el 23 de mayo de 2019, al día siguiente de su publicación. No obstante, en la ley de presupuestos para 2019 se aprobaron las medidas necesarias para su plena aplicación, sin necesidad de un período de transición.

19 Esto se debe a la política de entrega de acciones gratuitas a los asalariados en las privatizaciones de las empresas públicas

20 MATHIEU, *Recensemment économique annuel ..." op. cit.* p. 48 ss., gráficos 35 y 37, p. 83.

21 *Ibid.* Gráfico 48, EMPLOYEE REPRESENTATION ON BOARDS IN EUROPEAN COMPANIES IN 2018 % OF EMPLOYMENT (31 European countries - 2.425 largest European listed companies - 35 million employees), *Vid.* asimismo, Gráficos 49, 50.

para las acciones nominativas detentadas desde hace más de dos años. En cambio, los derechos de voto de este colectivo sufren penalizaciones en Dinamarca, Suecia, Finlandia, Suiza, Países Bajos y Alemania[22].

El caso típico en estos países es el de empresas que emiten dos clases de acciones: acciones con voto múltiple y acciones con un solo voto. Los accionistas de control son los que detentan las acciones con voto múltiple (hasta diez votos por acción), mientras que los planes de accionariado asalariado se asientan sobre acciones con un derecho de voto débil, de este modo los derechos de voto del accionariado asalariado son severamente discriminados. Esto ocurre en el 38% de las grandes empresas de Suecia, por ejemplo. Los derechos de voto del accionariado asalariado se reducen entre un 30% a 45% en Suecia y en Dinamarca, en torno a un 23% en Finlandia y un 13% en Países Bajos, en comparación con aquellos países en los que rige el principio de "una acción, un voto".

En ocasiones se ha afirmado que las empresas no cotizadas y controladas por sus empleados habrían resistido mejor la crisis económica que las empresas que cotizan en bolsa. Pero, si bien es cierto que a principios de la década de 1980 pudo observarse en Europa una fuerte dinámica de accionariado asalariado en el seno de las grandes empresas[23], el conjunto de las controladas por trabajadores es minúsculo comparado con el de las sociedades cotizadas. De hecho, se corrobora el declive en el número de grandes cooperativas de asalariados[24]. El Reino Unido y Francia son actualmente los países europeos en que se vislumbra una mayor dinámica de grandes empresas mayoritariamente controladas por asalariados. El número de empresas de este tipo en el Reino Unido ha pasado de 36 en 2014 a 80 en 2018[25], como resultado principalmente de la inclusión en 2014 de la legislación para promover la fórmula del *Employee Ownership Trust*. En Francia, esta dinámica se debe más bien a la proliferación de operaciones de adquisición de empresas por los dirigentes y asalariados.

En otro orden de cosas, cabe añadir que, salvo el caso singular de Francia, donde es obligatoria por ley para las empresas de más de 50 empleados, las estrategias de participación de los asalariados en los beneficios de la empresa (*profit-sharing*) en el resto de países europeos se llevan a cabo en un porcentaje muy pequeño, alcanza únicamente el 7% de las sociedades cotizadas[26].

Así pues, en un contexto definido por datos como éstos, procedemos a analizar el caso de Francia, por tratarse de un país que en estos momentos se encuentra a la cabeza en materia de participación financiera de las personas trabaja-

22 *Ibid.* Gráfico 59, DISCRIMINATION IN VOTING RIGHTS IMPACTING EMPLOYEE OWNERSHIP IN EUROPEAN COMPANIES % OF COMPANIES WITH NEGATIVE OR POSITIVE DISCRIMINATION IN 2018 (31 European countries - 2425 largest European listed companies - 35 million employees) *Vid.* asimismo, Gráfico 60 y Tabla 30.

23 *Ibid.* Gráfico 61.

24 *Ibid.* Gráfico 62 y Tabla 32.

25 *Ibid.* Tabla 32. Muestra que en España el número de empresas de este tipo ha descendido de 63 en 2010 a 56 en 2018, lo que supone un descenso del 12%.

26 *Ibid.* p. 100, Tabla 28 y Gráfico 58.

doras en la empresa. Se caracteriza por contar con un marco jurídico básicamente centrado en mecanismos de participación en los resultados, como son el *Intéressement* y la *Participation*. Los dos son dispositivos que se negocian entre la empresa y los asalariados y que se conectan con diversos tipos de planes de ahorro (*Épargne salariale*), permitiendo a los trabajadores acumular un capital productivo. Las sumas percibidas también pueden destinarse a una cuenta donde se acumulan días de descanso remunerado (*Compte épargne-temps* CET). Todos estos dispositivos se integran en el ámbito del Derecho del trabajo (*Code du Travail*).

El otro tipo importante de participación financiera es el que asocia los asalariados con el capital de la empresa, los *plans d'options sur actions* (de carácter individual) y los de *Actionnariat salarié* (de carácter colectivo), entre las que se distinguen las ofertas reservadas a los asalariados (*Offre Réservée aux Salariées,* ORS) y los planes de atribución gratuita de acciones (*Atribution Gratuite d'Actions, AGA*), regulados en el *Code de commerce*. Estas modalidades de participación están fuertemente conectadas a su vez con los mencionados dispositivos de ahorro e inversión alimentados por la distribución de beneficios, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. PARTICIPACIÓN FINANCIERA de los asalariados en Francia

Dispositivos con objeto de asociar los asalariados a los RESULTADOS de la empresa

- Intéressement
- Participation

Las primas percibidas pueden destinarse a dispositivos de ahorro/inversión, *Épargne salariale*

» Planes de ahorro a corto o medio plazo
Plan d'épargne d'entreprises, PEE
Plan d'épargne du group, PEG
Plan d'épargne interentreprises, PEI

» Planes de ahorro a largo plazo
Plan d'épargne pour la retraite collective, PERCO

» Cuenta de ahorro de tiempo
Compte épargne-temps, CET

Dispositivos con objeto de asociar los asalariados al CAPITAL de la empresa

- Options sur actions (Individuales)
- Actionnariat salarié (Colectivos)
  - Offre Réservée aux Salariées, ORS
  - Atribution Gratuite d'Actions, AGA

Modalidades de participación de *Actionnariat salarié*

- Adquisición de acciones
  » Fuera del PEE/ PEG

- Participación en *Fonds communs de placement d'entreprise* (FCPE) o en *SICAV d'actionnariat salarié*
  » En el marco del PEE/ PEG
  » Fuera del PEE/ PEG

5.2.1. El modelo francés de ahorro salarial

En Francia las experiencias en materia de participación financiera de los trabajadores en la empresa se remontan a mediados del siglo XIX, aunque fueron experiencias puntuales. Luego, en el siglo XX, fue un país pionero en implantar modelos de accionariado asalariado a fin de aunar los intereses de empresarios y trabajadores y evitar la conflictividad social, especialmente a partir de la década de 1950, bajo la presidencia de De Gaulle. Sin embargo, los sistemas de reparto de los beneficios empresariales a los trabajadores (el *Intéressement* y la *Participation*), concebidos como unos mecanismos previos o necesarios para poder abordar su participación en el capital, fueron precisamente los que tuvieron mayor aceptación y desarrollo.

Por consiguiente, si bien Francia dispone de un marco jurídico que comprende diversas formas institucionalizadas de participación financiera de los trabajadores en la empresa, destacan sobre todo las de participación en resultados, que pueden revestir carácter obligatorio (*Participation*) o voluntario (*Intéressement*). Estos sistemas, a su vez, se combinan con unos planes de ahorro (*Épargne salarial*) a corto, medio o largo plazo, sirviendo estos últimos como planes de ahorro para la jubilación. Estas fórmulas que cuentan con importantes incentivos fiscales y sociales gozan de una fuerte implantación en la sociedad.



Tabla 2. Dispositivos de PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS de la empresa

Intéressement	Participation
» Es voluntario, se pone en marcha a iniciativa de la empresa.	» Es obligatoria por ley (1990) para empresas de 50 ó más trabajadores. Es facultativa para las demás empresas (Entre 1967-1990 fue obligatoria para empresas de más de 100 trabajadores).
» Su objetivo es incrementar la productividad de la empresa.	» Su objetivo es redistribuir una parte de las ganancias de la empresa.
» El derecho a obtener la prima se genera si se alcanzan unos objetivos (vg. aumento de productividad, disminución de costes, standares medioambientales, reducción de accidentes laborales).	» El acuerdo de *Participation* genera automáticamente derecho a obtener la prima.
» Es un mecanismo de *management*, aunque también de creación de una provisión de activos para los asalariados.	» Es un mecanismo de redistribución de las ganancias.

Ambos dispositivos, ***Intéressement*** y ***Participation***, comparten aspectos comunes.

» Se asientan sobre un ACUERDO entre empresa y trabajadores (delegado/a sindical, comité de empresa) con un contenido mínimo fijado por ley y que se notifica al Ministerio de Trabajo.

» Las PRIMAS distribuidas en virtud del acuerdo tienen carácter colectivo, están destinadas a todos los empleados (sólo se puede exigir antigüedad hasta tres meses). No constituyen salario y no pueden sustituir ningún elemento de la remuneración salarial (*vg.* sustituir una determinada prima, al menos en 12 meses). Anualmente la *Loi de finances* fija las cuantías máximas a percibir[27].

27 Las cuantías máximas de las primas se fijan en función del techo o *Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).* El PASS para 2019 es de 40.524 €. La cantidad máxima para las primas de *Intéressement* es el 50% PASS (20.262 €) y para la *Participation* es el 75% PASS (30.393 €). Son datos del gobierno francés para 2019, en: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2142

- Pueden cobrarse AL CONTADO, en cuyo caso el perceptor no goza de beneficios fiscales.
- Pueden destinarse (todo o parte) a cuentas de AHORRO SALARIAL (*Épargne salariale*)[28] vinculadas a PLANES o instrumentos de ahorro e inversión a corto, medio o largo plazo o en planes de pensiones o de previsión. Son fórmulas de acumulación de activos para los trabajadores que gozan de beneficios fiscales y sociales.
- Pueden destinarse a dispositivos de PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL de la empresa, tradicionalmente menos incentivados, que también pueden llevarse a cabo a través del ahorro salarial y los planes de empresa.
- Pueden destinarse a una CUENTA DE DESCANSO REMUNERADO (*Compte épargne-temps*, CET), donde se acumulan días de descanso.

» *Participation* e *Intéressement* son compatibles.

El llamado AHORRO SALARIAL (*Épargne salariale*) puede emplearse en:

» Planes de empresa a corto o medio plazo (Plan d'épargne d'entreprise, PEE; Plan d'épargne du group, PEG; Plan d'épargne interentreprises PEI) y/o

» Planes de pensiones (Plan d'épargne pour la retraite collective, PERCO), ya sea para la jubilación o como régimen complementario de previsión.

En ambos casos:

» Además de las primas percibidas (de *Intéressement* o *Participation*) se pueden realizar aportaciones voluntarias por parte del asalariado[29] y aportaciones complementarias del empleador (*abondements*), éstos con unos límites fijados anualmente para los PEE[30] y PERCO[31].

» Las sumas aportadas son indisponibles hasta finalizar el plazo de bloqueo mínimo de 5 años (PEE, PEG, PEI) o hasta llegar a la jubilación (PERCO), salvo causas tasadas de desbloqueo anticipado.

28 Es una práctica conforme a lo ya dispuesto en el Informe PEPPER de 1991 de la Comisión Europea (Directorate General Employment, Industrial Relations and Social Affairs & Uvalic, M.) *The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community*, Florence & Brussels 1991 y en la Recomendación del Consejo de la CE, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) (92/443/CEE), *DOCE* L 245, 26.9.1992, 53-55. *Vid.* UVALIC, M. (1995) La participación financiera de los trabajadores de la Unión Europea, *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía 33*, p. 64-77.

29 Las aportaciones voluntarias del asalariado pueden alcanzar el 25 % de la remuneración bruta anual y el acuerdo regulador del PEE (PEG, PEI) o PERCO puede prever una aportación mínima de 160 €/año. Estas aportaciones a los planes no gozan de beneficios fiscales para el asalariado pero no están sujetas a las contribuciones de la Seguridad Social.

30 Las aportaciones complementarias de la empresa (*abondements*) no pueden superar el 300% de la cantidad aportada por el asalariado al PEE, ni ser superiores al 8% PASS (3.241,92 €). El *abondement* puede alcanzar 5.835,46 € (un 80% más) si se invierte en acciones o títulos de la empresa. Datos del gobierno francés para 2019, en: https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2142

31 *Ibid.* Las aportaciones complementarias de la empresa (*abondements*) no pueden superar el 300% de la cantidad aportada por el asalariado al PERCO, ni superar el 16% PASS (6.483,84 €). Además, el convenio regulador del PERCO puede prever una aportación de *abondement* inicial o periódica no superior al 2% PASS (810,48 €/año).

» Se pueden invertir en: acciones u obligaciones de la empresa o empresas del grupo, en títulos emitidos por sociedades de inversión de capital variable (SICAV) o en fondos de inversión comunes de la empresa (*Fond Commun de Placement d'Entreprise,* FCPE)[32]. El nivel de riesgo varía de unos a otros, por lo que el asalariado escoge el destino de sus aportaciones, diversificando sus inversiones.

» Los representantes de los trabajadores están presentes en los consejos de vigilancia de los fondos de inversión y éstos en las juntas de accionistas y en los consejos de administración.

» Este ahorro goza de un RÉGIMEN FISCAL con incentivos.

- **Para las empresas**, las primas de *Intéresssement* y *Participation* y los *abondements* se equiparan a costes de personal y son deducibles de la base imponible del impuesto que grava los beneficios (ya sea IS o IRPF).
- **Para los asalariados**, las primas y *abondements* percibidos, cuando se invierten en los planes de ahorro (PEE, PEG, PEI o PERCO), están exentos del IRPF dentro de los límites fijados. Además, las rentas y plusvalías del ahorro invertido en esos planes, también están exoneradas del IRPF si se vuelven a invertir, tributan si no se reinvierten[33]. A ello hay que añadir que a la salida del plan de pensiones (PERCO), la prestación puede consistir en el cobro de un capital, está exento del IRPF, o de una renta vitalicia que tributa parcialmente, en función de la edad del beneficiario[34].

» También hay incentivos en el régimen de la SEGURIDAD SOCIAL. Las primas distribuidas y *abondements* complementarios no constituyen salario, por lo que no cotizan como tal. Únicamente están sujetos a determinadas contribuciones.

- **Para las empresas**, el *Forfait social* (que grava aquellas cantidades satisfechas a trabajadores no sujetas a cotización de la Seguridad Social) como regla general es del 20%[35]. Pero hay tipos reducidos del

32 La creación de un FCPE requiere autorización de la autoridad de los mercados financieros, la cual valida los documentos de información distribuidos a los poseedores de las participaciones. El consejo de vigilancia del FCPE está compuesto por mitad de representantes de los asalariados y mitad de representantes de la empresa (dirección) y presidido por un representante de los asalariados. Entre sus miembros, se elige un asalariado para representar al fondo en la junta general de accionistas.

33 Están sujetas a las contribuciones de la Seguridad Social.

34 La renta está sujeta a IRPF parcialmente. Varía en función de la edad del perceptor.
70 % para menores de 50 años
50 % para los de 50 a 59 años
40 % para los de 60 a 69 años
30 % para mayores de 69 años

35 La media actual de las cargas sociales para el empleador es del 42%.

16%[36], 10%[37], 8%[38] e incluso del 0%[39] para determinados supuestos (*vg.* para empresas de menos de 50 trabajadores).

- **Para los trabajadores** están la *Contribution au Remboursement de la Dette Sociale* (CRDS) del 0,5% y la *Contribution Sociale Généralisée* (CSG) del 9,2% (para paliar el endeudamiento de la Seguridad Social y para financiar servicios sociales, respectivamente), que representan un gravamen total del 9,7%[40].

» El ahorro salarial dispone de un régimen de garantías.

- Está gestionado por la *Association pour las gestion du Régime d'assurances des salariés* (AGS).
- El seguro obligatorio de los empleadores contra el riesgo de impago a trabajadores debe incluir las primas por *Intéressement* y *Participation.*

Tabla 3. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS. Régimen fiscal y social para la empresa

	INCENTIVOS FISCALES	INCENTIVOS SEGURIDAD SOCIAL
Cantidades distribuidas por la empresa	Son deducibles de la base imponible del impuesto que grava los beneficios de la empresa (IS o IRPF) con unos límites anuales	- No cotizan como salario - Están sujetas al *Forfait social*
Prima de *Intéressement*	Hasta 50% PASS (20.262 €)	Tipo general 20% Tipos reducidos 16% 10% 8% 0%
Prima de *Participation*	Hasta 75% PASS (30.393 €)	
Abondements	Hasta 8% PASS (3.241,92 €) (un 80% más, hasta 5.835,45 €, si se invierten en adquisición de acciones o títulos de la empresa)	

36 El Forfait Social de 16% se aplica en todas las aportaciones a un PERCO, provenientes de *Intéressement, Participation* o *abondement* de empresas con al menos 50 trabajadores. El PERCO debe cumplir dos condiciones cumulativas:
- La llamada *gestión pilotée*, que consiste en asignar el ahorro permitiendo reducir progresivamente los riesgos financieros en función del horizonte de inversión (*vg.* la fecha previsible de jubilación)
- Una cartera de inversión con al menos un 7% de títulos empleados en acciones destinadas a la financiación de PYME. Este porcentaje disminuye a medida que el asalariado se acerca a la fecha de jubilación.

37 El Forfait Social de 10% se aplica, en empresas de más de 50 trabajadores, sobre el *abondement* que aporta el empleador a la contribución de los asalariados en la adquisición de títulos de la empresa (o de una empresa agrupada) (antes del 1 de enero de 2019 era del 20%).

38 El Forfait Social de 8% se aplica en las aportaciones a la reserva especial de *Participation* de las *Sociétés Coopératives et Participatives* (SCOP) que empleen al menos 50 asalariados.

39 Desde el 1 de enero de 2019, el Forfait Social se ha suprimido para:
- las primas de *Participation* y el *abondement* de empresas de menos de 50 trabajadores, las cuales no están obligadas a formalizar acuerdos de *Participation*
- las primas de *Intéressement* en empresas de menos de 250 trabajadores

40 *Vid. Code de la Sécurié Sociale*, Artículo L 136-2. Las rentas provenientes de títulos que se posean en el marco del plan de ahorro salarial, si se invierten en el plan, están sujetas únicamente, en su caso, a contribuciones de la Seguridad Social. Pero si no se reinvierten, quedan sujetas a las cotizaciones y demás contribuciones a la Seguridad Social.

Tabla 4. Los planes de AHORRO SALARIAL. Régimen fiscal y social para los empleados

PLANES	PEE (PEG, PEI)	PERCO
Aportaciones (Límites anuales)	a) Primas o parte de las primas de *Intéressement* (hasta 50% PASS, 20.262 €) y/o *Participation* (hasta 75% PASS, 30.393 €) b) Aportaciones complementarias de la empresa (*Abondements*), (hasta 3 veces lo aportado por el empleado, con máximo de 8% PASS, 3.241,92 €) (con un 80% más, hasta 5.835,45 €, si se invierte en adquisición de acciones o títulos de la empresa) c) Aportaciones voluntarias del empleado (hasta 25% de la remuneración bruta anual). Puede fijarse un mínimo anual de 160 €. Destino. Las aportaciones al PEE pueden invertirse en: - acciones o títulos de la empresa - partes de SICAV - partes de un fondo de inversión común de la empresa (Fond Commun de Placement d'Entreprise, FCPE)	a) Primas o parte de las primas de *Intéressement* (hasta 50% PASS, 20.262 €) y/o *Participation* (hasta 75% PASS, 30.393 €) b) Aportaciones complementarias de la empresa (*Abondements*), (hasta 3 veces lo aportado por el empleado, con máximo de 16% PASS, 6.483,84 €) Además, puede fijarse una aportación inicial (o periódica) hasta 2% PASS, 810,48 € anuales. c) Aportaciones voluntarias del empleado (hasta 25% de la remuneración bruta anual). Puede fijarse un mínimo anual de 160 €. Destino. Deben proponerse al asalariado al menos tres instrumentos de inversión a elegir: - Partes de SICAV - Partes de FCPE (Al menos uno de los fondos debe permitir la inversión en economía social y solidaria)
Régimen fiscal y de Seguridad Social (de lo invertido) "a la entrada"	a) Las cantidades de *Intéressement* y *Participation* aportadas al PEE y b) los *abondements* están - exentos de IRPF (con límites anuales) - exentos de cotización a SS (no son salario) - sujetas a contribuciones sociales (CSG 9,2% y CRDS 0,5% = 9,7%) c) Las aportaciones voluntarias del asalariado no gozan de ventajas fiscales. No están sujetas a contribuciones sociales.	a) Las cantidades de *Intéressement* y *Participation* aportadas al PERCO y b) los *abondements* están - exentos de IRPF (con límites anuales) - exentos de cotización a SS (no son salario) - sujetas a contribuciones sociales (CSG 9,2% y CRDS 0,5% = 9,7%) c) Las aportaciones voluntarias del asalariado no gozan de ventajas fiscales. No están sujetas a contribuciones sociales.
Régimen fiscal y de Seguridad Social (de lo ahorrado) "a la salida"	Las rentas y plusvalías de los valores que se posean en el PEE están - exentas de IRPF, si se reinvierte en el plan - sujetas a IRPF, si no se reinvierten - sujetas a contribuciones sociales (CSG 9,2% CRDS 0,5% y NPS 7,5% = 17,2%)	Las rentas y plusvalías del ahorro invertido en el PERCO están - exentas de IRPF, si se reinvierte en el plan - sujetas a IRPF, si no se reinvierten - sujetas a contribuciones sociales (CSG 9,2% CRDS 0,5% y NPS 7,5% 17,2%) A la salida del PERCO, la prestación puede consistir en el cobro de - CAPITAL, está exento de IRPF - RENTA VITALICIA, sujeta a IRPF en parte 70 % para menores de 50 años 50 % para los de 50 a 59 años 40 % para los de 60 a 69 años 30 % para mayores de 69 años

Fuente: Ministerio de Economía francés, datos para 2019, https://www.economie.gouv.fr/particuliers/epargne-salariale-participation

Como conclusión de este apartado sobre el modelo francés de participación en los resultados de la empresa, debe subrayarse que el ahorro salarial es muy popular entre los trabajadores. Lo conciben prácticamente como un derecho y como un instrumento que les permite generar un ahorro duradero, sobre todo los trabajadores de las grandes empresas, por lo que actualmente se busca extender la *Participation* a las PYME[41].

Sin embargo, debe reconocerse que se ha avanzado poco en la participación de los trabajadores en la gestión y en la gobernanza de la empresa. La noción del ahorro salarial prácticamente ha desplazado a la idea participación financiera[42], los trabajadores no tienen realmente conciencia de participar en la empresa. Igualmente, se ha avanzado poco en la participación en el capital, tradicionalmente poco incentivada, aunque en los últimos años se están llevando a cabo reformas para tratar de promoverla[43].

Finalmente, hay que decir que los sindicatos comienzan a abandonar el recelo hacia la participación como forma de desactivar las reivindicaciones de los trabajadores y a concebirla como un remedio o un medio de lucha contra la desindustrialización, los despidos masivos o la deslocalización[44].

5.2.3. *Actionnariat salarié*

Éste es un instrumento previsto para dar entrada a las personas trabajadoras en el capital de la empresa de forma duradera, con el objetivo conciliar los intereses del capital y de los trabajadores. Cuenta con cierta antigüedad en Francia aunque, como ya se ha dicho, otros dispositivos que fueron diseñados para enriquecer esta práctica, el *Interessement* y la *Participation,* tuvieron un desarrollo mucho mayor. Por consiguiente, en la actualidad el *actionnariat salarié* se configura como un dispositivo integrado en el ahorro salarial.

La ley no contiene propiamente una definición de *actionnariat salarié,* pero sí le confiere una especial atención. El artículo L.225-102 del *Code de Commerce* (desde 2001) impone el deber de indicar el porcentaje de capital detentado por el accionariado asalariado, en el informe anual que elabora el consejo de administración para la junta general de accionistas. A estos efectos, contiene una lista cerrada de supuestos en la que no se contemplan las acciones que posean los asa-

41 Se calcula que el 80% de los asalariados de los grandes grupos tienen acceso al ahorro salarial, mientras que esta cifra cae al 10% entre los asalariado de las PYME, CHAIGNEAU, A. "Épargne Salariale", *Le Revenu*, 22.09.2015, en: http://www.lerevenu.com/placements/epargne-salariale/emmanu...

42 AZURERO, G. "La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise", *Droit Social 12*, 2015, p. 1006-1011 y AZURERO, G. "Los mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa en Francia", *Documentación Laboral 109*, 2017, p. 71-80.

43 El Informe COPIESAS de 2014 (COPIESAS, Conseil d' Orientation de la Participation, de l'Interessement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié. *Rapport: Propositions en vue d'une réforme de l'épargne salariale,* Paris 2014); la *Loi Macron* de 2015 (*Loi n° 2015-990 du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*) y la *Loi Pacte* de 2019 (*Loi pour un Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises*, Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

44 BEFFA, J.L. y CLERC, C. "Les chances de una codétermination à la française", *Prisma 26*, 2013, p. 1-74 y BENHAMOU, S. "Gouvernance, participation des salariés et performance des entreprises: enjeux et prospective économique et sociale", *Droit Social 6*, 2014, p. 550-555.

lariados a título individual, ni las que posean a través de *stock-options* (salvo si fueron atribuidas en el marco de un PEE), ni las adquiridas en el marco de una reactivación de la empresa (*reprise de l'entreprise par ses salariés, RES*). Además, la figura del *actionnariat salarié* está reservada a las sociedades por acciones, cotizadas y no cotizadas[45] (*Sociéteé Anonyme, Sociéteé Anonyme Simplifiée, Socieété Comandite par actions*). Por consiguiente, quedan excluidos de este ámbito la *Société à responsabilité limitée* así como los socios de las sociedades cooperativas.

Las sociedades en las que los asalariados ostenten más del 3% del capital social[46] están obligadas a convocar junta general de accionistas para designar uno o varios administradores o miembros del consejo de vigilancia entre los accionistas asalariados o los miembros del consejo de vigilancia del fondo (FCPE) que invierte en títulos de la empresa. Las modalidades de elección de los administradores asalariados por la junta general se regulan en los estatutos, por lo que, estos casos pueden requerir una modificación de los mismos.

Las sociedades por acciones pueden decidir abrir su capital a un accionariado selectivo o *managéria*l (a todos o algunos de sus directivos), pero también a todo el conjunto de asalariados que pueden adquirir las acciones por diferentes vías:

- Directamente, a título nominativo, en el marco de un plan de empresa (PEE o PEG[47], pero no PERCO)[48]
- indirectamente, a través de partes de un fondo o sociedad de inversión (*Fond Commun de Placement d'Entreprise,* FCPE o SICAV *d'actionnariat salarié,* SICAVAS), en el marco de un plan de empresa
- a través de partes de un fondo o sociedad de inversión, en virtud de la *Participation* o de un proceso de privatización, pero fuera de los planes de empresa

Así pues, la empresa puede ofrecer parte del capital en forma de acciones y los asalariados convertirse en accionistas directos de ella, contando con los mismos derechos que un accionista ordinario (remuneración, información, presencia y voto en la junta general)[49]. Pero lo más frecuente es que es que ofrezcan acciones (o otros títulos como certificados de inversión, obligaciones, obligaciones convertibles, etc.) en el marco del ahorro salarial y los planes de empresa (PEE, PEG). Así los asalariados colocan sus primas de *Intéressement* o *Participation* en vehículos elaborados dedicados a invertir en títulos de la propia empresa (FCPE, SICAVAS). Cuando el asalariado elige invertir en ellos, en lugar de hacerlo por ejemplo en fondos diversificados más defensivos, la empresa suele realizar un esfuerzo aportando un complemento

45 Los títulos no admitidos a cotización en un mercado regulado son objeto de evaluación regular por parte de un experto independiente (*Code du Travail,* Arts. L 333-19, L 3332-20, R 3332-22, R 3332-23).

46 *Code de Commerce, article* L 225-129.6.2.

47 En el caso del PEG, se consideran agrupadas las empresas que integran las cuentas consolidadas del grupo (*Code de Commerce*, art. L 233-16).

48 El PERCO no puede contener fondos de inversión (FCPE) de accionariado asalariado.

49 Si se trata de una sociedad cotizada, por ejemplo, cualquier persona, incluyendo al asalariado, puede convertirse en accionista pero esto no es una operación de *actionnariat salarié.*

o *abondement*, que puede consistir en un descuento en el precio de compra de las acciones o títulos[50], puede permitir el pago en plazos, etc. Estas ventajas suelen estar ligadas a determinadas condiciones de conservación de las acciones que, en el caso de los planes de empresa exigen un mínimo de cinco años generalmente.

Los dispositivos de accionariado asalariado gozan de VENTAJAS FISCALES Y SOCIALES, a semejanza del ahorro salarial.

- **Para las empresas**, las primas y *abondements* distribuidos se equiparan a costes de personal y se deducen del beneficio neto a efectos de impuestos (IS o IRPF), como en el ahorro salarial. Pero el *abondement* permitido para la adquisición de acciones es mayor (hasta un 80% más)[51] que en el caso de la participación en los resultados de la empresa. El *forfait social* puede variar de 0% a 20%, conforme a lo establecido para el ahorro salarial en operaciones que se desarrollan en el marco de los planes de empresa (PEE, PEG)[52].
- **Para los asalariados**, la suma aportada inicialmente por la empresa (o plusvalía de adquisición) está sujeta a IRPF, pero con una reducción del 50%[53]. Los dividendos de las acciones de la empresa adquiridas en el marco del PEE y reinvertidos en él están exonerados del IRPF. Los beneficios obtenidos por el aumento del valor de las acciones (o plusvalía de cesión) están sujetos a un tipo fijo o *flat tax* del 12,8 %[54] y a las contribuciones sociales[55].

La entrada de los asalariados en el capital de la empresa puede responder a diversas SITUACIONES.

- Procesos de privatización (de hecho, el 10% de los títulos ofrecidos por el Estado se reservan a los asalariados).
- Ampliación de capital reservado a asalariados.
- Venta a los asalariados de acciones preexistentes que se colocan en una cuenta especial.
- Atribución de acciones de la empresa en el marco de la *Participation,* al margen de cualquier plan de empresa.
- Atribución de acciones gratuitas (ya existentes o nuevas) a los asalariados y directivos de la empresa, en el marco de un plan de empresa decidido por la junta general de accionistas.
- Atribución de opciones de suscripción o de compra de acciones (*stock options),* que

50 Sobre su valoración, *vid. Code du Travail, articles* L 333-19, L 3332-20, R 3332-23, L 3332-15.

51 En la distribución de beneficios, las aportaciones complementarias de la empresa (*abondements*) al PEE o PEG pueden alcanzar hasta 3 veces lo aportado por el empleado, con un máximo del 8% PASS (3.241,92 € para 2019). Pero pueden incrementarse hasta un 80% más (hasta 5.835,45 € para 2019) si se invierten en la adquisición de acciones o títulos de la empresa.

52 No obstante hay una contribución patronal específica del 30% por cada fracción que supere 300.000 € al año (*Code de la Sécurité Sociale*, Art. L 137-14).

53 No hay rebaja para adquisiciones superiores a 300.000 €, sometidas a IRPF según baremo progresivo (*Code Général des Impôt,* Art. 80 *quaterdecies*)

54 La tasa que grava las plusvalías de cesión de valores mobiliarios y derechos societarios es del 12,8% (*flat tax*) desde 1.1.2018, salvo aplicación del baremo progresivo en determinados supuestos (*Code Général des Impôt,* art. 200 A).

55 CSG y CRDS de 17,2% o de 8% una por cada fracción que supere 300.000 € al año. En estos casos hay además hay una contribución salarial específica del 10%.

permite a los asalariados suscribir o comprar las acciones generalmente con un descuento en el día de emisión de la opción.

» Compra directa de títulos en el mercado, si se trata de una sociedad cotizada.

Las principales OPERACIONES de *actionnariat salarié*[56] *son:*

» El aumento de capital con oferta reservada a los asalariados (*Offre Réservée aux Salariés, ORS*)

» La atribución gratuita de acciones (*Attibution Gratuite d'Actions, AGA*).

Otras operaciones:

» *Stock options,* en el marco de un PEE

» La cesión de acciones no cotizadas, en el marco de un PEE

a) *Offre Réservée aux Salariés, ORS*

Las sociedades por acciones, sean cotizadas o no, pueden proceder a una ampliación de capital y por decisión de la junta general de accionistas ofrecer la suscripción de las acciones a todos los asalariados (con un mínimo de antigüedad) incluyendo prejubilados, jubilados y directivos (de empresas de 1 a 250 asalariados), que son libres de suscribirlas o no. Asimismo, la junta general debe pronunciarse sobre si la oferta se enmarca en un plan de empresa, es decir, si se reserva a los asalariados adscritos al plan (PEE, PEG)[57]. Es lo que sucede en la mayoría de casos.

Ahora bien, cuando el capital en manos de los asalariados es inferior al 3%, cada tres años la sociedad está obligada a convocar una junta general extraordinaria para pronunciarse acerca del posible aumento de capital reservado a los asalariados en el marco de un PEE[58].

En este tipo de operaciones, los asalariados suelen tener la posibilidad de suscribir las acciones a un precio reducido, con un descuento (entre el 20% y el 30%) que varía en función de la indisponibilidad (hasta 10 años) y que puede ser completado con un *abondement* de la empresa. La operación puede financiarse con cargo a las primas de *Intéressement* y/o *Participation, abondements*, aportaciones voluntarias e incluso préstamos de la empresa.

Mediante estas ofertas colectivas los asalariados adquieren directamente acciones de la empresa o bien participaciones de un vehículo de inversión colectiva (generalmente FCPE o SICAV en menor medida) en el que las acciones se colocarán por cinco años y donde una acción equivale a una participación.

El régimen de incentivos fiscales y sociales es el aplicable a los planes de empresa (PEE, PEG). No

56 Operaciones reactivadas por reformas legislativas de 2005 y 2006, se regulan el *Code de Commerce*, en los artículos L.225-197 a L.225-197-5.

57 *Code de Commerce, article* L 225-129.6.

58 *Code de Commerce, article* L 225-129.6.2.

obstante, la ventaja correspondiente a la rebaja en el precio de suscripción no se computa a efectos de contribuciones sociales y está exenta de tributación, tanto para el beneficiario como para la empresa.

b) *Attibution Gratuite d'Actions, AGA*

Las sociedades por acciones también pueden atribuir gratuitamente sus propias acciones a los asalariados y/o mandatarios, a fin de promover el accionariado asalariado[59]. Pero no todas las operaciones que puedan dar lugar a la atribución gratuita de acciones constituyen *per se* operaciones de accionariado asalariado. Lo son aquéllas en las que la sociedad decide integrar las acciones gratuitas en un PEE, lo cual le da derecho a deducir de su base imponible el valor de las acciones distribuidas. La junta general de accionistas es quien adopta la decisión y determina el montante, los beneficiarios potenciales (asalariados o directivos), si se trata de acciones nuevas o ya existentes, la duración del plazo de adquisición y el plazo de conservación (con un mínimo de 2 años).

El límite máximo, por regla general, es del 10% de su capital. Pero puede ser del 15% en sociedades no cotizadas bajo determinadas condiciones e incluso del 30%[60]. En cualquier caso, las diferencias en el número de acciones atribuidas a cada asalariado no pueden superar la relación de 1 a 5. El reparto debe hacerse conforme a unos criterios objetivos previamente establecidos, ya sea en un acuerdo de empresa o por el consejo de administración o por la dirección de la empresa.

Se trata de un dispositivo inspirado en el de las opciones de suscripción o compra de acciones, junto al cual puede implantarse simultáneamente. La atribución gratuita de acciones ofrece la ventaja de no entrañar riesgos para los beneficiarios, ya que no deben realizar aportación alguna.

La empresa fija la duración del período al final del cual el asalariado adquiere la propiedad de las acciones (período de adquisición) que es, al menos, de un año. Al adquirir la propiedad podría disponer de ellas inmediatamente, pero la empresa, puede establecer un período mínimo para conservar las acciones (período de conservación). La suma de estos dos períodos no puede ser inferior a dos años (*vg.* puede fijarse un período de adquisición de dos años y suprimirse el de conservación)[61].

Al finalizar el período de adquisición, el empleado puede invertir las acciones gratuitas en partes de fondos de inversión de la empresa (FCPE), en el marco del plan de empresa (PEE, PEG) o fuera de él.

59 *Code de Commerce, article* L 225-197.6. El régimen jurídico, fiscal y social de la atribución de acciones gratuitas fue objeto de una profunda reforma con la *Loi Macron* de 2015 (Art. 135). El régimen anterior sigue siendo el aplicable para las acciones gratuitas autorizadas antes del 8.8.2015.

60 *Code de Commerce, article* L 225-197.1, modificado por la *Loi Macron* 2015.

61 *Code de Commerce, article* L 225-197.1,

Tabla 5. Las ATRIBUCIONES GRATUITAS DE ACCIONES. Régimen para el adquirente

	Acciones o partes de FCPE fuera de un PEE o PEG	Partes de FCPE en el marco de un PEE o PEG
Período de adquisición	Mínimo 1 año ó 2 años en ausencia de período de conservación	La aportación al PEE es posible al final del período de adquisición
Período de conservación	Facultativo (acumulable al período de adquisición, en total 2 años)	Mínimo 5 años
Límite de aportación	NO	7,5 % PASS (3.039 €, 2019)
Fiscalidad de la plusvalía de adquisición	- Sujeta a IRPF, con reducción del 50% - Cada fracción superior a 300.000 € está sujeta a IRPF según baremo progresivo	Exentas
Fiscalidad de la plusvalía de cesión	- *Flat tax* de 12,8 % - Cada fracción superior a 300.000 € está sujeta a IRPF según baremo progresivo	Exentas
Cotización salarial a la Seguridad Social	- NO - 10% por fracción superior a 300.000 € anuales	NO
Contribuciones a la Seguridad Social	- Contribución social sobre rentas de patrimonio de 17,2% (6,8% CSG deducible) - Contribuciones sociales sobre rentas de actividad de 9,7%, por fracciones superiores a 300.000 €	CSG 9,2% y CRDS 0,5%

Fuente: NATIXIS INTERÉPARGNE, *Le cadre fiscal et social de l'épargne salariale pou l'épargnant*, 2019



Para concluir este apartado, conviene señalar que este dispositivo que permite a las sociedades por acciones, cotizadas o no cotizadas, atribuir acciones gratuitas a sus asalariados y mandatarios sociales (o a los de sociedades agrupadas), bajo determinadas condiciones y límites, con un régimen fiscal y social específico, es aplicable desde 2005 y ha sido objeto de varias modificaciones en los últimos años. Tras la *Loi Macron* (2015), se aplica a las atribuciones autorizadas por decisión de una junta general extraordinaria que debe reunir determinadas condiciones[62], se reducen los períodos de adquisición y conservación de las acciones y se incluyen modificaciones de orden fiscal y social. No obstante, la ley de presupuestos para 2017[63] introdujo un umbral de 300.000 €, a partir del cual las rentas de la atribución quedan sometidas a las mismas reglas de imposición que los salarios y no se benefician de reducción alguna. Finalmente, la ley de presupuestos para 2018[64] modificó el régimen fiscal de la plusvalía de cesión instaurando una contribución fija del 12% (*Prélevement Forfaire Unique* o *Flat tax*) para las transmisiones a partir de 2018. Así pues, debe advertirse que actualmente coexisten diferentes regímenes al respecto.

62 *Loi nº 2015-990,* aplicable a partir del 8 de agosto de 2015, artículo 135. Es aplicable para las decisiones posteriores al 7 de agosto de 2015. *Code de Commerce,* artículos L 225-197.1 a L 225-197-8.

63 *Loi nº 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017,* artículo 61.

64 *Loi nº 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.*

5.2.4. Reformas recientes

El gobierno francés presentó en junio de 2018 el *Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE)* al objeto de proporcionar a las empresas los medios para innovar, transformarse, crecer y crear empleos. Con ese fin ha sido aprobada la llamada *Loi PACTE* (promulgada el 24 de mayo de 2019).

En relación con el tema que nos ocupa, una de las principales medidas de esta ley es la SUPRESIÓN DEL *FORFAIT SOCIAL* para el *Intéressement* y la *Participation,* ya que solamente el 16% de los asalariados de empresas de menos de 50 empleados cuentan con un dispositivo de ahorro salarial[65]. Con el fin de facilitar los acuerdos oportunos, la ley prevé suprimir esta contribución de los empleadores a la Seguridad Social en los casos de *Intéressement,* en empresas de menos de 250 asalariados, y de *Participation* y *abondements*, en empresas de menos de 50 asalariados.

Asimismo, la ley dispone la REDUCCIÓN DEL *FORFAIT SOCIAL* (del 20% al 10%) para los *abondements* que realicen los empleadores a fondos destinados a accionariado asalariado integrados en los planes de empresa (PEE, PEG). Esta reducción ofrece al empleador la posibilidad de atribuir unilateralmente una aportación complementaria (*abondement*) uniforme para todos los asalariados a los fondos de accionariado asalariado, incluso en ausencia de aportaciones del propio asalariado. Ello le proporciona una reducción del *Forfait social* del 10% sobre los títulos adquiridos por los asalariados.

Para permitir la aplicación de la norma con efectos desde el 1 de enero de 2019, el gobierno integró todas estas medidas en la ley de presupuestos de 2019.

La ley contempla también medidas de SIMPLIFICACIÓN y ARMONIZACIÓN del marco jurídico del ahorro salarial, medidas especialmente destinadas a proporcionar facilidades a las empresas. Entre otras, cabe destacar las siguientes.

- Se alinean las normas relativas a los desembolsos por *Intéressement* con las normas de la *Participation* (*vg.* los umbrales, cantidades)
- Se mejora la redacción y entendimiento de las cuentas de ahorro salarial
- Se suprime la obligación de concluir un plan de empresa (PEE) antes de poner en marcha un plan de pensiones (PERCO).
- Se armoniza el modo de cálculo del número de asalariados con las normas que rigen en materia de Seguridad Social
- La *Participation* se vuelve obligatoria para las empresas que cuenten con más de 50 asalariados después de 5 años consecutivos.
- Contiene algunas reformas dedicadas a armonizar los diferentes dispositivos a fin de mejorar la portabilidad entre los diferentes productos relativos a planes de pensiones (PERCO, PERE, PERP, MADELIN).

65 MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES, *PACTE. Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises en 10 mesures*, Paris 2018, en: https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte

Tabla 6. Tipos de FORFAIT SOCIAL para el empleador

Dispositivo	Antes de la *Loi PACTE*	Después de la *Loi PACTE*
Participation en empresas con **50 ó más** asalariados	20%	20%
Participation en empresas con **menos de 50** asalariados	8% (para acuerdos de *participation* voluntarios desde 1.1.2016 y 20% para los acuerdos anteriores)	0%
Intéressement en empresas con **50 ó más asalariados**	20%	0% (hasta 249 asalariados) 20% (a partir de 250 asalariados)
Intéressement en empresas con **menos de 50** asalariados	8% (para acuerdos concluidos a partir del 1.1.2016)	0%
Abondement del empleador en empresas con **50 ó más asalariados** (PEE, PERCO)	20%	20%
Abondement del empleador en empresas con **menos de 50 asalariados** (PEE, PERCO)	20%	0
Inversión de la *Participation, Intéressement* y *Abondements* en **PERCO** en empresas con **menos de 50 asalariados**	16% en caso de *gestión pilotee* y una inversión mínima del 7% en títulos destinados a financiar PYME	16% en caso de *gestión pilotee* y una inversión mínima del 10% en títulos destinados a financiar PYME
Abondement del empleador a fondos de *actionnariat salarié* (en los PEE)	20%	10%

FUENTE: https://www.epargnesalariale-france.fr



Finalmente, cabe señalar que la *Loi PACTE* también se ha ocupado de FACILITAR LA TRANSMISIÓN DE LA EMPRESA. El gobierno francés es consciente del problema que representa el hecho de que casi la mitad (el 48%) de los empresarios de las PYME de 10 a 250 empleados tengan más de 65 años. El 25% de ellos declara tener la intención de ceder su empresa en los próximos dos años[66]. De hecho, Francia ya cuenta con el denominado *Pacte Dutreil* (2003), un dispositivo instaurado por ley[67] con el fin de aligerar las cargas fiscales de la transmisión de empresas en el ámbito familiar, como consecuencia de un fallecimiento o donación. No obstante, la *Loi PACTE* prevé su reforma al objeto de facilitar las operaciones de transmisión de la empresa a los asalariados y su financiación. Contempla simplificar las condiciones para acceder a los beneficios fiscales del *Pacte Dutreil*, simplificar las exigencias para la obtención de crédito fiscal en la compra de la empresa por los asalariados e incentivar las ventas de pequeñas empresas a través de un crédito fiscal escalonado sobre las plusvalías.

5.3. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL REINO UNIDO

La participación de las personas trabajadoras en el capital de las empresas es una práctica que se ha extendido claramente en el Reino Unido en la última década. Según la encuesta anual sobre la propiedad de las personas trabajadoras (en las empresas) en los estados europeos en 2018, ésta ha experimentado un incremento del 12,2% entre los años 2011 y 2018 en este país[68].

En 2015 existían entre 250 y 280 empresas participadas en el Reino Unido con un total de 1.910.831 empleados con participación en el capital de sus empresas. En 2017, la cifra asciende ligeramente con un total de 1.954.760 millones de empleados/as participantes en el capital. Otras 86 sociedades habrían aprobado planes de participación[69].

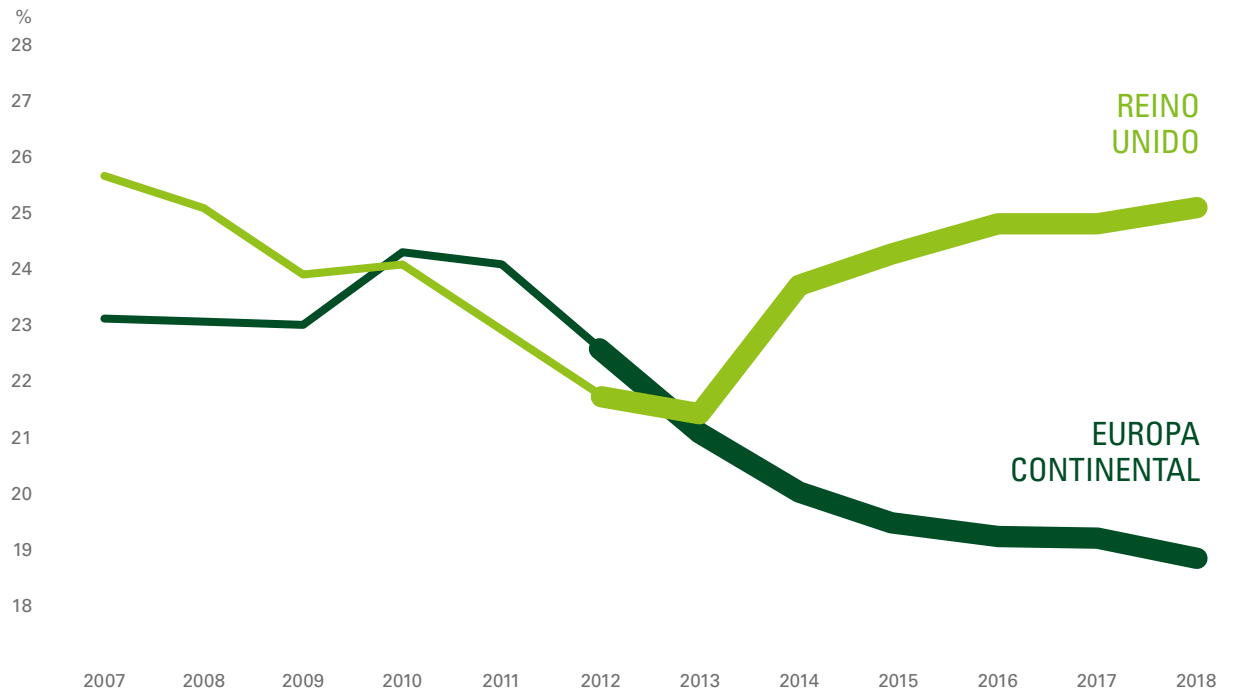
66 *Ibid.* p. 17.

67 *Loi n° 2003-721 du 1er août 2003*, llamada *Loi Dutreil.*

68 Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2018. Pag 30. Extraído de: http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2018/Survey%202018.pdf

69 NUTTAL, G. "Guía sobre las principales formas de participación de empleados en el Reino Unido", en FAJARDO, G., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales,* Valencia, 2018, p. 182.

Gráfico 2: Tabla comparativa evolución participación en el capital Reino Unido años 2007 a 2018



Fuente: Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2018

No solo las grandes sociedades cotizadas participan a sus empleados del capital. Y es precisamente en el resto dónde se impulsa la participación con más empeño. Las medidas de fomento de la participación financiera de las personas trabajadoras van ligadas a una participación mínima del 25% del capital de la sociedad, y se aplican a sociedades no cotizadas en bolsa, a sociedades de carácter cerrado (*private companies*).[70] Lógicamente también existe la participación en las sociedades abiertas, para la que también hay planes especiales, y se da la participación al margen de los mismos, en este caso sin incentivos fiscales.

El concepto más estricto de participación, esto es, el que supone una participación significativa en el capital suele ir acompañado, según se desprende de los estudios realizados de un mayor compromiso con y de los empleados[71]:

70 *Ibid.*, p.184.
71 *Ibid.*, ps. 188-189.

- Reciben información relativa a la situación de la empresa: situación financiera, planes de inversión, decisiones del Consejo, organigramas de la entidad[72].
- Se les hace participes de la toma de decisiones a través de mecanismos formales e informales (*employee voice)*
- Y tienen un compromiso de formación y promoción de las personas trabajadoras.

También se da la opción a las personas trabajadoras copropietarias de reunirse con los directivos, realizar reuniones informales y se fomenta la creación de grupos de resolución de problemas.

5.3.1. Formas de participación en el Reino Unido

A pesar de que en Reino Unido también existen varias formas de participación financiera directa e indirecta, el modelo que ha triunfado es la figura del TRUST[73].

En este modelo de participación indirecta las personas trabajadoras participan en el capital de sus sociedades a través de la figura del fideicomiso, muy poco empleada en España. De esta manera, el Trust ostenta de manera colectiva y en nombre de los empleados las acciones o participaciones de éstos en la sociedad. Nos interesa, no tanto por la figura del trust, como por las ventajas fiscales aprobadas con el objetivo de hacer atractiva la participación. El trust de participación está diseñado para retener las acciones permanentemente y no está pensado como vehículo para el reparto de dividendos (en lugar de recibir dividendos y distribuirlos, el fiduciario suele gestionar bonificaciones que pagará la empresa a sus empleados)[74]. El fideicomitente suele ser la propia sociedad empleadora y el fiduciario una sociedad constituida para actuar como tal. Las personas trabajadoras son las beneficiarias del *trust*.

5.3.2. Planes de participación con ventajas fiscales en Reino Unido

En 2014 el gobierno británico, en base al conocido "Informe Nuttall"[75], aprobó diversas medidas destinadas a fomentar la participación de las personas trabajadoras en el capital sus empresas. Las más importantes son las que establecen incentivos fiscales.

Se diferencian los planes de participación indirecta e directa.

Así, cuando el propietario de una empresa la vende a un *trust* de participación (participación indirecta) existe un exención total del impuesto de plusvalía[76]. Cuando un trust de participación posee una participación mayoritaria en la sociedad, existe también una exención en el impuesto so-

72 *Vid.*. https://employeeownership.co.uk/news/employee-ownership-britain-2014/

73 Sobre la figura puede consultarse NUTTALL, G. *ob cit.* p. 193 y ss. También TOMÁS, G. "En busca de una alternativa al *trust* para articular planes de participación financiera: Employee Stock Ownership Plans", Cuadernos de Derecho Transnacional, 2014, vol. 6, nº 2, p. 255 y ss.

74 NUTTALL, G. *ob cit.* p. 197.

75 https://www.gov.uk/government/publications/nuttall-review-of-employee-ownership

76 NUTTALL, G. *ob cit.* p. 202. La aplicación de la medida exige de una serie de requisitos en los que no podemos detenernos en este trabajo (debe tratarse de una sociedad mercantil, el trust debe beneficiar a todos los empleados, etc).

bre la renta, de hasta 3.600 libras por empleado y ejercicio fiscal por las bonificaciones percibidas a cargo de la participación[77].

Respecto de la participación directa, en la actualidad, existen cuatro planes de participación financiera con ventajas fiscales:

SIP. Plan de Incentivos de acciones

EMI. Acuerdo sobre inventivos de gestión empresarial

CSOP. Plan de opciones sobre acciones

SAYE. Modelo de ahorro de opciones sobre acciones

El primero de ellos supone una asignación o adquisición de acciones de la sociedad participada, que también se hace con la intermediación de un trust. Y los restantes son planes de opciones sobre acciones.

Plan SIP (Share incentive plan): Plan de Incentivos de acciones[78]

Es un Plan promovido para articular la participación de todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos:

- ser empleadas de la sociedad (incluso a tiempo parcial) tanto de la sociedad fundadora como de todas las sociedades filiales en caso de grupos,
- deberán cumplir determinado período de prestación de servicios para la sociedad de hasta18 meses,
- por último, deberán ser contribuyentes residentes en el Reino Unido. Los no residentes podrán participar en el plan, pero podrán estar sujetos a IRPF y aportaciones a la Seguridad Social como consecuencia de su participación en el plan.

En el seno de este plan existen dos tipos de adjudicaciones de acciones. Por una parte, la adjudicación gratuita, pudiendo las personas trabajadoras recibir hasta 3.600 libras en acciones en función de la remuneración de cada empleado, antigüedad y las horas trabajadas. Y por otra, la adquisición de acciones sociales, hasta 1.800 libras al año, siendo posible que el importe se deduzca del salario (pudiéndose acumular las sumas deducidas por un período de hasta 12 meses que convendrán las partes).

También cabe la posibilidad de adjudicar acciones equivalentes, caso en el que por cada acción social comprada, cada trabajador puede recibir otras dos. Y acciones con dividendos, pudiendo reinvertir los dividendos cobrados del plan en nuevas acciones. El empleo de estas adjudicaciones es secundario. La empresa periódicamente comunicará que tipo de adjudicaciones va a realizar.

77 También se someta la exención a requisitos que pueden consultarse en NUTTALL, G., *ob. cit.* ps. 205-206.

78 *Ibid.* p 213.

Las principales **prestaciones fiscales** del plan son:

» Ventajas fiscales para las **personas trabajadoras**:

- Las personas trabajadoras no pagan el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (en adelante, IRPF) o aportaciones a la Seguridad Social sobre el valor de las acciones gratuitas o equivalentes siempre que conserven las acciones en el plan SIP por lo menos cinco años.
- Las participaciones se compran a partir del salario bruto, antes de impuestos y contribuciones a la Seguridad Social, y si se conservan en el SIP durante cinco años no se tributa en renta ni se aporta a la seguridad social cuando abandonen el plan.
- No se paga renta ni contribución a la seguridad social sobre acciones con dividendos si se conservan durante al menos tres años.
- Tampoco pagan IRPF o aportaciones a la Seguridad Social sobre acciones con dividendos si las acciones son conservadas en el plan al menos tres años.
- Normalmente el impuesto de plusvalía no se paga cuando se incrementa el valor de las acciones del SIP mientras que se queden en el plan, tampoco si las acciones se venden directamente desde el SIP.

» Ventajas fiscales para **las empresas:**

- La empresa puede solicitar la deducción del impuesto de sociedades para el valor de mercado de las acciones gratuitas y equivalentes cuando estas son adjudicadas.
- Una empresa no está generalmente obligada a las aportaciones a la seguridad social sobre acciones otorgadas o compradas por empleados si las acciones se conservan en el SIP por lo menos 5 años.

Los empleados podrán retirar las acciones del plan en cualquier momento, ahora bien, en ese caso será posible que deban abonar impuestos ocasionados por la retirada. Salvo si las acciones salen del plan con motivo de la finalización del contrato por lesiones, incapacidad, despido por reducción de personal, jubilación o fallecimiento. Cabe añadir que cuando un empleado finaliza la relación laboral con la empresa también deberá producirse su salida del plan SIP.

Plan SAYE (Save As You Earn Share Option Scheme): Modelo de ahorro de opciones sobre acciones[79]

El modelo de ahorro de opciones sobre acciones es un plan que al igual que el plan SIP, debe ser ofrecido a todas las personas trabajadoras. A diferencia del plan SIP, el período habilitante para que una persona trabajadora pueda acceder al plan puede ser notablemente superior, pudiendo ser de hasta cinco años en vez de 18 meses.

79 *Ibid.* p. 251 y ss.

En los casos en los que la empresa decide poner en marcha un plan SAYE, la sociedad otorgará una opción a la persona trabajadora para comprar acciones de la sociedad en una fecha futura y a un precio de ejercicio igual al valor de mercado o con hasta un 20% de descuento de dicho valor.

La persona trabajadora que desee participar, por su parte, se comprometerá a ahorrar entre 5 y 500 libras mensuales de su salario, cantidades que, además resultarán exentas de tributación en base a un plan de ahorro vinculado con una institución financiera. Cuando se produzca el vencimiento del plan de ahorro, la persona trabajadora elegirá si con los ahorros obtenidos decide comprar acciones bajo opción, pasando a ser el nuevo titular de las mismas o si por el contrario, aceptar el dinero ahorrado y la bonificación.

Las principales **prestaciones fiscales** del plan son:

- Ventajas fiscales para las **personas trabajadoras**: las personas trabajadoras participantes en el plan no suelen pagar el IRPF ni aportaciones a la seguridad social sobre la concesión de su opción ni sobre la bonificación o interés recibido en el seno del plan de ahorro siempre y cuando se ejerza una opción sobre acciones de acuerdo con el plan SAYE al menos 3 años después de la fecha en la que se otorgó el mismo o a los seis meses desde que un participante abandone el empleo por motivos de lesiones, incapacidad etc.
- Ventajas fiscales para la **empresa**: la sociedad por su parte no estará obligada a realizar aportaciones a la seguridad social sobre cada concesión de opciones o su ejercicio según lo anterior.

El empleado puede tener que pagar el impuesto de plusvalía si las acciones adquiridas en ejercicio de una opción de un plan SAYE son vendidas con ganancias. Pero en Reino Unido las personas físicas tienen una exención anual del impuesto de plusvalía de hasta 11.300 libras.

Acuerdo EMI (Enterprise Management Incentive): Acuerdo sobre incentivos de gestión empresarial[80]

Entre los años 2015-2016 el plan EMI fue el más utilizado en Reino Unido con un total de 8.610 acuerdos. El mismo solamente puede ser ofrecido a empleados que se comprometan a un horario laboral. Dicho compromiso debe ser al menos de 25 horas semanales. Es un acuerdo selectivo, no dirigido a toda la plantilla, puede incluso que no haya un plan propiamente dicho.

En estos acuerdos, la sociedad deberá otorgar una opción sobre acciones a una persona trabajadora para que esta compre las mismas en una fecha futura a un precio de ejercicio determinado, también podrán otorgarse opciones con descuento; el precio puede ser incluso de cero. La persona trabajadora podrá ejercer la opción en cualquier momento dentro de los diez años posteriores a la fecha de concesión de la opción.

80 *Ibid.*, 217 y ss.

Este plan conlleva un coste para el participante si debe pagar un precio de ejercicio para adquirir las acciones pero hay que tener en cuenta que la opción no se ejercerá a menos que el precio del activo subyacente sea mayor que el precio de ejercicio de la opción.

Las principales **prestaciones fiscales** del plan son:

- Ventajas fiscales para las **personas trabajadoras:** los participantes en el plan, generalmente no están obligados a pagar el IRPF ni las aportaciones a la Seguridad Social sobre la concesión de su opción o cualquier incremento en el valor de mercado de las acciones desde la fecha en que se otorga la opción hasta que se ejerce (puede haber plusvalía si las acciones se venden a posteriori con ganancias).
- Ventajas fiscales para **las empresas**: la sociedad no responderá de las aportaciones a la Seguridad Social sobre cada opción.

Plan CSOP (Company Share Option Plan): Plan de opciones sobre acciones[81]

También en este caso la participación puede ofrecerse a algunos empleados y no en la totalidad de la plantilla, aunque cabe esa posibilidad.

El CSOP proporciona al participante la oportunidad de adquirir acciones a un precio predeterminado, el valor de mercado en la fecha de la concesión. Implica un coste, pero solo ejercerá la opción a menos que el precio activo subyacente sea mayor que el precio de ejercicio de la opción. La opción solo puede ejercerse a partir del tercer año de la concesión. El valor de la opción puede ser de hasta 30.000 libras.

Las principales **prestaciones fiscales** del plan son:

- Ventajas fiscales para las **personas trabajadoras**: un participante no paga el IRPF ni aportaciones a la seguridad social sobre la concesión de su opción o cuando se ejerce una opción sobre una acción de acuerdo con el CSOP a partir del tercer aniversario y no más tarde del décimo desde la fecha de concesión.
- Ventajas fiscales para la **empresa:** no está obligada a realizar las aportaciones a la Seguridad Social sobre cada opción concedida o su ejercicio.

5.3.3. Planes sin ventajas fiscales

En caso de que el plan diseñado por las empresas no puede cumplir todos los requisitos para instaurar un plan con incentivos fiscales, existen planes sin ventajas fiscales. A pesar de ello, las normas fiscales suelen ser la principal limitación en el modelo de estos planes ya que instaurarlos conlleva una serie de gastos para ambas partes y ello los hace menos atractivos frente a los planes con incentivos fiscales aparejados.

81 *Ibid.* p. 220



5.4. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN ALEMANIA

Alemania es un referente a nivel europeo en lo que a la participación de las personas trabajadoras en la gestión de sus empresas se refiere. Conocido es su sistema de cogestión (*Mitbestimmung*) en las sociedades de capital, que implica la participación de representantes de la plantilla en el órgano de administración. Este órgano tiene una configuración dual; se compone de una dirección (*Vorstand*) y una comisión de vigilancia (*Aufsichtsrat*), de la que es partícipe la representación de las personas trabajadoras.

No ocurre lo mismo con la participación en el capital. El protagonismo que históricamente ha tenido la lucha por la llamada participación inmaterial ha supuesto un menor desarrollo de la participación financiera, esto es, la participación en resultados o en el capital. La defensa de los intereses económicos de las personas trabajadoras se ha canalizado a través de la negociación colectiva de los salarios. A pesar de ello, la participación financiera ha estado presente periódicamente en la agenda de las instituciones políticas, en la práctica empresarial y en el ámbito académico. Organizaciones impulsoras de la participación como la AGPeV (*Arbeitgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft*)[82] han pedido, y continúan haciéndolo, medidas de fomento por parte del Estado para impulsar una forma de participación que se considera insuficiente, sobre todo en comparación con otros estados europeos como Francia o el Reino Unido[83].

82 https://www.agpev.de/

83 En 2014, 0,8 millones de trabajadores contaban con acciones de sus empresas, frente a 3,3 millones en Francia o 2,2 en Gran Bretaña, http://www.agpev.de/downloads/2015-05-28-agenda-mitarbeiterkapitalbeteiligun.pdf.

Los sucesivos informes PEPPER[84] han puesto de manifiesto esa realidad, que sigue sin alteración en las encuestas más recientes elaboradas por EFES.

Según la encuesta europea de empresas (ECS) de 2009 elaborada por Eurofound solo el 3% de las empresas alemanas de 10 o más personas trabajadoras tenía en ese momento programas de participación[85]. Un estudio elaborado por la AGP[86] en 2015 proporciona el dato de 4.200 empresas participadas con 2.000.000 de personas trabajadoras que participan: 0,9 millones lo harían como propietarias de acciones (en unas 700 empresas) y 1,1 millones como titulares de cuentas en participación y obligaciones (en unas 3.500 sociedades). Habría pocos ejemplos de participación como titulares de participaciones de sociedades limitadas o a través de préstamos.

El informe elaborado por EFES[87] en 2017 recoge el dato de un 2% de grandes sociedades con programas de participación, con incidencia en un 3% de las personas asalariadas. No se recogen datos globales de todo tipo de sociedades. El informe de 2018 califica de "enano" (*dwarf*) el número de trabajadores con participación en el capital en las grandes empresas alemanas en comparación con lo que sucede en Francia o Gran Bretaña[88].

La participación en el capital ha sido impulsada, aunque tímidamente según sus defensores, con medidas legislativas de apoyo a la constitución de un patrimonio personal de las personas trabajadoras, con subvenciones estatales para la adquisición de participaciones en el capital de las empresas (*Arbeitnehmenrsparzulage*) y con diversas exenciones fiscales.

Es de destacar que, legislativamente, la participación en el capital se enfoca desde una perspectiva económica. Su fomento se contempla junto con medidas alternativas como las aportaciones a fondos de pensiones o la adquisición de vivienda en propiedad como fórmula de ahorro que permita a las personas trabajadoras gozar de un patrimonio, sobre todo de cara a su jubilación. No hay que olvidar que la "codecisión" está también regulada por ley, y que, por lo tanto, hay participación en la gestión de las personas trabajadoras independientemente de su participación en el capital.

La primera ley que contempla ventajas fiscales para promocionar la participación de los trabajadores en el capital de sus empresas se aprueba en Alemania en 1959. Se hace junto con otras medidas para reforzar la financiación propia de las

84 Acrónimo de *Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results,* el primero de ellos de 1991 y el cuarto de 2010.
85 *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): European Company Survey 2009*
86 https://www.agpev.de/presse/fast-facts/index.html
87 El informe de 2017 elaborado por la *European Federation of Employee Share Ownership* (EFES), sigue colocando a Alemania por debajo de la media europea en participación financiera, http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2017/Presentation.htm
88 http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2018/Survey%202018.pdf, pag. 48

sociedades que han de hacer frente al crecimiento económico en curso en ese momento. Esta ley[89] recoge la exención fiscal y de cotización, de hasta 500 marcos anuales por trabajador, siempre que el valor de transmisión no sea menor que la mitad de su valor en bolsa, y queden en sus manos por un plazo de cinco años.

La segunda base normativa para el fomento de la participación se aprueba años después, con la reforma en 1965 de la Ley de Sociedades Anónimas, permitiendo que éstas puedan adquirir hasta el 10% de su capital si es para ponerlo en manos de sus trabajadores.

Con el objetivo de facilitar la constitución de un patrimonio en manos de los trabajadores no destinado al consumo, se aprueba en 1961 la primera *Vermögensbildungsgesetz*[90] (Ley de promoción de la constitución de un patrimonio en manos de los trabajadores). El instrumento elegido es la desgravación fiscal y la exención de cotización, tanto por parte del trabajador como de la empresa, de las prestaciones que fomentan

la formación de patrimonio (*wermögenswirksame Leistungen*)[91], entre las que se encuentra la entrega de acciones a los trabajadores. Pero se excluían de las ventajas las prestaciones acordadas en convenio colectivo. Esta fue la causa del poco éxito de la ley[92] .

La reforma de 1965 incorpora las prestaciones acordadas en convenio a las favorecidas fiscalmente, y es la llamada "tercera ley de formación del patrimonio" en 1970 la que da un paso más decisivo para favorecer esa constitución de un patrimonio en manos de las personas trabajadoras. Esta última ley estableció la participación del Estado con subvenciones (*Arbeitnehmersparzulage*) libres de impuestos y cotización a la Seguridad Social[93] en la formación de ese patrimonio privado. En cualquier caso, la participación de los trabajadores en el capital de sus empresas siguió sin tener el éxito buscado. Es el Estado el que hace un mayor esfuerzo en ese sentido creando las "acciones populares" (*Volksaktie*) en empresas parcialmente privatizadas[94].

Entre tanto, partidos políticos, asociaciones empresariales, sindicatos y expertos discuten sobre la fórmula que ha de primar en la materialización de la participación financiera de los trabajadores. Mientras los sindicatos y partidos liberales y cristianos (CDU-CSU) abogan por la participación de los trabajadores en la propia empresa (*betriebliche Beteiligungsmodelle*), los socialistas y los sindicatos más próximos lo hacen por sistemas supra-empresariales (*überbetriebliche Systeme*).

89 *Gesetz über steuerrechtliche Maßnahmen bei Erhöhung des Nennkapitals aus Gesellschafsmittteln und bei Überlassung von eigenen Aktien an Arbeitnehmer (KapErhStG)*

90 *Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer.*

91 Se trata de aportaciones del empresario a la cuenta de ahorro, cuenta-vivienda, más tarde seguro de vida, etc. que el trabajador indica y que están determinadas por la Ley.

92 OTTO, B., *Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, Österreich und Großbritanien*, 2010, p. 58.

93 La medida iba dirigida a los trabajadores con menos ingresos, de forma que se subvencionaba únicamente a quienes percibían un suelo máximo de 24.000 marcos, que ascendían a 48.000 marcos en caso de matrimonio.

94 TZSCHENTKE, D., *Mitarbeiterbeteiligung und deren Besteuerung in Deutschland, Frankreich und Gorßbritanien*, 2010, p. 78.

Unos buscan una mayor integración de los trabajadores en su empresa y otros una redistribución del poder económico. Ninguna de las distintas iniciativas legislativas, en ambos sentidos, prosperó[95]. A pesar de ello, numerosas empresas pusieron en práctica programas de participación, bien en los resultados (*Erfolgsbeteiligung*), bien en el capital.

En 1982, con un gobierno liberal-conservador, vuelve a modificarse la Ley y se amplía el catálogo de las prestaciones que son objeto de fomento, especialmente con nuevas formas de participación financiera. Así, se consideran como tales la financiación ajena a través de préstamos a la empresa, las cuentas en participación, los bonos de disfrute, etc. Se concibe la participación como complemento de una política de incremento de los salarios. En cualquier caso, se potencian las fórmulas que garantizan la libertad de trabajadores y empresarios y la adecuación del programa a cada empresa, huyendo de participaciones obligatorias y de ámbito superior al del centro de trabajo[96].

A partir de este momento son dos las medidas legales de fomento de la participación de los trabajadores que se aplican en Alemania: la subvención estatal, que se suma a la prestación del empleador, y la exención fiscal. En el caso de esta última, con los límites establecidos en la norma en vigor en cada momento.

Reformas posteriores amplían nuevamente las fórmulas de participación financiera objeto de promoción, entre ellas la desarrollada por medio de fondos de inversión o sociedades de participación financiera que trascienden la participación en la propia empresa[97].

Pero en Alemania sigue siendo la denominada "participación inmaterial", la participación en la gestión, la que tiene un mayor peso en la discusión a nivel político y social. Es también la que más ocupa a los sindicatos[98]. Esta realidad parece haber impedido un éxito mayor de la participación financiera[99].

La posición de los sindicatos hasta mediados los 90 fue de reivindicación de una participación justa de los trabajadores en el patrimonio productivo, pero se prefiere una participación que trascienda al centro de trabajo. Promueven la participación en fondos regionales o sectoriales. Son dos las razones que justifican esta postura. Por una parte, entienden que la participación en la propia

95 *Ibidem.*, p. 79

96 OTTO, B., *ob. cit.*, p.62.

97 Estas fórmulas eran las impulsadas por socialistas y una parte de los sindicatos, los más reticentes a la participación. Pero una utilización discutida de las mismas supuso la eliminación de las medidas de fomento aplicables en reformas posteriores de 1989, 1990 y 1993 (OTTO, B., o*b cit.* p. 64-65).

98 Para una visión sobre el estado actual de la discusión, SEIFERT, A., "Entre cooperación y conflicto social: el modelo alemán de participación de los trabajadores en los órganos de dirección de las grandes empresas", Doc. Laboral, nº 107/2017, p. 55 y ss.; MIMENTZA, J., "Efecto de las directivas comunitarias sobre los derechos de participación y consulta en las grandes empresas multinacionales alemanas", Doc. Laboral, nº 107/2017, p. 89 y ss.

99 Así, en 1983 el 98% de las prestaciones para la formación de un patrimonio en manos de los trabajadores se invierten en sociedades de préstamo inmobiliario (*Bausparkasse*), seguros de vida, cuentas de ahorro. Solo el 2% se destina a la participación en el capital empresarial. *Vid.* Informe PEPPER I, p. 50.

empresa es un obstáculo para la negociación del convenio colectivo, es un factor que puede afectar a la solidaridad entre los trabajadores. Por otro lado, supone un doble riesgo inasumible. Si la empresa fracasa, además de perder su trabajo, los empleados pierden su inversión[100] .

En el ámbito político, en junio de 2006, CDU y CSU presentan su modelo de participación en la propia empresa orientado hacia el modelo angloamericano de previsión para la vejez. En junio de 2007 el SPD hace lo propio con un modelo distinto, la creación de unos "fondos alemanes" (*Deutschlandfonds*), que facilitan la participación indirecta de los trabajadores en el capital de sus empresas, además de en otras, lo que limita el riesgo de la "doble pérdida" en caso de fracaso de las primeras. Finalmente, los tres partidos llegan a un consenso en el que se propone incentivar tanto la participación en la propia empresa, como en fondos que han de ser gestionados por sociedades de inversión, por gestores profesionales, y que estarán bajo la vigilancia del Instituto Federal para la supervisión de los servicios financieros (*Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, "BaFin"*).

El 1 de abril de 2009 entra en vigor la norma que, hasta el momento, regula las medidas de promoción de la participación financiera de los trabajadores, es la ley sobre promoción fiscal de la participación de los trabajadores: *Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung* (*Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz*).

El principal objetivo que persigue el legislador es el de que los trabajadores puedan hacerse con un patrimonio que les garantice la disponibilidad de una renta suficiente, en especial tras el cese de su vida laboral. Se apuntan además otros, como reforzar la identificación de los trabajadores con su empresa y con ello su motivación; fortalecer el nivel de fondos propios de esas empresas; impulsar una mentalidad empresarial también en los empleados y fomentar una cultura empresarial de la cooperación entre la propiedad y el trabajo.

La ley modifica otras tres leyes anteriores: la ley del impuesto sobre la renta (EStG), la quinta ley de formación de patrimonio -de los trabajadores- (5. VermBG) y la ley de inversiones (InvG).

El § 3 Nr. 39 EStG dispone la **exención de tributación de 360 € por año[101] abonados por la empresa a sus trabajadores para financiar su participación en el capital societario. Esa misma cantidad queda exenta del deber de cotización**. Se establecen dos condiciones: que la oferta se haya extendido a todos los trabajadores de una antigüedad superior al año y que se trata de una aportación voluntaria de la empresa adicional al salario pactado.

El § 13 5. VermBG incrementa la **ayuda estatal** para la participación hasta un 20% de la inversión

100 OTTO, B., *ob. cit.*, p. 71.

101 El límite ha sido criticado por exiguo. Diversas instituciones proponen incrementarlo a los 12.000 € anuales. Así la Federación Alemana de Sindicatos (Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB), el Ministerio de Trabajo (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) o el de Finanzas (Bundesministerium für Finanzen,BMF), *vid.* SENDELL-MÜLLER M. y WECKES, M. *Mitarbeiterkapitalbeteiligung*, 2016, p. 14). La AGP propugna un incremento hasta los 3.000 €, mientras el presidente de Renania del Norte Westfalia pide hacerlo hasta los 5.000 € en el caso de las start-up.

realizada, con un límite de 400 €. La ayuda anual sería por tanto de un máximo de **80 €.** Si bien se establecen unos límites de renta para acceder a la misma de 20.000 € de base liquidable para solteros y 40.000 € para matrimonios[102].

La mayor novedad la ofrecía la creación de los **fondos especiales para la participación de los trabajadores**, recogida en la ley de inversiones, en su apartado 7a. Estos fondos articularían una participación indirecta que buscaría reducir el riesgo de la pérdida del capital. El trabajador no participaría directamente en su empresa, sino que adquiriría cuotas en el fondo que éste invertiría, en parte, en la propia empresa. Como ya se ha mencionado, los fondos habrían de ser gestionados por profesionales bajo la vigilancia del Instituto Federal para la supervisión de los servicios financieros.

Con ese objetivo de minimizar el riesgo para los trabajadores, la ley impuso una serie de límites respecto de las empresas y cuantías en que los fondos se podían invertir. Así un máximo del 40% del capital obtenido a través de las aportaciones de los trabajadores participantes, junto con las de la empresa participada y eventualmente las ayudas estatales, había de ser invertido en el mercado de capitales, en empresas distintas a las de los trabajadores inversores, sin que la inversión en ninguna de ellas supere el 5% del valor del fondo.

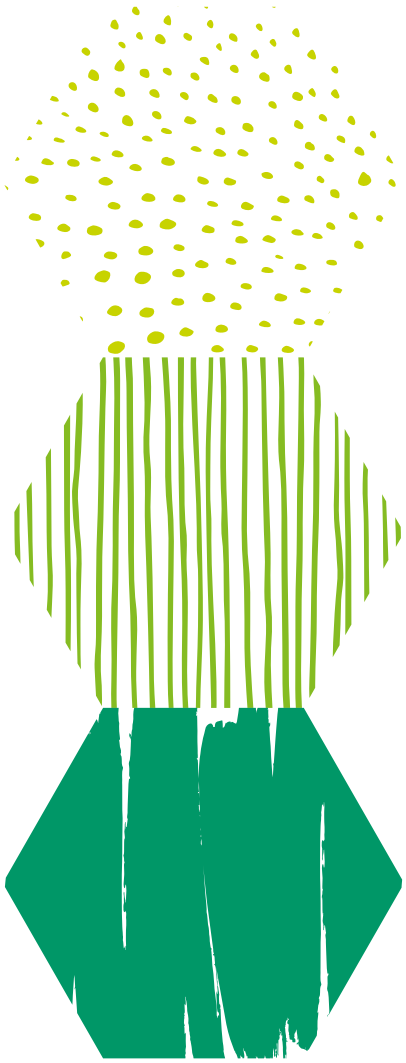
El restante 60% se invertiría en las empresas participadas, sin que ninguna de ellas obtuviera más del 20% de los recursos del fondo. Un máximo del 25% del fondo podría ser invertido en acciones no cotizadas, participaciones de sociedades limitadas, cuentas en participación o títulos valores no cotizados.

Las inversiones permitidas a los fondos, de acuerdo con el § 90m InvG eran:

- participaciones en el capital de empresas que cuentan con programas de participación para sus empleados, incluidas las cuentas en participación, que no coticen en mercados regulados.
- préstamos no titulizados a las empresas participantes.
- títulos valores negociados en mercados oficiales y no negociados tanto de empresas participantes como no participantes en el fondo.

La complejidad de la gestión de un fondo de estas características, la restricción en las figuras de inversión y el carácter indirecto de la participación, que dificultaría la identificación con la empresa y el incremento de la motivación, han sido las causas de su fracaso[103]. A pesar de que varias instituciones financieras exploraron la posibilidad de constituir este tipo de fondos, no ha habido ninguna experiencia práctica. En 2013 desaparecen del Código de inversiones de capital (*Kapitalanlagegesetzbuch*, KAGB) que sustituye a la Ley de inversiones.

102 La AGP pide duplicar esos umbrales.
103 SENDELL-MÜLLER M. y WECKES, M., *ob. cit.,* p. 15.



Se ha criticado su desaparición sin haber intentado modificar la figura para hacerla más interesante para las partes, pero parece que la participación financiera de los trabajadores no está en estos últimos años entre las preocupaciones de los partidos en el parlamento[104].

104 *Ibídem*. p. 16.

Contexto normativo

5. ley de fomento de la constitución de un patrimonio en manos de los trabajadores 1994 (Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, la 1. es de 1961)

- Vermögenswirksame Leistungen § 2 ss: **Salario de inversión** (fomento del ahorro)
  - Se acuerda entre empresa y trabajador en convenio / pacto de empresa / contrato de trabajo
  - Cuentas vivienda / planes de pensiones / inversión en valores / participación en el capital de la propia empresa
- Arbeitnehmersparzulage § 13: **fomento del ahorro** del trabajador
  - Es una subvención estatal que se suma al salario de inversión abonado por la empresa
  - No tributa
  - Límite renta 20.000 € / 40.000 € (base liquidable)
  - Cuantía 20% VWL (salario inversión/ límite 400 €)

Objetivos perseguidos:

- Impulso de la constitución por los trabajadores de un patrimonio que les garantice la disponibilidad de una renta suficiente, en especial tras el cese de su vida laboral
- Refuerzo de la identificación de los trabajadores con su empresa, con ello de su motivación y como consecuencia de la competitividad
- Fortalecimiento de los recursos propios de las empresas
  - » Fomento de una cultura empresarial de cooperación entre la propiedad y el trabajo

Ley de participación financiera 2009

Medidas adoptadas:

- Modificación de la ley del impuesto sobre la renta (EStG)
  - » Exención de tributación de 360 € anuales abonados por la empresa para al adquisición de capital (sentido amplio o estricto). Esa cantidad también queda exenta de cotización a la Seguridad Social.
  - » Condiciones: extensión a toda la plantilla / aportación voluntaria de la empresa más allá del salario pactado/mantenimiento 7 años inversión
- Modificación de la 5. ley de formación de patrimonio (5. VermBG)
  - » Incremento de la ayuda estatal al 20% de la inversión de la empresa (máximo de 400 €, esto es 80 € subvención)
- Modificación de la ley de inversiones (InvG). Creación de los fondos especiales para la participación de los trabajadores *(Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Sondervermögen)*
  - » Se busca articular una participación indirecta que busca reducir el riesgo de la perdida de capital
  - » Los trabajadores adquirirían cuotas del fondo, que éste invertiría, en parte, en la propia empresa
  - » Los fondos serían gestionados por profesionales bajo la vigilancia del Instituto Federal para la supervisión de los servicios financieros
  - » 40% invertido en el mercado de capitales en empresas distintas a las participadas (límite máx. 5% del fondo en cada una)
  - » 60% en las empresas participadas, ninguna más de 20% de los recursos del fondo
  - » Máximo del 25% del fondo puede ser invertido en títulos que no cotizan (participaciones de SL, acciones no cotizadas, cuentas en participación, títulos valores no cotizados)
  - » La figura no ha tenido éxito alguno y ha desaparecido del Código de inversiones en 2013

ALGUNOS EJEMPLOS

Nos ha parecido interesante hacer referencia a algunos ejemplos de empresas concretas con experiencias de participación, porque se trata de empresas que responden al modelo de PYME que es el más presente en nuestro territorio gipuzkoano y que practican formas de participación fácilmente trasladables a nuestra realidad (la traslación del modelo británico es más compleja, y el sistema de incentivos francés más ambicioso que el vigente en Gipuzkoa en estos momentos). Se trata de casos documentados en literatura reciente[105], en alguno de los cuales nos se menciona el nombre de las sociedades recogidas por expreso deseo de las mismas. En estos casos, las denominaciones recogidas hacen referencia al objeto social.

1. Werbemittel GmbH&Co. KG

Es una empresa fundada en 1980, del sector de la impresión, que cuenta con una plantilla de 85 personas trabajadoras, de las que el 47% participa en el capital, en sentido amplio, de la sociedad a través de la figura de las cuentas en participación. Las personas trabajadoras son partícipes de la actividad de la sociedad (gestora). La forma jurídica de sociedad comanditaria en la que el socio colectivo es a su vez una sociedad limitada es una figura muy frecuente en Alemania, que no es muy utilizada en nuestro país, pero que ofrece muchas ventajas desde el punto de vista de la financiación, y también para articular la participación de las personas trabajadoras.

El programa de participación se implantó en 2010 a iniciativa del fundador de la empresa con el objetivo de incrementar el atractivo de la misma y de fidelizar a su plantilla. La única objeción que se planteó desde la administración fue la de la complejidad de la gestión del sistema, que parece que en la práctica no fue tal.

El modelo prevé que cada persona trabajadora con un año de antigüedad en la empresa, pueda, en el marco de un "plan de ahorro", aportar una cantidad mensual (mínimo 25 €) a la cuenta en participación acordada. A esta se suman dos posibles aportaciones anuales de un mínimo de 500 €. La sociedad añade a esa aportación una cantidad de entre 120 y 360 €, que está, por ley, exenta de tributación y cotización. Las personas trabajadoras partícipes reciben por sus aportaciones un interés básico y un porcentaje de los beneficios que se reparten anualmente. La cantidad aportada puede recuperarse pasados 4 años, con una denuncia previa de 6 meses. Las personas trabajadoras no lo hacen en las pérdidas, aunque en caso de insolvencia pueden perder la aportación.

105 STEGER, T., SCHUBERT C., BEISIEGEL C., y DIETRICH, M., *Mitarbeiterbeteiligung in KMU*, Working Paper Forschungsförderung, nº 129, abril, 2019. El último está recogido en SCHNEIDER, H.J., FRITZ, S., *Erfolgs- und Kapitalbeteiligung*, Symposion, Dusseldorf, 2013.

Tanto la dirección como las personas participantes consideran que el programa ha servido para potenciar la identificación de éstas con la empresa. También ambas partes están de acuerdo en que el hecho de que no toda la plantilla haya optado por participar no ha supuesto una separación o alguna suerte de conflicto entre "dos clases" de personas trabajadoras. La mayor crítica que se hace desde su posición es la falta de información detallada de forma más continua (ésta se limita a una reunión informativa anual en la que se da cuenta tanto de la situación de la empresa como del desarrollo del programa de participación).

2. EGL Entwiclung und Gestaltung von Landschaft GmbH (SL)

Empresa fundada en 1970 por un profesor de arquitectura con implicación de sus alumnos, que nació como asociación, pero pronto se transformó en sociedad limitada. Fue en su inicio un proyecto con una importante base ideológica, cuyo objetivo era una justa distribución de los resultados obtenidos por las personas implicadas en el mismo, por una parte, y la demostración de que se podía organizar el trabajo de una manera alternativa, de otra. El primero de los objetivos y el mantenimiento de un buen clima laboral siguen siendo los retos de la sociedad, que en 1996 estableció el sistema de participación vigente en estos momentos.

Todos los trabajadores con una vinculación laboral de más de dos años pueden adquirir hasta 10 participaciones por un valor de 1.000 €. A partir de ahí cada uno puede adquirir todas aquellas que resulten disponibles, aunque si se supera el 10% del capital, los derechos de voto se limitan a ese 10%. Las personas socias trabajadoras deben ser titulares de los 2/3 del capital con derecho a voto. Mientras no se llegue a esa cifra, tendrán preferencia para adquirir participaciones en caso de un aumento del capital o de transmisión. Si los socios se separan de la sociedad o son expulsados la misma, es la sociedad la que hace suyas las participaciones. En 2018 25 de las 30 personas trabajadoras son socias. Las que no lo son llevan en la empresa menos de dos años, y es previsible que lo sean una vez transcurrido ese plazo.

Por otro lado, la sociedad hace partícipes de los resultados a todas las personas trabajadoras, sean o no socias. La sociedad cuenta con 7 estudios de arquitectura e ingeniería situados en distintas ciudades alemanas. Cada uno de ellos, en función de sus resultados anuales, distribuye a final de año una prima de beneficios cuya cuantía se determina en un acuerdo de empresa.

Las personas socias trabajadoras valoran especialmente tener una mayor influencia en la organización de su trabajo y, en general, un mayor grado de cogestión en la sociedad. Se valora más este aspecto que el económico. También el alto grado de transparencia que practica la sociedad es muy positivamente considerado, tanto por socias como por no socias. En las entrevistas realizadas subrayan los valores de justicia y equidad del modelo, que consideran bueno para la empresa y para ellas mismos como trabajadoras.

La dirección afirma que el principal efecto de la participación es un incremento de la motivación.

3. Grünbeck Wasseraufbereitung GmbH (SL)[106]

En este caso se trata de una empresa cuya actividad se centra en el tratamiento de aguas, produce desde filtros a instalaciones de piscinas, pasando por sanitarios o sistemas de calefacción. Fundada en 1949 por un empresario bávaro tiene en la actualidad 750 empleados entre sus distintas sedes en Alemania y en las filiales constituidas en Italia y Holanda. Cuenta con programas de participación en los resultados desde 1968 y de participación en el capital desde 1980, año en que la empresa se constituyó como sociedad de responsabilidad limitada. La participación se articuló indirectamente a través de otra sociedad limitada de participación. En ese primer momento, de los cerca de 200 trabajadores que tenía la empresa, solo 40 decidieron invertir los fondos que había ido acumulando gracias a la participación en resultados, en la adquisición de participaciones. En 1986 se ofreció la posibilidad de participar en el capital directamente a través de cuentas en participación. La empresa, de acuerdo con las medidas de fomento de la constitución de un patrimonio en manos de los empleados (*fünfte Vermögensbildungsgesetz*) contribuyó a su financiación. Se garantizaba un rendimiento del 5% del capital invertido y no se participaba en las pérdidas. La mitad de la plantilla participó en el modelo. Cada cierto tiempo, previo acuerdo de aumento del capital, se ofrece a las personas trabajadoras "convertir" su aportación en forma de cuenta en participación en aportación a capital con adquisición de participaciones.

En 1988 la sociedad de participación se integra en la sociedad participada y los trabajadores se convierten en socios de la última. Las participaciones solo pueden transmitirse a personas trabajadoras socias o que está legitimadas para serlo. Pueden mantenerse tras abandonar la empresa, pero en caso de transmisión mortis causa

106 https://www.gruenbeck.de/de/wir-verstehen-wasser/geschichte/

la sociedad puede adquirir las participaciones del trabajador causahabiente abonando su valor a los herederos.

En 2010 se constituye la Fundación Loni y Joseph Grünbeck, que busca garantizar el mantenimiento y la independencia de la empresa. La pareja fundadora no tuvo hijos y decidió transmitir una parte de sus participaciones a dicha Fundación. Por otra parte, nombró herederos de los fundadores a la propia Fundación y a las personas trabajadoras socias. La Fundación deber mantener el 51% de las participaciones de la sociedad. Está administrada por la esposa del fundador y el órgano de administración de la sociedad; el patronato lo constituyen dos representantes de la Fundación, dos representantes de las personas trabajadoras socias, dos representantes de los comerciales de la empresa y un representante de los cuenta partícipes. Los trabajadores son, tras la muerte del fundador, titulares del 46% del capital.

La participación en los resultados se impulsó por parte del fundador con el objetivo de "mejorar las relaciones humanas entre empresario y plantilla, contribuir a la formación en manos de los trabajadores de un patrimonio personal adicional al garantizado con el salario y promover el sentimiento de integración en un proyecto común".

Los aspectos más relevantes de la cultura empresarial de la sociedad son la transparencia, y la implicación de la plantilla en procesos decisorios de relevancia para la misma. Respecto del primero, existe un periódico que informa sobre las cuestiones de actualidad que afectan a la empresa. Y tres veces al año todos los trabajadores son informados por la administración sobre el estado de los pedidos y encargos, de la contabilidad, ferias en las que participa la empresa, cambios en el personal y sobre la los aspectos de la actividad que se consideren de interés. Respecto de la codecisión, la empresa está abierta a propuestas de mejora en los procesos de producción, productos, etc., de forma que las ideas aceptadas pueden ser objeto de primas para sus proponentes. Hay, además, círculos internos de discusión que contribuyen al intercambio de información y de ideas.

Las personas trabajadoras valoran especialmente la seguridad de su situación en la empresa y el rendimiento de sus inversiones en el capital. La dirección resalta la más intensa identificación de las mismas con la empresa, una mayor motivación y un menor índice de rotación de personal.



4. FLACHGLAS Wernberg GmbH (SL)

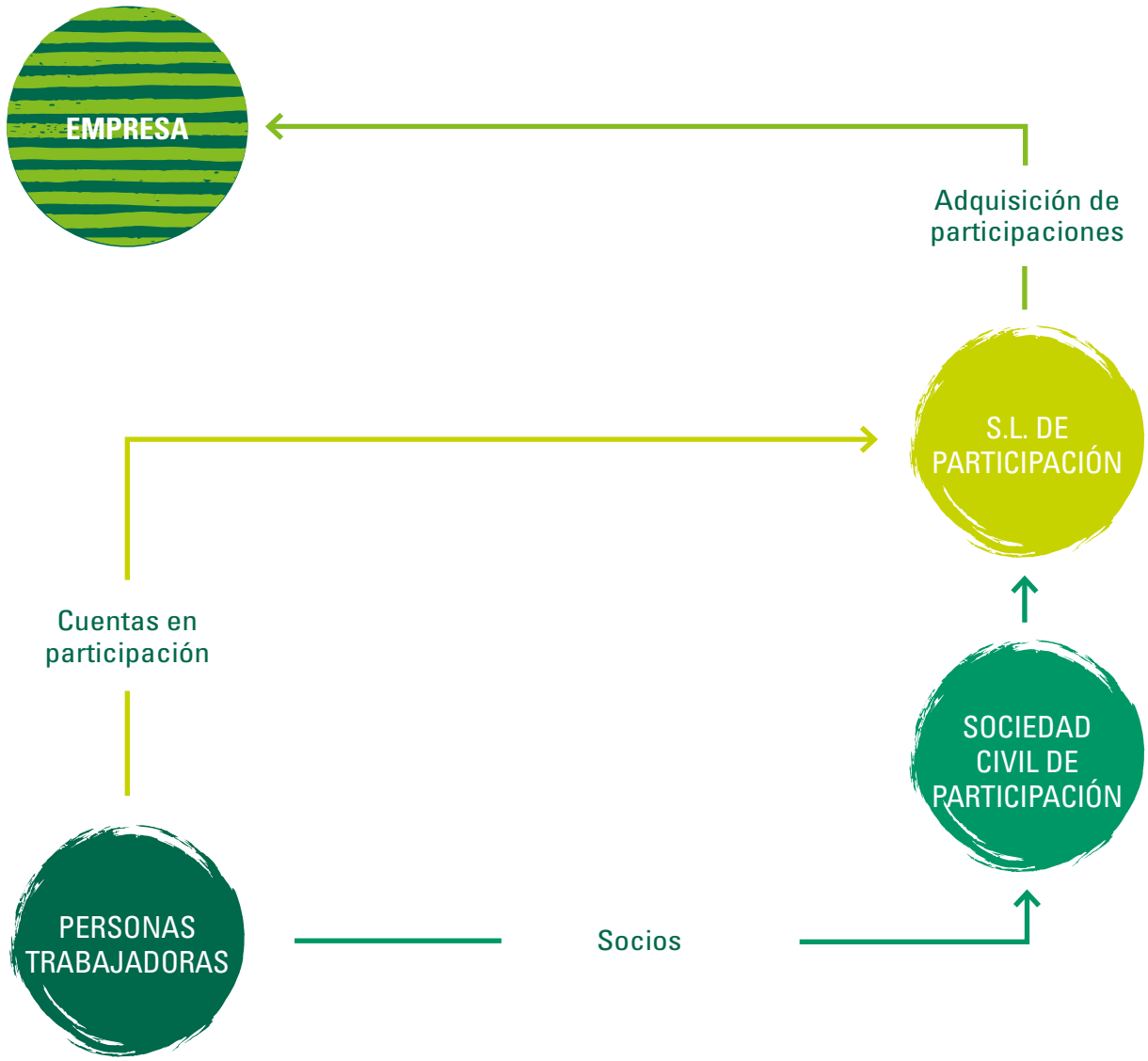
Esta sociedad, que también comenzó con programa de participación en resultado, combina la presencia de una sociedad civil de la que son socios los trabajadores de la empresa operativa, con una sociedad limitada de participación constituida por ésta sociedad civil y que es titular del 51% de las participaciones de Flachglas. Los trabajadores financian además "su" sociedad limitada de participación a través de cuentas en participación. La constitución de la sociedad civil facilita la gestión de los cambios de socios, que sería más compleja si fueran socios de la limitada por los requisitos exigidos para la transmisión de participaciones. La retribución de la inversión se materializa a través del rendimiento de las cuentas en participación, con un beneficio máximo del 15%.

En este caso la sociedad ha financiado a través de préstamos a los trabajadores la inversión de éstos en las sociedades de participación. Una parte del precio de las participaciones se financió con beneficios, a los que se añadieron las denominadas prestaciones que fomentan la formación de patrimonio (*vermögenswirksame Leistungen*)[107].

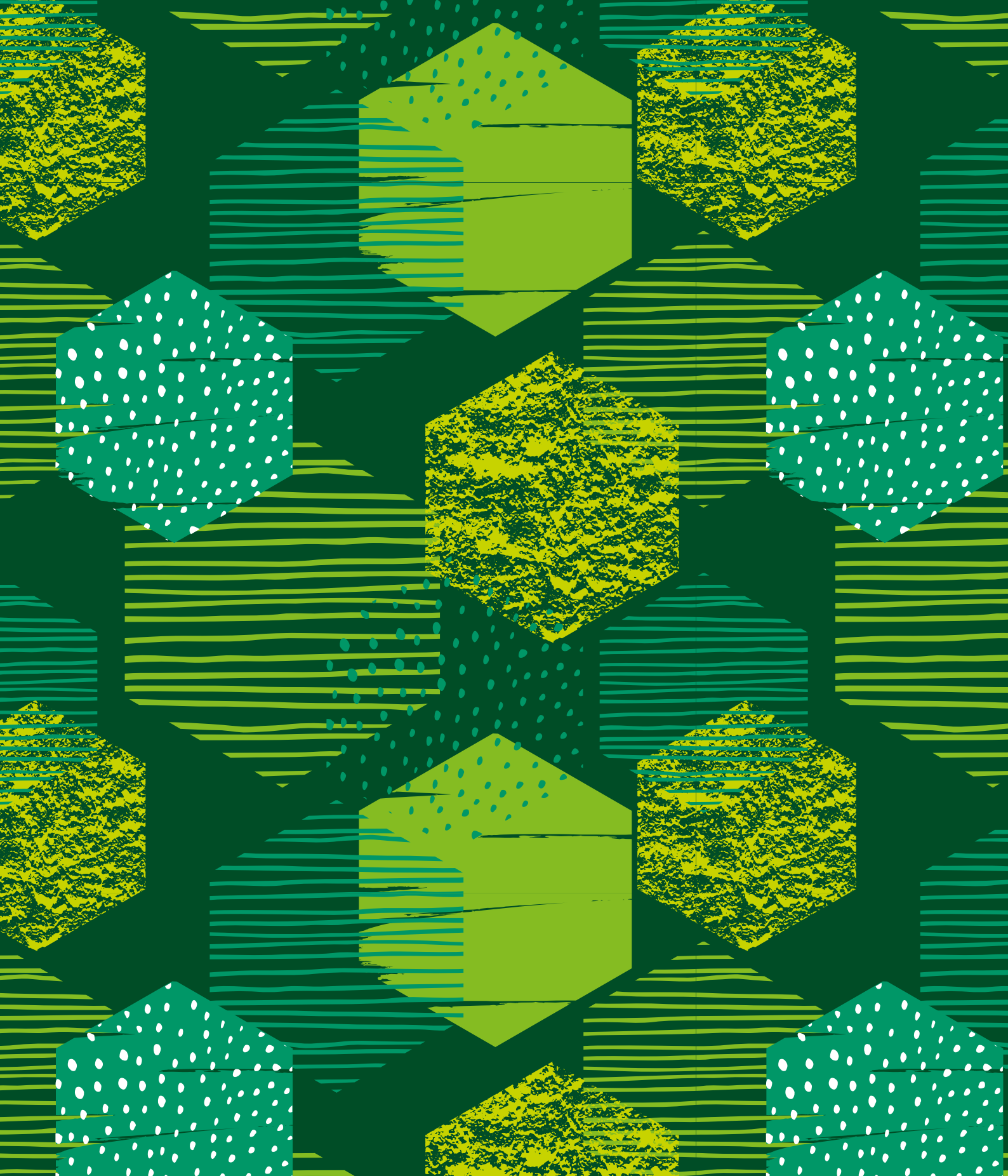
Es interesante destacar que en el Consejo de Vigilancia de Flachglas los trabajadores están representados por expertos independientes. Los administradores de la sociedad civil y la sociedad limitada de participación representan a ambas sociedades en la Junta de Flachglas (con un 51% del capital).

107 Recordamos que se trata de aportaciones del empresario a la cuenta de ahorro, cuenta-vivienda, más tarde seguro de vida, etc. que el trabajador indica y que están determinadas por la Ley. No están sujetas a tributación en el momento de su percepción y no cotizan.

Gráfico 2: Sistema de participación FLACHGLAS Wernberg GmbH (SL)



Flachglas Wernberg GmbH
Lowitzsch y Hanisch, 2014



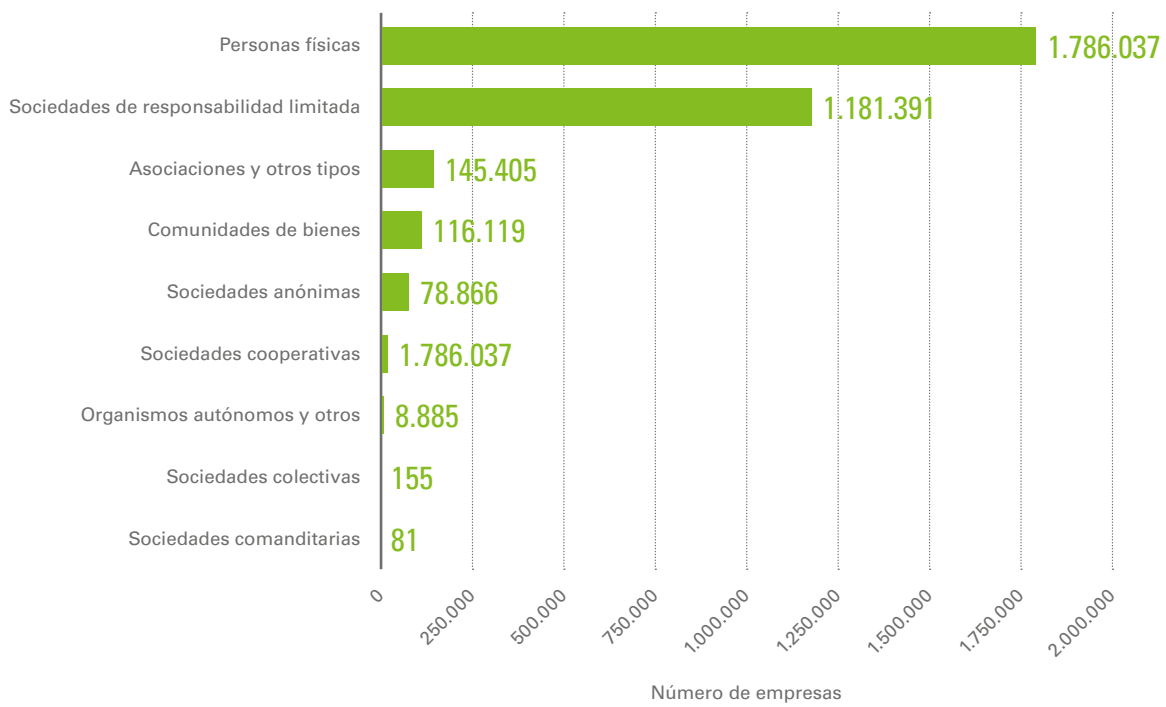
6.
LA PARTICIPACIÓN EN EL ESTADO Y EN GIPUZKOA

6.1. FORMAS JURÍDICAS SOCIETARIAS Y TEJIDO EMPRESARIAL DEL ESTADO ESPAÑOL

La participación de las personas trabajadoras en el capital de las empresas no es ninguna novedad en el estado español. Además de fórmulas participativas exitosas a través de los modelos cooperativo y de sociedades laborales, que son referencia en la Unión Europea, hay otras empresas articuladas sobre tipos societarios capitalistas que también la practican. Si bien es cierto que la mayoría de ellas cuentan con programas de participación para directivos, no tanto de participación extendida a toda la plantilla. Y que suele tratarse de sociedades cotizadas, que, por otra parte, no son el modelo predominante en el tejido empresarial español.

Los datos que refleja el gráfico siguiente ponen de manifiesto que la forma jurídica societaria más utilizada es la de la sociedad de responsabilidad limitada, siendo el empresario persona física el titular más habitual de las empresas españolas. Frente a 1.181.391 sociedades limitadas, hay inscritas en 2019, "solo", 78.866 sociedades anónimas.

Gráfico 3: Número sociedades cualquier forma jurídica España en 2018



Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2019

Además, se trata de sociedades de responsabilidad limitada que, en su mayoría, son pequeñas empresas, no superan los nueve asalariados (627.583 de un total de 1.160.921 en 2017). El tejido empresarial español se conforma, pues, por PYMES y micropymes mayormente con forma de sociedad limitada.

Tabla 7: Número de PYMES en España año 2017

Variables	DIRCE 2017 Datos a 1/1/17	Variaciones sobre el año anterior		Empresas por cada		
		Absolutas	Relativas %	100 habitantes	100 activos	100 ocupados
EMPRESAS Y SU DISTRIBUCIÓN SECTORIAL						
Total empresas	**3.279.120**	**46.414**	**1,44**	**7,04**	**14,42**	**17,72**
Industria	198.823	3.088	1,58	0,43	0,87	1,07
Construcción	402.857	-3.522	-0,87	0,87	1,77	2,18
Comercio	752.875	-4.290	-0,57	1,62	3,31	4,07
Resto de servicios	1.924.565	51.138	2,73	4,13	8,46	10,40
DISTRIBUCIÓN SEGÚN TAMAÑO						
Sin asalariados	1.821.901	31.654	1,77	3,91	8,01	9,84
De 1 a 9 asalariados	1.312.141	8.692	0,67	2,82	5,77	7,09
de 10 a 50 asalariados	120.397	4.756	4,11	0,26	0,53	0,65
de 50 a 249 asalariados	20.485	1.075	5,54	0,04	0,09	0,11
TOTAL PYME	**3.274.924**	**46.177**	**1,43**	**7,03**	**14,40**	**17,69**
De 250 y más asalariados	4.196	237	5,99	0,01	0,02	0,02
CONDICIÓN JURÍDICA DEL TOTAL DE EMPRESAS*						
Persona física	1.746.657	65.521	3,90	3,75	7,68	9,44
Sociedad anónima	81.533	-3.488	-4,10	0,18	0,36	0,44
Sociedad limitada	1.160.921	9.657	0,84	2,49	5,10	6,27
Comunidad de bienes	115.208	-201	-0,17	0,25	0,51	0,62
Sociedad cooperativa	20.576	88	0,43	0,04	0,09	0,11
DE LA MICROEMPRESAS DE 0 ASALARIADOS*						
Persona física	1.198.911	42.045	3,63	2,57	5,27	6,48
Sociedad anónima	26.569	-630	-2,32	0,06	0,12	0,14
Sociedad limitada	436.190	1.869	0,43	0,94	1,92	2,36
Comunidad de bienes	75.738	1.181	1,58	0,16	0,33	0,41
Sociedad cooperativa	6.366	9	0,14	0,01	0,03	0,03
DE LA MICROEMPRESAS DE 1 A 9 ASALARIADOS*						
Persona física	542.331	23.069	4,44	1,16	2,38	2,93
Sociedad anónima	29.495	-2.204	-6,95	0,06	0,13	0,16
Sociedad limitada	627.584	1.509	0,24	1,35	2,76	3,39
Comunidad de bienes	38.593	-1.406	-3,52	0,08	0,17	0,21
Sociedad cooperativa	11.255	73	0,65	0,02	0,05	0,06

*No se incluyen las formas jurídicas numéricamente poco relevantes. **Ver fuentes y notas metodológicas

Fuente: DIRCE Estadísticas PYME 2017

Es un dato importante a la hora de configurar los planes de participación. Las empresas pequeñas, e incluso las medianas, necesitarán de modelos sencillos, que no representen una carga administrativa importante, pero que regulen con precisión los modos y condiciones de los cambios en la propiedad del capital. Para estas empresas puede ser un modelo adecuado el de las cuentas en participación al que hemos hecho referencia.

6.2. EXPERIENCIAS DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL A NIVEL ESTATAL

Se han elegido varios casos que responden a concepciones y objetivos distintos de lo que puede ser la participación de las personas trabajadoras. Dos de ellos, y varios más, se encuentran documentados en una publicación editada por ASLE con el título "La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa", en 2013.

Frilac S.A.[1]

FRILAC, S.A. es una empresa de Navarra con dos centros de trabajo situados en Pamplona y Tudela dedicada a la fabricación y distribución de productos congelados desde 1976. Nace de la unión de otras dos empresas, Unzue dirigida por Ramón Aguinaga (dedicada a los productos refrigerados) y Berna, comercializadora de productos lácteos en la que Ramón Aguinaga ostentaba participación. Desde la constitución de FRILAC, Ramón Aguinaga tuvo claro que deseaba que las personas trabajadoras adquirieran mentalidad de empresa, para eso planteó la copropiedad a sus trabajadores y trabajadoras. En 1979 se llega a un acuerdo y las personas trabajadoras logran, con ayuda de créditos, reunir el patrimonio suficiente para adquirir capital de FRILAC S.A. (cada persona invierte 600.000 pesetas). El capital social de la nueva sociedad quedó repartido de la siguiente manera: el 40% lo aportaron las dos empresas ya existentes (Berna y Unzue), otro 40% fue aportado por las personas trabajadoras y el último 20% es aportado por los directivos de las empresas fusionadas.

En lo que a la participación de las personas trabajadoras se refiere, las que contaban con un contrato indefinido tenían la obligación de comprar parte de participación en la empresa, de manera que toda la plantilla ostentara la misma participación. Si una persona trabajadora cursaba baja, el resto de personas trabajadoras deberían adquirir sus acciones. El Consejo de Administración de FRILAC se formó con 8 personas, 3 representantes de las empresas fundadoras, 3 de las personas trabajadoras y 2 directores de la empresa.

En los años siguientes la situación cambió debido al aumento del valor de la empresa. La adquisición de participación por parte de las personas trabajadoras ya no es obligatoria, sino que una vez que estas son contratadas de manera indefi-

1 ASLE. *La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa.* Fundación EOI, Madrid, 2013, p. 118 y ss.

nida se les ofrece la posibilidad de adquirir capital, pero no es obligatorio porque parece que esa obligación pudo ser causa de la pérdida de trabajadores valiosos para la empresa . El esquema de reparto del capital también ha ido variando. En 2011 en torno al 55% se encontraba en manos de personas trabajadoras y el resto en manos de inversores capitalistas no trabajadores/as (incluidas personas jubiladas que quisieron mantener su participación). De ese 55%, un 25% está en manos directivas y directivos de la empresa.

Grupo Alcampo [2]

Alcampo es una cadena de supermercados perteneciente al grupo francés Auchan. En la actualidad está presente en 12 países y se encuentra formado por tres grandes empresas autónomas: Auchan Retail, Oney e Inmochan.

La historia de Alcampo España se remonta a 1981 cuando es inaugurado el primer Alcampo en Utebo (Zaragoza). Tras cuatro años de andadura y éxito de la primera experiencia de internacionalización del Grupo, en 1985, la empresa introduce el concepto de retribución variable bajo la rúbrica de "prima de crecimiento" (Valprima más tarde). Desde entonces, las personas trabajadoras de los supermercados Alcampo participan en los resultados de sus centros de trabajo. En 1996 se decide dar otro gran paso en materia de participación mediante la implantación del accionariado voluntario, ofreciendo a las personas trabajadoras de sus centros de trabajo la posibilidad de adquirir acciones del Grupo Auchan y convertirse así en propietarios de parte de la empresa. A día de hoy, el 99% de las personas trabajadoras con oportunidad de ser accionista, lo es.

Un total de 16.305 personas trabajadoras participa en el plan de accionariado del Grupo ostentando acciones por un valor de 7.860 euros en Auchan Retail (España). Las personas trabajadoras tienen derecho al reparto de beneficios realizado al finalizar el ejercicio; el pasado 2018 Alcampo Retail repartió 6,6 millones de euros en concepto de dividendos y un total de 16 millones de euros en beneficios de la retribución variable.

La plantilla ostentaba en 2017 el 0,83% del capital de Auchan Retail España, gestionado por una sociedad luxemburguesa (Valespaña) constituida en 2016 y de la que es socio también el propio grupo[3].

Es el modelo de participación en el capital de las grandes sociedades, donde ésta no se puede entender como el más alto grado de la misma, porque no implica especiales derechos de información o corresponsabilidad en la gestión. Eso sí, no deja de ser una participación financiera que complementa el salario de las personas trabajadoras.

2 Información obtenida de la página web oficial del Grupo Alcampo "Auchan Retail": https://www.alcampo.es/empresa/conocenos/quienes-somos/historia

3 https://www.lainformacion.com/empresas/distribucion/la-plantilla-de-alcampo-espana-gestiona-sus-acciones-del-hiper-en-luxemburgo/6338660/

IN2 Printing Solutions/Cemitec[4]

La empresa IN2 Printing Solutions, S.L. fue creada en el año 2010 en el seno de Cemitec (Centro Multidisciplinar de Innovación y Tecnología de Navarra). La sociedad, con sede en Estella, nació con el objeto social de diseñar, desarrollar, fabricar y comercializar soluciones digitales de impresión industrial. Se trata de un empresa innovadora de base tecnológica, que a día de hoy es líder en soluciones de impresión para el sector farmacéutico.

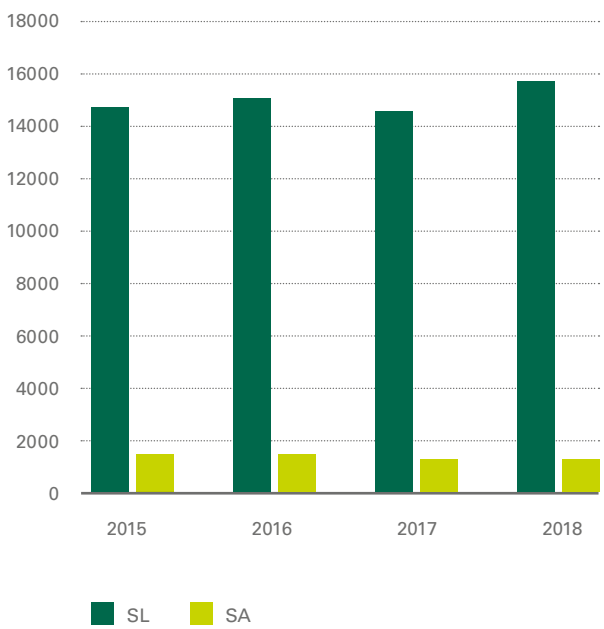
El objetivo perseguido por Cemitec es que las personas trabajadoras de su plantilla puedan participar en el capital de todas las sociedades que esta vaya creando. La fórmula empleada es la constitución de un derecho de usufructo sobre participaciones sociales o acciones, en este caso de IN2, a favor de las personas trabajadoras de Cemitec. Cemitec es el nudo propietario de las mismas y, como tal, decide sobre la transmisión de participaciones o el reparto de dividendos, también le corresponde la asistencia a Juntas Generales. Las personas trabajadoras, en cambio, son las titulares del tendrán derecho a percibir dividendos cuando éstos se distribuyan.

En 2016 el Gobierno de Navarra transmitió la empresa a una nueva sociedad constituida por los dos ingenieros que participaron desde el inicio en el proyecto, siendo su equipo directivo, y otras dos sociedades Hutipre S.L. (taller de mecanizado e ingeniería) y Coyma S.L. (envasado para productos de farmacia, cosmética y alimentación).

6.3. FORMAS JURÍDICAS SOCIETARIAS Y TEJIDO EMPRESARIAL GIPUZKOANO

El tejido industrial guipuzcoano es similar al que se presenta en el Estado. En 2018 hay registradas 14.634 sociedades limitadas, frente a 1.342 sociedades anónimas. Ese predominio, que se inició con la aprobación de la Ley de Sociedades Limitadas de 1995, es una constante como puede verse en el siguiente gráfico.

Gráfico 4: Progresión número sociedades anónimas y limitadas entre los años 2015-2018



Fuente: Elaboración propia

4 ASLE, *ob.cit.*,. p. 104 y ss.

Además, esas sociedades limitadas son PYMES con muy pocas personas asalariadas en la provincia de Gipuzkoa. Tal y como se presenta en el cuadro siguiente, en 2017 de las 14.571 sociedades limitadas existentes en el territorio, 9.481 cuentan con 9 personas asalariadas o menos. Esto ocurre también con las sociedades anónimas, de 1.418 sociedades anónimas, 618 cuentan con 9 personas asalariadas o menos.

Tabla 8: Número de PYMES en Gipuzkoa año 2017

Variables	DIRCE 2017 Datos a 1/1/17	Variaciones sobre el año anterior		Guipúzcoa sobre País Vasco (%)	País Vasco sobre España (%)	Empresas por cada		
		Absolutas	Relativas %			100 habitantes	100 activos	100 ocupados
EMPRESAS Y SU DISTRIBUCIÓN SECTORIAL								
Total empresas	**48.189**	**-3.599**	**-6,95**	**34,43**	**4,27**	**6,70**	**14,78**	**16,41**
Industria	4.449	-191	-4,12	39,12	5,72	0,62	1,36	1,52
Construcción	6.711	-976	-12,70	35,66	4,67	0,93	2,06	2,29
Comercio	10.977	-970	-8,12	34,48	4,23	1,53	3,37	3,74
Resto de servicios	26.052	-1.462	-5,31	33,43	4,05	3,62	7,99	8,87
DISTRIBUCIÓN SEGÚN TAMAÑO								
Sin asalariados	23.489	-2.671	-10,21	34,71	3,71	3,27	7,20	8,00
De 1 a 9 asalariados	21.777	-933	-4,11	34,10	4,87	3,03	6,68	7,42
de 10 a 50 asalariados	2.415	-12	-0,49	34,87	5,75	0,34	0,74	0,82
de 50 a 249 asalariados	441	17	4,01	34,43	6,25	0,06	0,14	0,15
TOTAL PYME	**48.122**	**-3.599**	**-6,96**	**34,44**	**4,27**	**6,69**	**14,76**	**16,39**
De 250 y más asalariados	67	0	0,00	29,39	5,43	0,01	0,02	0,02
CONDICIÓN JURÍDICA DEL TOTAL DE EMPRESAS*								
Persona física	26.859	-2.870	-9,65	34,74	4,43	3,73	8,24	9,15
Sociedad anónima	1.418	-110	-7,20	30,13	5,77	0,20	0,43	0,48
Sociedad limitada	14.571	-389	-2,60	33,99	3,69	2,03	4,47	4,96
Comunidad de bienes	2.860	-137	-4,57	45,65	5,44	0,40	0,88	0,97
Sociedad cooperativa	705	17	2,47	42,47	8,07	0,10	0,22	0,24
DE LA MICROEMPRESAS DE 0 ASALARIADOS*								
Persona física	19.548	-2.445	-11,12	35,21	4,63	2,72	5,99	6,66
Sociedad anónima	132	-3	-2,22	24,09	2,06	0,02	0,04	0,04
Sociedad limitada	3.364	-48	-1,41	33,17	2,33	0,47	1,03	1,15
Comunidad de bienes	235	-97	-29,22	44,85	0,69	0,03	0,07	0,08
Sociedad cooperativa	41	2	5,13	33,88	1,90	0,01	0,01	0,01
DE LA MICROEMPRESAS DE 1 A 9 ASALARIADOS*								
Persona física	7.260	-425	-5,53	33,57	3,99	1,01	2,23	2,47
Sociedad anónima	618	-73	-10,56	30,35	6,90	0,09	0,19	0,21
Sociedad limitada	9.481	-388	-3,93	34,04	4,44	1,32	2,91	3,23
Comunidad de bienes	2.615	-34	-1,28	45,89	14,76	0,36	0,80	0,89
Sociedad cooperativa	513	5	0,98	41,34	11,03	0,07	0,16	0,17

*No se incluyen las formas jurídicas numéricamente poco relevantes. **Ver fuentes y notas metodológicas

Fuente: DIRCE Estadísticas PYME 2017

El tejido empresarial gipuzkoano está lejos de tener un paralelismo con el que aparece en las grandes encuestas europeas de participación, dónde se recogen datos de las grandes compañías cotizadas. La participación en el capital en esas empresas no supone grandes modificaciones, porque el total de capital en manos de las personas trabajadoras es meramente testimonial. No ocurre lo mismo en las sociedades que conforman nuestro tejido empresarial. La participación en estos casos puede suponer alteración de los equilibrios de poder y requiere un verdadero cambio de modelo de empresa.



6.4 EXPERIENCIAS DE PARTICIPACIÓN EN GIPUZKOA

No hemos encontrado muchos ejemplos de participación en el capital de toda la plantilla en las pymes gipuzkoanas. Y, curiosamente, entre quienes sí se practica esta participación, tampoco hay demasiada voluntad de dar a conocer su experiencia. Los ejemplos que recogemos son ya muy conocidos, pero no está de más recordarlos.

Alcorta Forning Group[5]

En la actualidad, Alcorta Forning Group (en adelante, Alcorta) es una empresa dedicada al desarrollo y forja de piezas a medida para el sector de automoción. La empresa inició su actividad en 1911 dedicándose a la fabricación de armas de mano. Teodoro Alcorta y Esteban Unzueta fueron los socios fundadores al 50% de la que sería Alcorta y Cía en la década de los 20. En 1929 la empresa pasa a estar controlada por tres familias de accionistas, tradición que sigue manteniéndose en la actualidad ya que los accionistas mayoritarios de la sociedad pertenecen a la tercera generación de las mismas.

En 1982 aproximadamente, el objeto social de Alcorta cambia por completo, focalizando su actividad en el sector de la automoción. En 1993 la sociedad se encuentra al borde de la insolvencia debido a la gran crisis económica de los años 90, motivo por el que se centraron los esfuerzos en lograr un socio inversor en Europa. Tras varias conversaciones, en 1997 Brockhaus Soehne, dedicada también a la automoción adquiere el 51% de las acciones de Alcorta. Tras el período de crisis, confluyen dos circunstancias, en primer lugar, la nueva etapa de la compañía impulsada por Brockhaus, la segunda, un cambio generacional en las líneas del equipo directivo de Alcorta. Ambos factores contribuyen a crear nuevos estilos de gestión basados en la confianza mutua, comunicación abierta y participación con la finalidad de lograr un proyecto a largo plazo. A su vez, se

5 ENCISO, M. (coord.) *La participación de las personas en la empresa, algunas reflexiones y propuestas para su desarrollo.* Deusto Digital, Junio 2010.

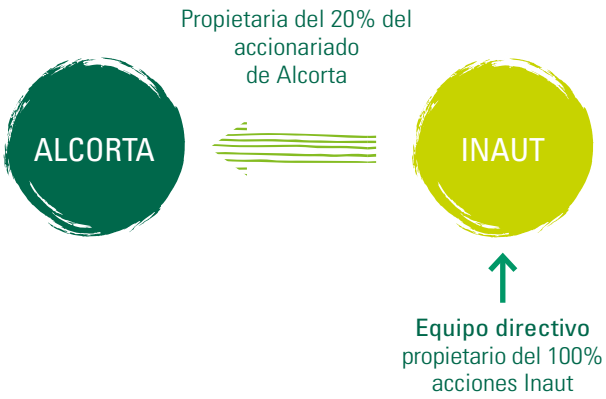
implanta un sistema de reparto de beneficios entre toda la plantilla.

En 2005, la empresa alemana tiene un problema de relevo generacional y sus accionistas venden la empresa a la multinacional Mahle. Ésta última es la que decide que Alcorta no encaja en su estrategia empresarial, motivo por el que en 2007 Mahle procede a vender sus acciones en Alcorta y recuperando los antiguos accionistas las acciones de Mahle. Alcorta decide mostrarse fiel al estilo de participación que había iniciado y se plantea la posibilidad de que las personas trabajadoras participen en el capital de la empresa mediante la compra de acciones. En este contexto, el 20% de las acciones es comprado por el equipo de gestores (a pesar de ser ofrecido a todas las personas trabajadoras) a través de una sociedad intermedia (Inaut). El equipo gestor continúa teniendo en mente que la participación en el capital sea una dinámica de toda la plantilla de Alcorta.

Es por tanto un modelo de participación indirecta, por medio de una sociedad intermedia Inaut S.A., pero en el que no participan todas las personas trabajadoras[6]. La participación es voluntaria y existen tres escalas diferentes de porcentajes de acciones en Inaut dependiendo del nivel de responsabilidad que tenga la persona en la empresa. La transmisión de acciones, en caso de cese en su cargo, es obligatoriamente a la propia Inaut, a un precio previamente pactado. Inaut tiene un representante en el Consejo de Administración de Alcorta.

La fórmula de participación de Alcorta:

Gráfico 5: Sistema participación indirecta Grupo Alcorta



Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A.

Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (en adelante, CAF) es una empresa con sede en Beasain dedicada a la fabricación y construcción de ferrocarriles desde 1892. En 1917 se funda la "Compañía Auxiliar de Ferrocarriles, S.A." cuya actividad principal es la fabricación de vagones de carga. En los años 70 se inaugura una nueva factoría en Zaragoza, que inicia la expansión de CAF, hoy presente en 18 países de todo el mundo. Ofrece soluciones ferroviarias globales y completas que además del suministro de trenes, incluyen estudios de viabilidad, obra civil, electrificación, señalización, mantenimiento y operación del sistema en algunos casos.

6 La participación de los directivos en el capital de las empresas es algo más común, tanto en Gipuzkoa como en el estado.

Es también un ejemplo de participación indirecta, pero en este caso sí de todos las personas trabajadoras tienen el derecho de adquirir acciones de la sociedad de participación, Cartera Social, S.A[7]. Las personas trabajadoras ostentan acciones que representan un 25,16% del capital social de CAF a través de Cartera Social S.A., que según la información publicada (Informe Anual de Gobierno Corporativo 2018) es la socia con una mayor participación, siendo KUTXA BANK S.A. la segunda con un 14,06 %.

El Plan se aprobó en 1994, y se articuló sobre la base de dos contratos denominados Contrato de Incorporación al Plan de Participación y Contrato de Aseguramiento[8]. Fueron los trabajadores con contrato fijo los que tuvieron acceso al Plan (art. 7 de los Estatutos de Cartera Social S.A.). Según el Contrato de Incorporación, los trabajadores adquieren "unidades" del Plan de Participación, en una cuantía que está en función de la aplicación de un porcentaje al salario que cobra cada uno de ellos. El precio de esta "unidades" (por debajo del valor de mercado haciendo uso de la posibilidad de asistencia financiera que la ley permite a las sociedades anónimas) se abona mediante la detracción mensual de una cantidad de las nóminas a lo largo de siete años. El contrato prevé el derecho del trabajador a percibir de Cartera Social, a partir de la conclusión del plazo de siete años, una renta igual al dividendo bruto que corresponda a las acciones de CAF. Asimismo se prevé el derecho a la entrega aplazada de las acciones de CAF que le correspondan (una unidad de participación otorga el derecho a un acción de CAF)[9]. La entrega de las acciones tiene lugar en el momento de la finalización de la relación laboral[10], y puede sustituirse por la entrega del precio de esas acciones en Bolsa el día en que se ejercite el derecho.

El Consejo de Administración de Cartera Social S.A. (art. 20 de los Estatutos) se compone de diez miembros. Están representadas las organizaciones sindicales con presencia en los comités de los centros de CAF (4), también la propia CAF (4) y los dos restantes miembros son designados conjuntamente por ambas partes (sindicatos y empresa).

Existe, por otra parte, un órgano de seguimiento de la gestión de la empresa, de carácter informativo y consultivo, paritario (participan representantes de la dirección de CAF y de las personas trabajadoras), que establece una vía para favorecer la participación también en la toma de decisiones en la empresa.

7 Su objeto social es "la adquisición , tenencia, disfrute y administración de acciones de Construcción y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A., sirviendo de vehículo para facilitar el acceso de los trabajadores de Construcción y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A, al disfrute de un interés económico en la Sociedad en la que prestan sus servicios".

8 TERRADILLOS, E., "Los acuerdos de accionariado salarial: la experiencia de la empresa CAF en Guipuzkoa", en Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, nº 41, 1997, p. 202.

9 *Ibid.,* p. 205.

10 Salvo que se trata de un despide disciplinario, *ibid.* p. 206.

Informática 68, S.A.

La sociedad Informática 68, S.A. con sede en Donostia y perteneciente al Grupo multinacional Zucchetti es una empresa, del sector de Tecnologías de la Información, con más de 30 años de experiencia. Desde hace más de 20 años, contaba con directivos que formaban parte del capital de la sociedad, pero fue en 2013 cuando el consejo de administración decidió abrir la participación en el capital a todas las personas de la organización que así lo desearan sin ningún tipo de restricción.

El motivo principal para la implantación del sistema de participación fue el fomento de una nueva cultura de empresa en la que el foco residía en la creencia de que todos y todas forman parte de la organización, por ello se creyó conveniente que todas las personas trabajadoras compartieran el proyecto empresarial. Este cambio confluyó con el relevo generacional de las máximas figuras de la dirección que, a su vez eran accionistas principales de la sociedad. Las expectativas de la dirección ante este nuevo cambio eran encontrarse con una gran participación de las personas trabajadoras ya que, se entendía que era una buena ocasión para poder formar parte del capital de la empresa. A pesar de que gran parte de las personas directivas ampliaron su participación (ya participaban en el capital) y que las personas trabajadoras acogieron la iniciativa positivamente, solamente el 15% adquirió participación. La principal dificultad fue la económica, aunque la empresa decidió financiar con recursos propios la mitad de la compra de las acciones, las personas trabajadoras tenían otras prioridades económicas.

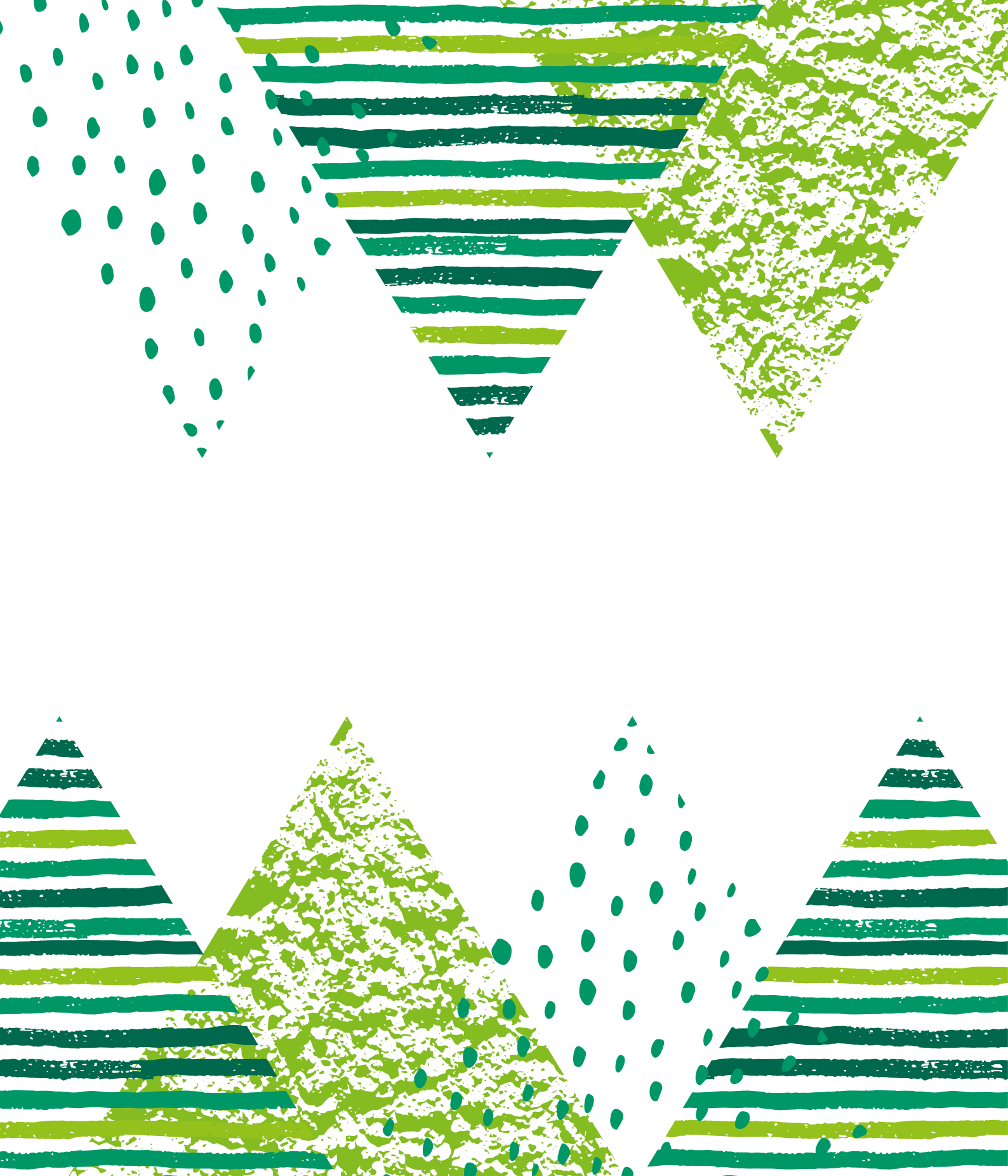
El modelo de participación implantado establecía la compra de un paquete mínimo de acciones; la mitad del pago debía realizarse de forma directa mientras que la otra mitad sería financiada con los recursos propios de la organización. En un Protocolo de Sucesión Accionarial (Pacto de socios) se establecieron las normas que regulaban tanto las situaciones en las que se podía o debía vender, como el precio de transmisión.

La organización se decantó por un modelo directo de participación porque entendía que esta forma de participar se encontraba en mayor sintonía con la cultura empresarial que se quería desarrollar y a su vez daba continuidad al modelo de participación iniciado con los directivos muchos años antes. Desde luego, se ofreció a todas las personas trabajadoras en activo la posibilidad de participar en el capital mediante la compra de acciones.

Las personas trabajadoras deberán cumplir un período mínimo de tenencia de las acciones, de lo contrario, la valoración de las acciones en el momento de su venta se podía ver penalizada. Las acciones siempre debían ser vendidas a la empresa a valor contable y solo al salir de la sociedad ya fuera por despido, salida voluntaria, jubilación o alguna circunstancia personal extraordinaria. Como titulares de parte de la empresa, las personas trabajadoras ostentaban derechos de información plenos, cada año en la Junta de Accionistas se les entregaba información detallada de la marcha de la empresa. Los derechos económicos suponían la revalorización de su inversión según resultados obtenidos y el disfrute anual del reparto de dividendos.

La dirección realizó una valoración positiva del programa implantado por su intención, aunque no tanto por su repercusión. Valoró también la comprensión de los que significa participar en el capital: comprensión dela ecuación riesgo frente a beneficio. También las personas trabajadoras partícipes valoraron positivamente la experiencia, en especial sus beneficios y la ayuda a la financiación. Durante los años 2016 y 2017 se realizó un estudio en colaboración con la Diputación Foral de Gipuzkoa y una consultora externa para tratar de identificar cuáles eran las palancas y barreras a la participación. Se observó que el avance había entrado en vía muerta porque las personas trabajadoras tenían otras prioridades para sus inversiones financieras o bien, no tenían capacidad inversora. Como consecuencia, se aprobó en la Junta de accionistas la modificación del Protocolo de Sucesión Accionarial con la finalidad de incluir la posibilidad de entrada a socios externos que garantizasen el futuro y la continuidad de la organización. Como consecuencia de esta modificación, en octubre de 2018, I68 y sus dos organizaciones participadas fueron adquiridas al 100% por Zucchetti Group. Desde ese momento, las personas trabajadoras ya no forman parte del capital de la empresa, pero sí continúan participando en la gestión y en los resultados económicos.





7.

GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN PRÁCTICA DE UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

GUÍA
ÍNDICE

ÍNDICE 100

RAZÓN DE SER DE LA GUÍA 101

7.1. MOTIVOS PARA IMPLANTAR UN SISTEMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL 103

7.2. PUESTA EN MARCHA DE UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL 105

FASE I: DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO PERSEGUIDO 108

FASE II: DESARROLLO DEL MODELO ADAPTADO A LA REALIDAD DE LA EMPRESA 111

FASE III: IMPLANTACIÓN DEL MODELO 129

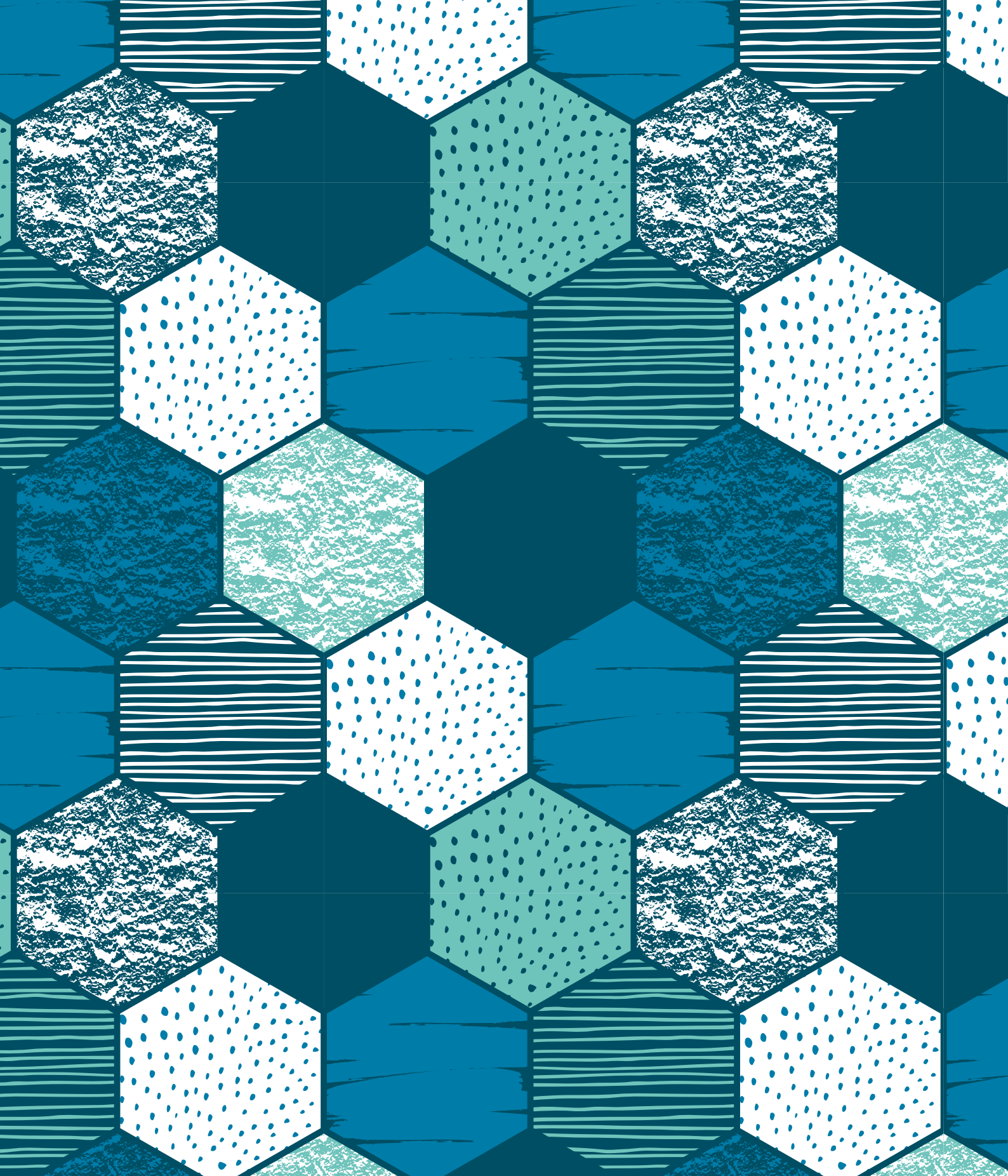
7.3. SEGUIMIENTO DEL MODELO IMPLANTADO 132

RAZÓN DE SER DE LA GUÍA

Tal y como se ha expresado en líneas anteriores, la participación en el capital de las personas trabajadoras constituye el nivel máximo de participación de las mismas en sus empresas. Estas devienen cotitulares de la empresa y, como consecuencia de ello, ostentarán poderes políticos y económicos sobre la misma. La guía pretende servir de apoyo a aquellas empresas que hayan tomado la determinación de incluir a las personas trabajadoras en el capital y así hacerlas copropietarias de la sociedad. Está diseñada especialmente para la implantación de un sistema de participación en el capital de todas las personas trabajadoras, pero no únicamente para los casos de sucesión o crisis. Mediante este proyecto se pretende dar impulso a la participación en el capital como forma de reorganizar las relaciones tradicionales de trabajadores y propiedad en la empresa.

El reto es considerable, mientras que las personas trabajadoras deberán ser conscientes del riesgo y la implicación que conlleva la adquisición de parte de la empresa de la que devendrán titulares, la empresa deberá de estar dispuesta a ceder parte del poder y autoridad de la que ha venido gozando tradicionalmente. La idea principal reside en que ambas partes unan fuerzas en un mismo proyecto empresarial del que ambas son responsables y partícipes.

Conscientes de que no es sencillo abordar un cambio que implica modificaciones en el modelo empresarial tradicional, mediante esta guía se pretende proporcionar orientación sobre aquellos aspectos técnico-prácticos sobre los que las partes deberán reflexionar y debatir para hacer posible la incorporación de las personas trabajadoras al capital de las sociedades para las que trabajan.



7.1.

MOTIVOS PARA IMPLANTAR UN SISTEMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

7.1. MOTIVOS PARA IMPLANTAR UN SISTEMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

Los motivos que pueden llevar a una empresa a ofrecer acciones/participaciones a las personas trabajadoras, y consecuentemente hacerlas socias, son varios. Los más habituales en Gipuzkoa, y en los que la participación en el capital se ha implantado con éxito, han sido casos de crisis económica de la sociedad o problemas de sucesión de empresa. En ambas circunstancias el modelo participativo ha triunfado consiguiendo salvar algunas sociedades de un cierre seguro.

A pesar de lo dicho, también existen sociedades que han decidido implantar la participación en el capital por filosofía o por una concepción diferente del modelo de empresa. Esto es, la iniciativa no ha venido dada por una necesidad, sino porque la parte empresaria deseaba hacer partícipes a las personas trabajadoras de su proyecto empresarial. Éste es el ámbito en el que el proyecto se quiere desenvolver.

En este segundo contexto, esto es, en la participación en el capital por convencimiento de la parte empresaria los motivos para implantar el sistema, a su vez pueden ser varios:

- Retener talento
- Aumentar la implicación y sentido de pertenencia
- Alinear los objetivos de la empresa con las personas trabajadoras
- Aumentar el compromiso de las personas trabajadoras
- Evitar la deslocalización mediante la entrada de inversores extranjeros
- Mejorar la competitividad de la empresa
- Facilitar la formación de un patrimonio adicional al conseguido a través del salario en manos de las personas trabajadoras, de forma que sirva sobre todo, para garantizar la calidad de vida, más allá de la etapa laboral

Evidentemente, es necesario el acuerdo de las personas trabajadoras. No puede haber participación sin voluntad de las mismas de ser partícipes, tanto si han de contribuir a la financiación como si no (porque se les regalan las acciones/participaciones o porque se cofinancia su adquisición, que puede hacerse a través de una previa participación en resultados). Los motivos de éstas pueden también ser varios:

- Mejorar la estabilidad en el empleo
- Incrementar la calidad en el trabajo (sobre todo si se complementa con otras prácticas de gestión participativa y con la modernización de la organización del trabajo)
- Ser partícipes de los resultados positivos de la empresa.

7.2.

PUESTA EN MARCHA DE UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

7.2. PUESTA EN MARCHA DE UN PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

No es un trabajo sencillo elaborar un plan de participación de las personas trabajadoras en la empresa. Desde luego cada una de ellas deberá confeccionar el suyo propio adaptado a sus propias necesidades, a su situación, a su historia previa de configuración de las relaciones laborales, o a las características de su plantilla. Siempre será un trabajo laborioso, que requerirá de diálogo, pedagogía, transparencia y, en la medida de lo posible, de generación de un clima de mutua confianza, que pueda garantizar el éxito del cambio de paradigma.

El proceso de implantación de un programa de participación en el capital de las personas trabajadoras en la empresa debería tener, en un caso ideal, tres fases:

Una primera de **recopilación de información y determinación de los objetivos perseguidos**. La meta debe ser clarificar qué es lo que la sociedad persigue con la participación de las personas trabajadoras en su capital y cuál es su posición respecto de esos objetivos. Una segunda de **configuración de un modelo específico** adaptado a la empresa. Son muchas las variantes que puede tener la participación, se debe elegir aquella que más se adecua a las características de la empresa y a las relaciones ya existentes en la misma entre propiedad/dirección y personas trabajadoras. Y una tercera de **implantación del modelo diseñado**, que debe buscar la aceptación tanto de los directivos, que tendrán que impulsar su puesta en marcha, como de las personas trabajadoras, cuyo estatus frente a su empresa va a verse modificado.



FASE I:
Determinación del objetivo perseguido

- Búsqueda de información
- Determinación del objetivo
- Fijación de las líneas estratégicas del modelo

FASE II:
Desarrollo del modelo adaptado a la realidad de la empresa

- Constitución de un grupo de personas que pilotará el proceso
- Búsqueda asesoramiento adecuado
- Redacción de un concepto de participación
- Diseño de distintas opciones de participación
- Información a las partes interesadas (dirección/propiedad y representantes de las personas trabajadoras)
- Redacción de un proyecto definitivo
- Aceptación por la propiedad y la dirección / todas las partes interesadas

FASE III:
Implantación del modelo

- Redacción de documentos informativos y formularios en que explique el modelo acordado
- Información a los ejecutivos
- Información a las personas trabajadoras
- Aprobación por el comité de empresa
- Implantación del modelo acordado

FASE I:
DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO PERSEGUIDO

1.- Situación económica de la empresa

De manera previa a la elección del modelo de participación en el capital e implantación del mismo resulta imprescindible las partes han de ser conscientes de cuál es la **situación económica de la empresa** en el momento. La inclusión de las personas trabajadoras en el capital de la empresa implica un cambio tanto en la operativa de la misma como en su configuración, por lo que es indispensable tener presentes varios aspectos económicos de manera previa al diseño e implantación del sistema de participación. Estos datos económicos irán guiando la idoneidad del modelo a aplicar en cada organización, por lo que es importante realizar una reflexión sobre, por lo menos, los siguientes datos:

- Estado de las cuentas anuales
- Previsión de evolución de la su situación
- Estrategias desarrolladas: productos, mercados, inversiones, cooperaciones, reestructuraciones, etc.
- Situación del sector
- Fortalezas y debilidades de la empresa
- Estado financiero: dotación de capital, capital ajeno, liquidez
- Fluctuación de los ingresos, en caso de ser una empresa sometida a variaciones apreciables
- Riesgo de insolvencia
- También es interesante saber si se prevén cambios en la propiedad a corto/medio plazo



2.- Reflexión inicial

La **reflexión inicial** sobre la participación debería hacerse en base, al menos, a las cuestiones que se señalan a continuación, para lo cual serán imprescindibles conversaciones con la administración, las personas trabajadoras y sus representantes.

- ¿De quién ha sido la iniciativa?
- ¿Qué expectativas tienen la propiedad y la dirección respecto de la participación?
- ¿Cuáles con las expectativas de las personas trabajadoras?
- ¿Quién se beneficia con la participación? ¿Para quién puede resultar un problema?
- ¿Cómo encaja la participación en la cultura empresarial y/o en la política de personal?
- ¿Se buscan incentivos de desempeño con la participación?
- ¿Qué papel juega la participación en el contexto global del sistema de retribución que aplica la empresa?
- ¿Qué efectos se esperan respecto de la gestión financiera de la empresa?
- ¿Qué cuantía de capital se quiere transmitir?
- ¿Cuál es el origen del capital que se transmitirá?,
  - ¿aumento de capital?
  - ¿autocartera?
  - ¿previa adquisición?
- ¿La participación va a ser directa o indirecta a través de una sociedad intermedia de la que las personas trabajadoras sean socias? La elección de uno u otro modelo conllevará diversas cuestiones técnicas a tener en cuenta en la implantación del modelo.
- ¿Se plantea la participación en el capital propio de la sociedad o en forma de financiación ajena o híbrida (préstamos, cuentas en participación, financiación subordinada…)?
- ¿Se quiere avanzar en cogestión por medio de la participación en el capital? (¿cuál es el nivel de cogestión en la actualidad?)
- ¿La participación en el capital implica derecho de voto o se articula a través de acciones/participaciones privilegiadas sin derecho de voto?
- En caso de que sean ordinarias, ¿se prevé que las acciones/participaciones de las personas trabajadoras se agrupen para tener una presencia más efectiva en la Junta?
- ¿Van a poder ejercitar las personas trabajadoras los derechos que la ley otorga a la minoría (lo que supone que tendrán al menos el 5% capital)?
- ¿Va a crearse una comisión de seguimiento que monitorice los resultados del programa de participación?

3.- La información

La **información** es un aspecto clave para el éxito del modelo de participación que se pretenda desarrollar, el intercambio de información con las personas trabajadoras (y/o sus representantes) es imprescindible para el éxito del modelo. La Dirección/propiedad debe ser consciente de que deberá compartir información relativa a la empresa con las personas trabajadoras que a partir de ese momento se convertirán al igual que ellos, en personas socias de la organización. Las personas trabajadoras por su parte, deben ser conscientes de sus nuevos derechos y obligaciones con respecto a la sociedad, por lo que será imprescindible que la información relevante de la empresa sea compartida con ellas. Habrá que valorar:

- Cómo se va a desarrollar, con las personas trabajadoras, el proceso de discusión previo a la implantación del modelo
- Qué información se les va a proporcionar: cuentas anuales, informes trimestrales, planificación…
- Si es necesaria una instrucción previa sobre los derechos y obligaciones que implican la tenencia de partes del capital
- Cómo se va a garantizar una información periódica suficiente a la plantilla. La transparencia a la hora de comunicar las cifras importantes para la vida de la empresa es tan fundamental como actitud colaborativa.
- Es importante dar a conocer las consecuencias fiscales de la participación
- Si el modelo se va a implantar, aunque no todas las personas trabajadoras quieran participar

Pueden plantearse otras cuestiones como:

- ¿Es necesario proteger la participación de los trabajadores de una entrada no deseada de terceros en la propiedad?
- ¿Son necesarios asesores externos para la configuración del modelo de participación? ¿Quiénes serán?
- ¿En qué plazo se prevé la implantación?
- ¿Es un modelo para una única "acción" de participación o se mantiene abierto a la incorporación de nuevas personas trabajadoras?

Quien pretenda impulsar la participación en la empresa ha de ser consciente de que las personas trabajadoras han de compartir el plan previsto. El mejor programa de participación fracasará si ellas están insatisfechas con su trabajo. Y, por supuesto, es imprescindible la confianza en el equipo directivo. Nadie invierte en una empresa en cuya gestión no se confía y en el caso de las personas trabajadoras hay que tener presente que están en juego su puesto de trabajo y su inversión.



FASE II:
DESARROLLO DEL MODELO ADAPTADO A LA REALIDAD DE LA EMPRESA

Cada empresa tiene unas necesidades concretas, por ello, cada organización deberá valorar qué modelo se adapta mejor a esas necesidades. La finalidad de este apartado es ofrecer los aspectos generales y concretos a tener en cuenta a la hora de desarrollar el modelo elegido por cada empresa (bien sea participación directa o indirecta en el capital social o en la financiación de la sociedad).

I. ASPECTOS GENERALES SOBRE LOS QUE HAY QUE DECIDIR EN CASO DE ADQUISICIÓN DE PARTES DE CAPITAL

En el presente apartado se establecen los aspectos generales sobre los que la empresa deberá decidir a la hora de implantar el modelo de participación en el capital. Tal y como hemos visto en el apartado VI del presente trabajo, existen diversas fórmulas de articular la participación, cada una de ellas con sus propias características. Ahora bien, dichas fórmulas comparten los siguientes aspectos generales sobre los que la empresa en todo caso deberá decidir:

- Determinación de las personas que tendrán acceso a la participación
- Porcentaje a ofrecer y precio de las acciones/participaciones
- Financiación
- Límites de la participación
- Derechos de las personas partícipes

1.- Determinación de las personas que tendrán acceso a la participación

Una de las primeras cuestiones que habrá de decirse es la relativa a las personas a las que se va a ofrecer partes del capital de la empresa. La cuestión es relevante ya que, en caso de no ofrecer participación a la totalidad de las personas trabajadoras, pueden generarse situaciones de desigualdad y frustración en la plantilla. La mejor opción sería, por tanto, extender a todo el colectivo el ofrecimiento de acciones o participaciones.

A pesar de que el ofrecimiento llegue a realizarse a todas las personas trabajadoras, suele ser habitual exigir determinados requisitos para poder adquirir acciones o participaciones y ostentar la condición de socia/o. Por ejemplo, que las personas trabajadoras tengan **contrato indefinido** e incluso **determinada antigüedad** (por lo general entre 3 a 5 años). A pesar de ello, cada compañía deberá ajustar la concurrencia de requisitos o no y la configuración de los mismos. Evidentemente las personas trabajadoras serán libres de aceptar o no la participación.

Grupos de sociedades

Para el caso en el que la sociedad pertenezca a un grupo, se deberá establecer si las acciones o participaciones se ofrecen solo a las personas trabajadoras de cada sociedad del grupo o si se ofrecen a todas las personas trabajadoras del grupo. Tal y como se ha venido estableciendo en la presente Guía, queda a elección de cada sociedad en base a sus propias circunstancias decidir tales cuestiones.

Como se ha señalado, la opción más sencilla es la oferta a toda la plantilla de la empresa, aunque pueda establecer un tiempo mínimo de pertenencia a la plantilla. Habrá de respetarse el principio de igualdad, por lo que no pueden excluirse grupos de personas trabajadoras (aunque sí existen programas solo para directivos, no son los que contempla este trabajo). Si bien posible, no es muy recomendable dirigir la participación solo a personas trabajadoras de un determinado nivel salarial o en función de criterios de desempeño.

De esta manera, las opciones a la hora de elegir las personas trabajadoras destinatarias de la participación podrían resumirse en las siguientes:

a. **Todas**
   - » Sin excepción
   - » Se establecen criterios de antigüedad y permanencia en la contratación
   - » Se establecen criterios de remuneración (a partir de un determinado salario)

b. **Solo personal de dirección** (puede ser un inicio, pero hay que ser consciente de las eventuales consecuencias fiscales)

c. **Todas excluyendo el personal de dirección** (que puede tener sus propios programas)

2.- Porcentaje a ofrecer y precio de las acciones/participaciones

Una vez decididas las personas destinatarias de la participación, conviene reflexionar sobre el porcentaje de capital que se desea transmitir a dicho colectivo. Para dar con una cifra conveniente para ambas partes (propiedad/dirección y personas trabajadoras) se deberán tener en cuenta varias circunstancias que, tal y como se ha expuesto, deben haber sido analizadas previamente. Entre ellas, la distribución del capital previa al ofrecimiento. Es conveniente ser conscientes de que, dependiendo del porcentaje de capital a ofrecer a las personas trabajadoras, éstas pueden llegar a ostentar un peso relevante a la hora de tomar decisiones de la empresa ya que esa participación les confiere poder de decisión en las Juntas Generales (art 93 LSC).

Tras la decisión de porcentaje a ofrecer, será necesario establecer un precio para las acciones/participaciones a transmitir. En caso de ampliación de capital, podrá establecerse un valor nominal acompañado de una prima, para lo que habría que tener en cuenta el valor de la empresa. Sería la fórmula que reforzaría el capital propio de la sociedad.

Puede decidirse también que serán los socios quienes transmitan una parte de sus acciones / participaciones (lo lógico sería que fueran partes proporcionales, salvo que sea otra la voluntad de los titulares). En ese caso deberá acordarse una forma de valorar esas acciones/participaciones.

Por último (menos frecuente en el caso de PYMES), cabría la posibilidad de que hubiera autocartera en la sociedad, y fueran esas acciones o participaciones las ofrecidas. También habría de decidirse el precio de transmisión, salvo que se trate de asignación gratuita, supuesto menos frecuente en las pequeñas sociedades de responsabilidad limitada que integran nuestro tejido empresarial.

3.- Financiación

La participación en el capital puede financiarse por la propia empresa, por las personas trabajadoras (exige una mayor concienciación de las ventajas del plan por parte de las mismas) o combinando aportaciones (en la relación que se establezca en el plan). Es posible acordar una financiación externa que se irá amortizando con los dividendos obtenidos, con lo que el esfuerzo de las personas trabajadoras, caso de ser de su cuenta, sería más llevadero.

La financiación por la sociedad, si esta es de responsabilidad limitada, está constreñida por la Ley de Sociedades de Capital en su art. 143.2 según el cual no "podrá anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, prestar garantía, ni facilitar asistencia financiera para la adquisición de sus propias participaciones". Sin embargo, el art. 150.2 de la misma ley permite la asistencia financiera de la sociedad anónima "para los negocios dirigidos a facilitar al personal de la empresa la adquisición de las acciones de la propia sociedad".

No habría inconveniente en financiar esa adquisición con participación en los resultados, que sería así un paso previo para llegar a la participación en el capital.

Aspectos sobre los que reflexionar en este sentido:

a. Si se va a financiar **por las personas trabajadoras**, ¿qué fuentes se van a utilizar?
   - » Patrimonio privado (incluida la financiación obtenida de terceros)
   - » Salario (se va detrayendo del mismo la cantidad necesaria para la adquisición)
   - » Inversión de beneficios o intereses obtenidos

b. Si se va a financiar **por la sociedad**
   - » Participación en beneficios
   - » Entrega gratuita de acciones o participaciones
   - » Primas extraordinarias
   - » Préstamos (normalmente sin interés) en la sociedad anónima

c. Se va a financiar **combinado** aportación de personas trabajadoras y sociedad

4.- Límites de la participación

Si el objetivo no es transmitir la empresa a las personas trabajadoras, sino simplemente hacerlas partícipes del proyecto empresarial, será habitual establecer un límite de forma que el control siga en manos de los titulares actuales de la sociedad. Será decisión de cada sociedad convenir qué porcentaje desea ofrecer a las personas trabajadoras en propiedad. Para ello es conveniente fijar previamente una estrategia que se acomode a las circunstancias de cada sociedad ya que la situación económico-financiera y de equilibrio de poderes de cada empresa varía. Además, también sería importante decidir si cada persona trabajadora puede adquirir en propiedad un máximo de acciones o participaciones.

Por otra parte, a las personas trabajadoras puede interesarles tener un mínimo de participación que les garantice el ejercicio de los derechos de la minoría previsto en la normativa societaria.



a. ¿Qué **dimensión cuantitativa** debe tener la participación?
   - » No tiene límite
   - » Hay un % mínimo de capital (5%?)
   - » Hay un % máximo de capital (en función del equilibrio ya existentes entre los titulares anteriores)

b. ¿Debe tener un **límite** la participación de cada persona trabajadora?
   - » No
   - » Hay un límite mínimo
   - » Hay un límite máximo

5.- Derechos de las personas trabajadoras partícipes

La conversión de las personas trabajadoras en socias lleva aparejado el reconocimiento de determinados derechos que la ley otorga a los titulares del capital. Entre ellos, los principales son los siguientes:

5.1. REMUNERACIÓN

Las posibilidades de articular los derechos económicos de las personas trabajadoras son muchas, especialmente en las sociedades de responsabilidad limitada, por la flexibilidad que otorga la ley de sociedades de capital.

También el destino puede ser distinto y puede ir variando en función de cual haya sido la fórmula de financiación. En este apartado, se trata de determinar los parámetros para fijar la cuantía que las personas trabajadoras recibirán en forma de dividendo.

a. Determinación de la cuantía

- Conforme al acuerdo de reparto adoptado por la Junta para todos los socios/accionistas
- Se fija un mínimo de dividendo para las personas trabajadoras
- Se fija un límite máximo de reparto para las personas trabajadoras

b. Forma de reparto

- En una primera etapa se destinan a amortizar la financiación
- En metálico
- Se reinvierten en la propia empresa (adquisición de nuevas partes de capital, cuentas…)
- Se combinan percepción en metálico y reinversión

5.2. TRANSMISIÓN DE LAS ACCIONES/PARTICIPACIONES

Sin duda una cuestión a abordar será el diseño del régimen de transmisión de las acciones o participaciones, especialmente en los casos en los que quien desee transmitir las mismas sea una persona trabajadora cuya relación laboral con la sociedad en la que participa se ha visto extinguida.

5.2.1. Transmisión de acciones o participaciones en caso de extinción de la relación laboral

En los supuestos de participación de las personas trabajadoras, para los casos en que la relación laboral se ve extinguida, bien sea por cambio de empleo, jubilación, incapacidad, etc., lo lógico es establecer unos límites a la transmisión de sus participaciones de forma que no salgan del ámbito de los socios y/o trabajadores de la sociedad. Aunque no es descartable que los socios mantengan esa participación en calidad de socios no trabajadores, una opción es que la salida del trabajador/a propietario/a abra la posibilidad de que otras personas trabajadoras con relación laboral vigente puedan convertirse en copropietarios. El régimen podrá recogerse en los Estatutos de la sociedad o en pactos de socios, siendo en este último caso conscientes de las dudas jurisprudenciales sobre su virtualidad.

Plazo de transmisión

En estos casos suele ser habitual establecer un plazo en el que la persona trabajadora deberá ofrecer y transmitir sus acciones o participaciones.

Ahora bien, cada sociedad deberá valorar si prefiere que dicha transmisión se lleve a cabo de forma previa a la extinción de la relación definitiva. E.j. un mes/seis meses antes de que la relación laboral contractual finalice, cuando ésta es previsible. O si por el contrario se decantará por conceder un plazo de transmisión a posteriori de dicha extinción contractual. E.j. un mes/seis meses desde la extinción de la relación laboral con la sociedad.

Orden de ofrecimiento

También puede establecerse un orden de prevalencia en el ofrecimiento. Podría ser:

1. Ofrecer las acciones o participaciones personas trabajadoras que todavía no son socias y tengan un contrato indefinido con la sociedad.
2. Realizar el ofrecimiento a personas trabajadoras que ya son socias.
3. En tercer lugar, a socios que no son personas trabajadoras.
4. Como último recurso podrían ofrecerse a la propia Sociedad (teniendo en cuenta los límites y condiciones de esta operación establecidos por la LSC).

Habría que establecer también si el trabajador está obligado a transmitir y el mecanismo para hacer efectiva esa transmisión, o si puede seguir siendo socio si no hay interesados legitimados en adquirir sus acciones o participaciones.

5.2.2. Transmisión voluntaria de acciones o participaciones *inter vivos*

Al igual que en el caso de la transmisión para aquellas situaciones en las que se extinga la relación laboral, convendrá acomodar las normas de transmisión inter vivos de acciones y participaciones que sean propiedad de personas trabajadoras a las particularidades que supone contar con personas trabajadoras en la propiedad.

En estas situaciones suele ser habitual ofrecer libertad en la transmisión de acciones y participaciones entre personas trabajadoras socias y aquellas que todavía no lo son. Se trata de una medida eficaz a la hora de procurar la continuidad de personas trabajadoras en el capital de la sociedad. Ahora bien, de no ser posible llevar a cabo la transmisión en estas condiciones, debería establecerse un mecanismo adicional que salvaguarde la transmisión.

Si transcurre determinado plazo sin que la persona transmitente comunique la transmisión a determinado candidato adquiriente a la sociedad, sería conveniente que el órgano de administración fuera el encargado de realizar la búsqueda de candidatos e informar en un plazo concreto al vendedor[1]. No se debe olvidar que, en el caso de las sociedades limitadas, la transmisión inter vivos suele ser muy restrictiva, por lo que convendrá revisar el sistema de transmisión establecido en la sociedad para garantizar la continuidad del modelo de participación implantado.

1 Para ello podría emplearse el mismo orden de prevalencia que para los casos de transmisión por extinción de la relación laboral establecido en el apartado anterior.

5.2.3. Transmisión *mortis causa* de acciones o participaciones

Lo habitual en los casos de adquisición de acciones o participaciones vía sucesión hereditaria es que el adquirente, bien sea en condición de heredero o legatario adquiera la condición de socio. Ahora bien, teniendo en cuenta las particularidades existentes en una sociedad participada por personas trabajadoras, salvo que el heredero o legatario ostente la condición de persona trabajadora de la sociedad con contrato indefinido, sería conveniente dar prioridad a que dichas acciones o participaciones fueran adquiridas por personas trabajadoras de la sociedad.

5.2.4. Fijación del precio de transmisión de las acciones/participaciones

La fijación del precio en las sociedades anónimas cotizadas es relativamente sencilla, pero no ocurre lo mismo ni con las anónimas cerradas, ni con las sociedades limitadas. Por ello conviene regular un sistema que garantice la valoración adecuada de las acciones y participaciones en los casos de transmisión por las personas trabajadoras. Más allá de las cláusulas que establecen el valor razonable como parámetro, convendría prefijar una fórmula más precisa o garantizar un mecanismo que pueda resolver cuestiones relativas al valor. En algunos estatutos o pactos de socios se establece que el valor lo calculará un experto independiente, pero en este caso será recomendable acordar previamente quién asumirá los costes del mismo.

Por tanto, las preguntas principales que la sociedad deberá responder entre otras podrían ser las siguientes:

a. ¿Son las acciones/participaciones **transmisibles**?
   - » Solo a la propia sociedad
   - » Solo a otras personas trabajadoras
   - » Son transmisibles a terceros, cumpliendo los límites legales o estatutarios previstos

b. ¿Cómo se calcula su **valor**?
   - » Por acuerdo entre las partes
   - » Lo determina un auditor designado por la administración
   - » Se establece un sistema de valoración en el plan de participación

c. ¿**Dónde se va a regular** la transmisión?
   - » Estatutos (puede haber restricciones en la inscripción)
   - » Pactos de socios (su eficacia es controvertida)

5.3. PLAZO DE PERMANENCIA EN EL PROGRAMA Y POSIBLE "RESCATE" DE LA PARTICIPACIÓN

La participación de las personas trabajadoras en el capital de sus empresas tiene vocación de continuidad, no es un negocio especulativo. Pero la situación económica de estas puede variar por múltiples motivos, y puede plantearse la necesidad de que, para satisfacer una situación de necesidad no prevista, les sea necesario recurrir a la inversión realizada en la empresa. Por eso pueden establecer también en el programa períodos de permanencia mínima junto a motivos para recuperar la inversión en caso de necesidad.

a. ¿Se prevé un **periodo mínimo** de tenencia (hay que tener en cuenta la repercusión fiscal)?
   - » No
   - » Menos de 5 años
   - » 5 años
   - » Más de 5 años

La ley de sociedades de capital regula el derecho de separación de forma restrictiva, pero puede ser ampliado en los estatutos (también un pacto de socios). En el caso de la sociedad civil, el Código recoge un derecho de separación *ad nutum* para el caso de sociedades constituidas por un periodo indefinido.

b. ¿La persona trabajadora puede **rescatar la inversión** en caso de necesidad (¿sería la sociedad quien adquiriera sus acciones/participaciones? Puede requerirse modificación estatutaria si la participación es directa)?
   - » No
   - » Sí, en los supuestos determinados en el plan de participación aprobado (finalización de la relación de trabajo, accidente, enfermedad, emprendimiento, …).
   - » Sí, ante cualquier causa justificada con la aprobación de una comisión de seguimiento

c. ¿Y en caso de **modificaciones relevantes** en la sociedad (fusiones u otras modificaciones estructurales, cambio de objeto, etc.)?
   - » No
   - » Sí, en los supuestos determinados en el plan de participación aprobado

d. ¿**En qué forma** se ejercita el derecho?
   - » Por medio de solicitud oral ante el órgano / comisión encargada del seguimiento del plan de participación o la dirección
   - » Por escrito ante el mismo órgano o la dirección

e. ¿Con qué **anticipación** ha de solicitarse?
   - » No se establece
   - » Un mes
   - » Cualquier otro plazo

f. ¿**Cuándo** puede hacerse **efectivo**?

Habrá de conjugarse el riesgo de afectar a la liquidez de la empresa y el interés de la persona trabajadora en recuperar su inversión lo antes posible.

- » En un mes
- » Al final del trimestre
- » Al final del año

g. ¿**Cómo se valoran** esas acciones o participaciones?
   - » El sistema de valoración se prevé en el plan de participación
   - » La valoración se hace conforme a la normativa estatutaria o legal prevista para el ejercicio del derecho de separación

h. Cómo se abona el valor de las acciones / participaciones "rescatadas"?
   - » La cuantía íntegra
   - » A plazos en los términos establecidos
     - » Por acuerdo de las partes
     - » En el plan de participación

i. ¿**Cuándo se abona** ese valor?
   - » Al final del semestre en curso
   - » Al final del año
   - » En otro momento

5.4. DERECHOS "POLÍTICOS": DE GESTIÓN, INFORMACIÓN Y CONTROL

Las personas trabajadoras que formen parte del capital tendrán los mismos derechos que el resto de personas socias de la organización. Resultará muy importante acomodarse a esta nueva realidad en la sociedad.

Existe la opción de que las personas trabajadoras sean titulares de acciones o participaciones sin derecho de voto, pero esta opción no se acomoda a lo que debiera ser un proyecto participativo. Sí cumpliría el objetivo de garantizar a aquellas un patrimonio adicional al obtenido a través del salario, que tampoco es un objetivo desdeñable.

5.4.1. La importancia de la codecisión en la participación de las personas trabajadoras

Cuando la empresa decide dar el paso de dar entrada a las personas trabajadoras a la propiedad, deber ser consciente que dicha actuación lleva consigo importantes cambios en la operativa de la sociedad. La participación en el capital de las personas trabajadoras es el mayor estadio de participación que puede implantar una empresa y supone cambios en la cultura y el funcionamiento de la sociedad.

Las personas trabajadoras, como titulares de acciones o participaciones tienen intrínsecamente, por el hecho de serlo, derecho a participar en las decisiones relevantes de la empresa, al reparto de dividendos etc. Debemos ser conscientes que, las personas trabajadoras por su condición de socios pasarán a ostentar los siguientes derechos como mínimo (art. 93 Ley Sociedades de Capital):

a) El de participar en el reparto de las ganancias sociales y en el patrimonio resultante de la liquidación.

b) El de asunción preferente en la creación de nuevas participaciones o el de suscripción preferente en la emisión de nuevas acciones o de obligaciones convertibles en acciones.

c) El de asistir y votar en las juntas generales y el de impugnar los acuerdos sociales.

d) El de información".

Efectivamente, las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en el reparto de dividendos que pueda llegar a realizarse al final de cada ejercicio. Aparte de su salario, estas personas también tendrán derecho a percibir parte de las ganancias sociales que tenga la sociedad. Por otra parte, las personas trabajadoras tendrán derecho a asistir a las Juntas Generales celebradas en la sociedad. Este derecho supone un gran cambio en la operativa tradicional de las sociedades ya que además de tener derecho a asistir a las juntas, tendrán derecho a votar los acuerdos más relevantes de la sociedad y a estar informados de la situación de la sociedad.

El cambio es considerable. Por parte de la parte empresaria, estar dispuesta a ceder parte del poder a favor de los empleados que, a fin de cuentas, son quienes conocen el día a día de la sociedad en funcionamiento concediéndoles poder de decisión. Por parte de las personas trabajadoras, un mayor grado de implicación y compromiso con la sociedad, ya que el devenir de ésta es relevante ahora por dos motivos: su puesto de trabajo y parte de titularidad sobre la misma.

En este esquema de funcionamiento resulta indispensable la **transparencia,** no simplemente por tener las personas trabajadoras condición de socios y, por ende, derecho a conocer la información económica relevante de la sociedad, sino por convencimiento de que la clave del éxito reside, en gran parte, en aprender a dar información periódica y suficiente.

5.4.2. Previsión derechos adicionales

Además de los derechos inherentes a la condición de socio, es interesante preguntarse si también se concederán a las personas trabajadoras socias otros derechos como pueden **derechos de información ampliados** (no la derivada únicamente del artículo 93 LSC) y derechos relativos al establecimiento de un **mecanismo del control del modelo participativo**

a. **Derechos previstos**
   - » No se prevé ningún derecho específico más allá de los que legalmente correspondan por la titularidad del capital
   - » Se prevén derechos de información adicionales
   - » Se prevén derechos de participación en la toma de decisiones

b. ¿Quién ejerce los **derechos de información y control** recogidos en el programa?
   - » Las propias personas trabajadoras
   - » El comité de empresa
   - » Personas designadas para la función por las personas trabajadoras

c. **Otros derechos ¿?**

6.- ¿Pacto de socios?

Los pactos entre socios pueden ser un posible mecanismo para articular la participación en aquellos aspectos que puedan resultar conflictivos en lo relativo a su acceso a los estatutos de la sociedad. Como ya se ha señalado, siendo conscientes la controversia sobre su eficacia

II. EL SUPUESTO DE LA PARTICIPACIÓN INDIRECTA A TRAVÉS DE LA CONSTITUCIÓN DE UNA SOCIEDAD INTERMEDIA

Se ha dicho ya que existen diversas formas de articular un modelo de participación. Seguidamente se analizarán las cuestiones sobre las que las partes habrán de pronunciarse para implantar la participación mediante un sistema indirecto, esto es, a través de la constitución de una sociedad intermedia de participación.

Ventajas / inconvenientes

La constitución de una sociedad que se interpone entre la sociedad participada y las personas trabajadoras partícipes unifica la posición de éstas, lo que puede ser beneficioso para ambas partes. Es una única voz ante los socios de control de la sociedad, lo que supone, por un lado, una interlocución más sencilla para éstos y, por otro, una postura de más peso para las personas trabajadoras.

Además de responder a muchas de las cuestiones más arriba señaladas como la determinación de la cuantía de capital que se quiere transmitir, el origen de las acciones o participaciones que se transmiten (autocartera, ampliación de capital, adquisición), o el precio de las mismas, habrá que analizar otras cuestiones específicas.

Cuando haya que financiar la adquisición con préstamos que se irán amortizando con los beneficios percibidos, la interposición de la sociedad de participación permite que las personas trabajadoras no tengan que tributar por los dividendos obtenidos.

1. Forma jurídica de la sociedad de participación

En principio cualquiera de los tipos sociales de nuestro ordenamiento puede servir de vehículo para articular la participación de las personas trabajadoras en su empresa. Cada una de las opciones presenta ventajas y desventajas. Es necesario valorar en cada caso cual se adapta mejor a la realidad de la sociedad participada y a las personas trabajadoras partícipes. En cualquier caso, las más adecuadas por su simplicidad o por ser estructuras más conocidas por los operadores, son las siguientes:

a. Sociedad civil

b. Sociedad de responsabilidad limitada

c. Sociedad anónima

La sociedad civil ofrece una fórmula muy flexible, regulada en el Código Civil (arts. 1665 y ss.), que otorga un amplio margen a la autonomía de la voluntad, lo que la hace muy útil para adaptarla a las necesidades de las personas trabajadoras. Supone también ventajas fiscales en el momento de la constitución (impuesto de transmisiones

patrimoniales, actos jurídicos documentados y operaciones societarias) y en la tributación de los dividendos distribuidos (que tributarían en el impuesto sobre la renta de las personas físicas). Si se ha financiado la adquisición del capital de la sociedad participada, hay que tener en cuenta el régimen de responsabilidad de los socios de las sociedades civiles, responsabilidad personal, subsidiaria y mancomunada (la responsabilidad solidaria de la sociedad colectiva hace que se haya huido de la sociedad personalista regulada en el Código de Comercio).

La elección entre la sociedad anónima y la de responsabilidad limitada habrá de tener en cuenta si se prevé la asistencia financiera a favor de las personas trabajadoras para la adquisición de la participación, qué grado de libertad se quiere ofrecer para la transmisión de las partes de capital, etc.

2. Determinación del capital con el que se constituye

Dependiendo de la forma jurídica elegida para la sociedad intermedia, la determinación del capital con el que se constituye esta sociedad variará. En caso de que la sociedad intermedia ostente forma de sociedad civil, no será preciso que cuente con una cifra de capital mínimo, aunque sería recomendable constituirla con determinado capital social[2]. En cambio, si la sociedad intermedia alberga forma jurídica de sociedad de capital se requerirá determinada cifra mínima de capital a la hora de constituirla: 3.000 € si es una limitada y 60.000€ si es una anónima.

3. Relación entre la participación en la sociedad tenedora y de ésta de la participada en caso de ser la primera una sociedad de capital

- Por ejemplo, una a una: el número de acciones o participaciones de la persona trabajadora en la tenedora es igual al de acciones o participaciones de ésta en la participada
- No se establece relación

4. Obtención de financiación para la adquisición de acciones/participaciones

Es muy habitual que las personas trabajadoras no cuenten con el patrimonio suficiente para aportar la cuantía necesaria al capital a cambio de acciones/participaciones. Por eso, resulta conveniente reflexionar previamente sobre si se precisará un sistema de financiación para la compra de acciones/participaciones.

Las opciones de financiación más habituales son las siguientes:

- Aportaciones al capital de las personas trabajadoras (ahorros o préstamos otorgados por terceros)
- Préstamos otorgados a la sociedad por terceros (¿con garantía de las personas trabajadoras / sociedad participada si SA?)
- Financiación por la sociedad participada (participación en resultados, asistencia financiera si SA, en las SL no está permitido)
- Fórmulas mixtas

2 Hay que tener en cuenta que en las sociedades civiles no puede hablarse de capital en el sentido en que se hace en las anónimas o limitadas

5. Aspectos a tener en cuenta en la elaboración del contrato social / estatutos

En el caso de elegir una sociedad civil, es aconsejable definir claramente cuáles son los derechos de las personas socias, labor que la ley de sociedades de capital ya hace, en buena parte, para los tipos de sociedad anónima y de responsabilidad limitada. Lo mismo ocurre con los órganos, no previstos en el Código Civil para la sociedad civil, pero que pueden articularse bajo el modelo de la ley de sociedades de capital. Por lo tanto, en caso de constituir una sociedad civil, el contrato de sociedad o los pactos entre socios deberán detallar minuciosamente todos los derechos y obligaciones que la LSC ya se encarga de regular, pero que no son de aplicación a las sociedades civiles.

5.1.- Establecimiento de prestaciones accesorias

Para los casos en los que se prevé la participación de las personas trabajadoras en el capital suele ser habitual establecer determinadas prestaciones accesorias (arts. 86 a 89 LSC).

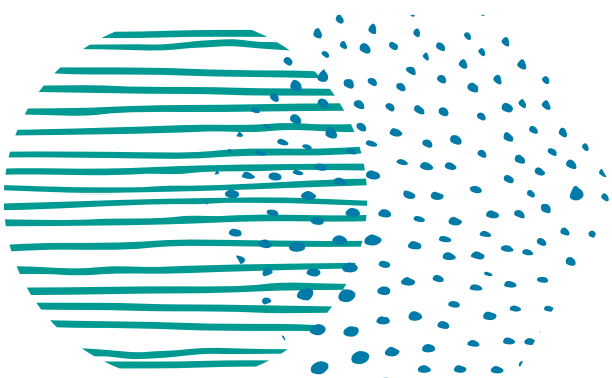
Algunas de las más habituales pueden ser las siguientes:

a. Obligación de mantener la relación laboral o de prestación de servicios con la empresa participada

b. Obligación de suscripción y cumplimiento del pacto de socios, en caso de que exista

c. Deben definirse las consecuencias por el incumplimiento, aunque sea por causa involuntaria (por ejemplo, la cesación en la relación laboral por jubilación), que pueden llevar a la exclusión.

d. Debe definirse el destino de las acciones/participaciones/cuotas de los socios que dejen de serlo por incumplimiento
   - » opciones de compra en favor de la sociedad
   - » resto socios
   - » amortización



5.2. - Transmisión de acciones/participaciones/partes de socia en la sociedad intermedia

Al igual que en el caso de los aspectos generales en los que la transmisión ha sido abordada, para el caso en el que la participación se practique de forma indirecta, también convendrá establecer una regulación pormenorizada para el caso de transmisión de acciones/participaciones. Como mínimo, debería tratar las siguientes cuestiones:

a. ¿Son las acciones/participaciones **transmisibles**?
   - » Solo a la propia sociedad
   - » Solo a otras personas trabajadoras socias y/o personas trabajadoras no socias
   - » Son transmisibles a terceros, cumpliendo los límites legales o estatutarios previstos

b. ¿**Cómo se calcula** su valor?
   - » Por acuerdo entre las partes
   - » Lo determina un auditor designado por la administración
   - » Se establece un sistema de valoración en el pacto de socios

c. **Condiciones de pago**: puede establecerse un pago aplazado si la liquidez de la sociedad así lo exige (también puede recogerse en el pacto de socios)

5.3. Posibilidades de rescate de la participación o desinversión (separación).

Deberían atenderse las mismas cuestiones señaladas más arriba para el supuesto de participación directa. Algunas sociedades prevén la creación de una "bolsa" de acciones/participaciones para poder atender las opciones de compra y de venta que puedan plantear las personas trabajadoras.

5.4.- Exclusión de socios

La Ley de Sociedades de Capital establece un mecanismo de exclusión de socios en los artículos 350 a 352. Las causas legales establecidas pueden resultar insuficientes, es por lo que el artículo 351 ofrece la posibilidad de establecer causas de exclusión en los estatutos que motiven la exclusión de una persona socia. Habrá que regular, como mínimo los siguientes aspectos:

- » Determinación del incumplimiento que la motive
- » Procedimiento
- » Reducción del valor de rescate si se han generado daños

Cabe decir que, también podrán establecerse estas causas de exclusión en el pacto de socios, pero no debe olvidarse que su eficacia se circunscribe, en principio, a las personas socias firmantes.

5.5.- Supresión de derechos de asunción/suscripción, en su caso, para la incorporación de nuevas socias

La emisión de nuevas acciones o participaciones ante el aumento de capital de una sociedad lleva aparejada la asunción/suscripción (dependiendo de si se trata de una sociedad limitada o anónima respectivamente) de participaciones/acciones por parte de las personas socias en proporción a su participación en el capital social (art. 304 LSC). Ello conlleva que las personas que tengan la condición de socias, tendrán preferencia a la hora de asumir nuevas acciones/participaciones. Esta regla, puede suponer un inconveniente para

el caso en el que se quiera hacer partícipes a las personas trabajadoras por lo que habrá que pensar en la conveniencia de suprimir este derecho de asunción/suscripción preferente en la vía junta general y así sean las personas trabajadoras quienes adquieran las acciones/participaciones.

5.6.- Mecanismos de designación de los representantes de la sociedad intermedia en la Junta de la sociedad participada, y, en su caso, en el Consejo.

5.7.- Configuración del derecho de información de las personas trabajadoras socias.

Debería ser más amplio que el establecido legalmente y hacer referencia no solo a la sociedad de tenencia, sino a la sociedad participada.

5.8.- Régimen de mayorías cualificadas para determinados acuerdos, como la política de inversión en la sociedad participada y eventualmente en otros instrumentos alternativos.

6. Celebración de un pacto de socios en caso de tratarse de una sociedad de capital (pactos *parasociales* o reservados según el art. 29 de la Ley de Sociedades de Capital).

Si la sociedad es civil, el mismo contenido se recogerá como parte del contrato social. En caso de tratarse de una sociedad de capital, es necesario valorar qué aspectos se regularán en los estatutos y qué se deja para el pacto teniendo en cuenta la mayor flexibilidad de su contenido por su no inscripción en el Registro, por un lado, pero la controvertida eficacia de éste (interpretación jurisprudencial del art. 29 de la Ley), por otro.

El contenido del pacto puede abarcar:

- Cláusulas sobre el funcionamiento de los órganos sociales: junta y administración
- Cláusulas de desbloqueo
- Normas sobre contabilidad y auditoria
- Política de aplicación de resultados / reparto de beneficio
- Régimen de transmisión de las acciones / participaciones / cuotas
- Posible desinversión o "rescate" de la participación
- Prohibición de disposición
- Cláusulas de arrastre o acompañamiento
- Eficacia, vigencia, y modificación del acuerdo
- Cláusula penal por incumplimiento
- Resolución de conflictos
- Posibilidad de Inversión en otros instrumentos financieros orientados a aumentar el valor de la inversión de las personas trabajadoras
- Cláusula de confidencialidad

7. Celebración de un pacto de socios con el resto de socios de la empresa participada.

También pueden celebra un pacto la sociedad participada y la de participación. Puede recoger, además de las cláusulas típicas de cualquier pacto de socios, otras específicas como:

- No deslocalización de actividades básicas
- No venta a grandes inversores extranjeros

III. ASPECTOS GENERALES EN CASO DE PARTICIPACIÓN POR MEDIO DE PRÉSTAMOS O DE FINANCIACIÓN SUBORDINADA

Más arriba se ha planteado la posibilidad de que la participación sea financiera, pero no en el capital social en sentido estricto. Supone una participación de contenido económico, pero sin alterar las relaciones de poder en la sociedad. Cada empresa, y cada trabajador/a debe valorar si le interesa este tipo de participación. No debería descartable de inicio. Entre otras cosas porque tampoco excluye la participación en la gestión, más allá de la posibilidad de ejercer el derecho de voto en la junta general. Ya hemos señalado que la participación en la gestión ni exige, ni se reduce a éste derecho.

Al igual que en apartados anteriores, existen diversos extremos, que se exponen a continuación que deberían de ser objeto de reflexión previo a la implantación de la participación por medio de financiación subordinada. La sociedad deberá reflexionar, como mínimo sobre las siguientes cuestiones:

- Personas que tendrán acceso a la participación
- Financiación
- Dimensión cuantitativa de la participación
- Criterios de retribución
- Medidas para garantizar la inversión
- Cómo materializar la retribución
- Duración, rescisión y rescate de la participación
- Derechos de información y control

1. ¿Qué personas tendrán acceso a la participación?

a. Todas
   - Sin excepción
   - Se establecen criterios de antigüedad
   - Se establecen criterios de remuneración (a partir de un determinado salario)

b. Solo personal de dirección (puede ser un inicio, pero hay que ser consciente de las eventuales consecuencias fiscales)

c. Todas excluyendo el personal de dirección (que puede tener su propio programa)

2. ¿Cómo se financiará?

a. Si se va a financiar por las personas trabajadoras, ¿qué fuentes se van a utilizar?
   - Patrimonio privado
   - Salario

b. Si se va a financiar por la sociedad
   - » Participación en beneficios
   - » Primas extraordinarias

c. Se va a financiar combinado aportación de personas trabajadoras y sociedad

3. ¿Qué dimensión cuantitativa debe tener la participación conjunta de las pesonas trabajadoras?

a. No se fija un límite previo

b. Hay una cantidad mínima determinada

c. Hay una cantidad máxima determinada

4. ¿ Qué dimensión cuantitativa debe tener la participación de cada persona trabajadora?

a. No se fija un límite previo

b. Hay una cantidad mínima determinada

c. Hay una cantidad máxima determinada

5. ¿Cuáles son los criterios de retribución de la participación?

a. Un interés fijo

b. Un interés variable

c. Una retribución en función de los beneficios obtenidos
   - **i.** Se tienen en cuenta los beneficios repartibles
   - **ii.** Se tienen en cuenta los beneficios según balance
   - **iii.** Se establece una fórmula específica de cálculo

d. Un interés mínimo más uno variable en función de los beneficios

6. ¿Hay un límite de distribución de beneficios?

a. No

b. Hay un mínimo de beneficio que se reparte

c. Hay un límite máximo de beneficio repartible por esta participación

7. ¿Se participa también en las pérdidas? (caso de cuentas en participación)

a. No

b. Sí, con un límite máximo

c. Sí, con toda la inversión realizada

8. ¿Se adoptan medidas para garantizar la inversión frente a la insolvencia de la sociedad?

a. Ninguna

b. Se contrata un seguro de crédito

c. ¿Aval bancario?

9. ¿Cómo se materializa la retribución?

a. Pago en efectivo

b. Reinversión en la empresa

c. Combinación de ambos

10. ¿Cuál es la previsión respecto de la duración, la rescisión y el rescate de la participación?

a. ¿Se implanta como programa duradero o es una acción puntual?
   - » Se trata de una acción puntual (con ocasión de un aniversario, etc.)
   - » Se plantea como una acción que puede verse repetida o un programa duradero.

b. ¿Se establece un límite, un periodo mínimo de mantenimiento de la inversión?
   - i. No
   - ii. Menos de 5 años
   - iii. 5 años
   - iv. Más de 5 años

c. ¿Puede la sociedad rescindir el contrato de financiación?
   - i. En caso de transmisión
   - ii. En caso de fusión
   - iii. En caso de rescisión de la relación laboral

d. ¿Puede la persona trabajadora rescindir el contrato?
   - i. En caso de finalización voluntaria de la relación laboral
   - ii. Por enfermedad, accidente, u otras causas recogidas en el plan de participación
   - iii. Cuando lo estime conveniente con un plazo de preaviso:
     - » De dos semanas
     - » De seis semanas
     - » De dos meses

e. ¿En qué forma se ejercita el derecho?
   - i. Por medio de solicitud oral ante el órgano / comisión encargado del seguimiento del plan de participación o la dirección
   - ii. Por escrito ante el mismo órgano o la dirección

f. ¿Con qué anticipación ha de solicitarse?
   - i. No se establece
   - ii. Un mes
   - iii. Cualquier otro plazo escrito ante el mismo órgano o la dirección

g. ¿Cuándo puede hacerse efectivo?

   Habrán de conjugarse el riesgo de afectar a la liquidez de la empresa y el interés de la persona trabajadora en recuperar su inversión lo antes posible
   - i. En un mes
   - ii. Al final del trimestre
   - iii. Al final del año

11. ¿Qué derechos de información y control se prevén a favor de las personas trabajadoras que participan?

a. No se prevé ningún derecho específico más allá de los que legalmente correspondan

b. Se prevén derechos de información

c. Se prevén derechos de control

12. ¿Es transmisible la participación?

a. No

b. Solo a otras personas trabajadoras

c. Sí

13. **¿Qué derechos de información y control se prevén da favor de las personas trabajadoras?**

a. No se prevé ningún derecho específico más allá de los que legalmente correspondan

b. Se prevén derechos de información

c. Se prevén derechos de control

14. **¿Quién ejercer los derechos de información y control recogidos en el programa?**

a. Las propias personas trabajadoras

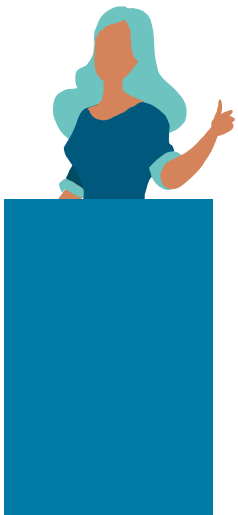
b. El comité de empresa

c. Personas designadas para tal función (p.ej. comité de seguimiento)

15. **¿Se va a articular la participación a través de una sociedad de participación?**

a. No, será directa con la sociedad participada

b. Sí. En esta caso habría que seguir con las reflexiones a cerca de la sociedad elegida y su configuración.



FASE III: IMPLANTACIÓN DEL MODELO

Una vez se haya reflexionado sobre los apartados anteriores, esto es, se haya fijado el objetivo perseguido con la participación de las personas trabajadoras en el capital y se haya diseñado y acordado el modelo que mejor se adapte a la empresa será necesario implantar e iniciar la puesta en marcha del modelo.

Para garantizar su éxito, la tercera fase debería abordar por lo menos, los siguientes aspectos:

- La redacción de documentos informativos y formularios en que explique el modelo acordado
- Información a los ejecutivos
- Información a las personas trabajadoras
- Aprobación por el comité de empresa
- Implantación del modelo acordado

Debe tenerse en cuenta que el nuevo sistema debe ser interiorizado por todas las personas implicadas en el mismo, esto es, personas trabajadoras y sus representantes, propiedad y dirección. Es por lo que convendrá informar a todos estos colectivos de la nueva realidad de la empresa.

1.- Redacción de documentos informativos y formularios

Es imprescindible tal y como se ha expuesto en apartados anteriores informar a todas aquellas personas implicadas en el cambio, tanto personas trabajadoras a las que se va a ofrecer participación, como a los representantes de las mismas e incluso a los directivos de la empresa. Para ello, puede resultar conveniente y de gran utilidad elaborar folletos y documentos en los que se explique el nuevo modelo de empresa de forma clara y sencilla. La finalidad no es otra que las personas trabajadoras y los directivos de la empresa conozcan la nueva situación de la empresa, así como las novedades e implicaciones que ello conlleva. Además, sería importante que los mismos explicaran las vicisitudes del sistema de participación, motivos de establecer participación, aclaración sobre documentos necesarios etc.

2.- Información a los ejecutivos y personas trabajadoras

Las personas a las que va a afectar el nuevo modelo, además de a la propiedad son los ejecutivos y las personas trabajadoras. Por ello, es importante informarlas de forma concreta y detallada sobre los cambios acordados. Ambos colectivos deben comprender la nueva realidad de la sociedad y creer en el éxito del modelo. Puede resultar de vital importancia organizar reuniones con ambos colectivos para informar sobre los detalles del nuevo modelo participativo.

3.- Aprobación por el comité de empresa (o delegado de personal)

Como representantes de las personas trabajadoras, es vital contar con la aprobación del comité de empresa (en caso de que la empresa cuente con uno) para proceder a la implantación exitosa del modelo. Es importante incluir a la plantilla en todo el itinerario de implantación del sistema de participación, por lo que el diseño final del modelo a implantar también debería ser aprobado por el comité de empresa como garantía de éxito.

4.- Implantación del modelo acordado

Una vez realizados todos los pasos ofrecidos en el itinerario, será el momento de implantar el modelo de participación e iniciar su puesta en marcha en base a lo acordado.



7.3
SEGUIMIENTO DEL MODELO IMPLANTADO

7.3. SEGUIMIENTO DEL MODELO IMPLANTADO

La labor no finaliza una vez implantado el sistema de participación en el capital, dado que la empresa es un ente dinámico y su situación varía constantemente, es conveniente implantar medidas que garanticen el seguimiento del modelo de manera periódica. Cada empresa deberá valorar qué medidas se ajustan a sus características y circunstancias particulares, aunque suele ser habitual programar reuniones de seguimiento varias veces por año, sobre todo en las empresas pequeñas. Para el caso de sociedades de mayor tamaño, suele nombrarse un Comité de seguimiento/control del modelo. Los representantes de las personas trabajadoras también deberán estar presentes en ese seguimiento. Deben evaluarse el grado de satisfacción de las partes con el programa, las posibles mejoras en el mismo, la consecución de los objetivos perseguidos, etc.

Por otra parte, no debemos olvidar que las personas trabajadoras forman parte del capital de la empresa y se convierten en copropietarias, por lo que resulta imprescindible ofrecerles la formación continua necesaria para su adaptación a las nuevas circunstancias.

Posibles medidas:

- Reuniones periódicas para continuar adaptando el modelo a las circunstancias cambiantes de la sociedad.
- Nombrar un Comité de seguimiento/control
- Formación continua de las personas trabajadoras





8.

CONSECUENCIAS FISCALES DE LA TRANSMISIÓN/ ADQUISICIÓN PARA LA SOCIEDAD Y PERSONAS TRABAJADORAS

8. CONSECUENCIAS FISCALES DE LA TRANSMISIÓN/ADQUISICIÓN PARA LA SOCIEDAD Y PERSONAS TRABAJADORAS

En general, los países de la Unión Europea cuentan con medidas fiscales de apoyo a la participación financiera de los trabajadores en la empresa, en mayor o menor grado. De hecho, son los instrumentos de promoción más extendidos. Aunque no constituyen un elemento indispensable para la participación financiera de los trabajadores, en aquellos países que los ofrecen los resultados son claramente positivos, como ya afirmaba el Comité Económico y Social Europeo en su Dictamen de 21 de octubre de 2010[1]. El Dictamen señalaba además que, sin perjuicio de las competencias exclusivas de los Estados miembros en materia de fiscalidad, la coordinación, la armonización y el reconocimiento mutuo podrían contribuir a estimular la participación financiera de los trabajadores en las empresas que operan a escala transfronteriza. Pero esta coordinación y armonización aún no se han producido.

Por lo que respecta a nuestro entorno, son diferentes normativas fiscales que rigen en el territorio guipuzcoano y en el Estado. En cualquier caso, si bien las modalidades de participación financiera de los trabajadores en la empresa se agrupan en dos grandes categorías, la participación en los beneficios y la participación en la propiedad de la empresa, las medidas fiscales en ambos casos van dirigidas únicamente a esta segunda modalidad.

8.1. FISCALIDAD EN GIPUZKOA

En la fiscalidad de las operaciones de transmisión/adquisición de partes del capital de la empresa a las personas trabajadoras concurren impuestos indirectos e impuestos directos.

Impuestos indirectos

El Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPYAJD) es un tributo de naturaleza indirecta que grava las transmisiones patrimoniales onerosas, las operaciones societarias y los actos jurídicos documentados (NF 18/1987 y Decreto Foral 9/2011). No obstante, se establece la EXENCIÓN DEL PAGO del impuesto para la transmisión de acciones, derechos de suscripción, obligaciones y títulos análogos y demás valores, así como participaciones sociales, cuando la operación se formalice en Gipuzkoa (art.6 Uno.A.2.a, NF 18/1987).

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, para evitar que se realicen compraventas de inmuebles eludiendo el pago de tributos, están sujetas al impuesto (art. 41 I.B.25.2, NF 18/1987) las siguientes:

1 COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, Dictamen *Participación financiera de los trabajadores en Europa,* SOC 371, Bruselas, 21 de octubre de 2010.

- Las transmisiones de acciones o participaciones sociales que proporcionen el control de sociedades, fondos y otras entidades cuyos activos estén constituidos al menos en un 50% por inmuebles situados en España
- Las transmisiones de participaciones a cambio de aportaciones de inmuebles realizadas para constituir o ampliar el capital de sociedades, siempre que entre la aportación y la transmisión no haya transcurrido un período mínimo de 3 años.

Impuestos directos

En este ámbito son diversas las medidas para favorecer la participación de las personas trabajadoras en la propiedad de las empresas, medidas destinadas tanto a los empresarios transmitentes como a los asalariados.

Si elTRANSMITENTE de las participaciones sociales es una SOCIEDAD mercantil, la renta obtenida de la diferencia entre el precio de adquisición y el de transmisión se integra en la base imponible del Impuesto de sociedades. Para estos casos no se prevé ninguna medida especial.

En cambio, si la TRANSMITENTE es una PERSONA FÍSICA, en la tributación del IRPF se estima que no existe ganancia o pérdida patrimonial cuando trasmite su empresa o las acciones o participaciones de ella a personas trabajadoras de la misma, siempre que se cumplan determinadas condiciones, cosa que no sucede cuando la transmisión se hace a un agente inversor externo. Las condiciones a cumplir conforme al artículo 41.2 de la NF 3/2014 IRPF, son la siguientes.

Las condiciones del apartado c) del artículo 41.2 NF3/2014:

- Debe tratarse de empresas o participaciones de empresas que estén exentas del Impuesto sobre el Patrimonio (apartados 1 a 6 del art. 6 de la NF 2/2018[2])
- El transmitente debe tener 60 o más años, o encontrarse en situación de incapacidad permanente, en grado de absoluta o gran invalidez.
- Si el transmitente ejerce funciones de dirección, debe dejar de ejercerlas y de cobrar remuneración por funciones de dirección. A estos efectos no se entiende comprendida entre las funciones de dirección la mera pertenencia al Consejo de Administración de la sociedad.
- El adquirente debe mantener la empresa o las acciones o participaciones recibidas durante los 5 años siguientes a la transmisión (salvo que fallezca en ese plazo o se liquide la empresa como consecuencia de un procedimiento concursal).
- El adquirente no debe realizar actos de disposición ni operaciones societarias que disminuyan de forma sustancial el valor de adquisición, directa o indirectamente.

2 NF 2/2018 del Impuesto sobre el Patrimonio, el artículo 6 es el relativo a los requisitos para la exención de bienes afectos a actividades económicas y de determinadas participaciones.

» Si el contribuyente afecta a su actividad económica elementos patrimoniales después de su adquisición, éstos deberán estar afectos ininterrumpidamente durante, al menos, los 5 años anteriores a la fecha de la transmisión de la empresa[3].

Las condiciones del apartado d) del artículo 41.2 NF3/2014:

» **Primero.** Las personas trabajadoras adquirentes deberán haber trabajado en la empresa o entidad o en entidades del grupo, un mínimo de tres de los cinco años anteriores a la adquisición (se computan como periodos trabajados aquellos en los que hayan estado en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares).

» **Segundo.** Los 5 años en los que el adquirente debe mantener la empresa o las participaciones de la empresa se contarán a partir de la fecha de transmisión, que deberá documentarse en escritura pública o en documento privado y presentarse ante la Administración tributaria. En caso de que la persona trabajadora aporte las acciones o participaciones adquiridas a una entidad participada exclusivamente por las personas trabajadoras, se entenderá cumplida esta condición cuando dicha persona trabajadora mantenga la participación en la citada entidad durante el tiempo restante hasta completar el citado plazo de 5 años.

» **Tercero.** Durante este plazo, las personas adquirentes deberán continuar prestando sus servicios como trabajadoras de la entidad o de entidades del grupo. A estos efectos, se computan los periodos de excedencia voluntaria por cuidado de familiares. Además, no se considerarán incumplidos los requisitos previstos cuando las personas adquirentes fallecieran o dejaran de trabajar por una situación de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez o se liquidara la empresa como consecuencia de un procedimiento concursal.

» **Cuarto.** Durante el plazo de 5 años posteriores a la fecha de transmisión, la participación directa o indirecta en la entidad de cada adquirente, conjuntamente con su cónyuge o pareja de hecho, sus ascendientes o adoptantes, sus descendientes y personas adoptadas y sus colaterales hasta el tercer grado, no podrá ser superior al 20 %. En el caso de que la entidad forme parte de un grupo, este requisito deberá ser respecto a cada entidad del grupo.

Este apartado d) del artículo 41.2 prevé que se entenderá cumplido el requisito de que la transmisión de acciones o participaciones de una empresa se realice a favor de las personas trabajadoras de la misma o de entidades del grupo cuando la ADQUIRENTE sea una ENTIDAD PARTICIPADA EXCLUSIVAMENTE POR LAS PERSONAS

3 Esto significa que si se adquiere un bien y se afecta a la actividad después de su adquisición, por ejemplo se adquiere el 2 de febrero de 2014 y se afecta el 1 de setiembre de 2014, para que la transmisión lucrativa del mismo pueda acogerse al diferimiento, la misma debe tener lugar, como mínimo, el 2 de septiembre de 2019.

TRABAJADORAS. Para ello debe cumplir determinados requisitos.

a. Debe estar participada exclusivamente por personas trabajadoras de la empresa cuyas acciones o participaciones se transmiten, o de empresas del grupo, que hayan trabajado un mínimo de 3 de los 5 años anteriores a la adquisición.

   » No se incumple esta condición si estas personas dejan de trabajar por una situación de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez.

   » Tampoco se incumple esta condición cuando la participación corresponda a sucesores de personas trabajadoras fallecidas con posterioridad a la adquisición de las acciones o participaciones de la entidad participada exclusivamente por las personas trabajadoras (esta circunstancia anterior será de aplicación durante un plazo máximo de dos años desde el fallecimiento de la persona trabajadora).

b. Al menos el 90 % de su activo debe estar constituido por acciones y participaciones de esta empresa o empresas del grupo.

   » A estos efectos, la tesorería no computará en el activo.

   » En el caso de que la entidad se haya constituido o haya ampliado capital mediante aportaciones dinerarias en los dos meses anteriores a la transmisión, este requisito b) se exigirá a partir de la formalización de la operación.

c. La entidad participada exclusivamente por las personas trabajadoras deberá cumplir los requisitos previstos en las letras a) y b) anteriores durante el plazo de 5 años siguientes a la transmisión.

   » Este plazo de mantenimiento de las acciones y participaciones es exigible tanto a la entidad participada exclusivamente por las personas trabajadoras (respecto a las acciones y participaciones por ella adquiridas) como a las personas trabajadoras (respecto a las acciones o participaciones en esta entidad).

   » En el caso de disolución de la entidad participada exclusivamente por las personas trabajadoras con anterioridad al cumplimiento del plazo, éste se deberá completar a través del mantenimiento de las acciones y participaciones por parte de las personas socias trabajadoras.

   » En las adquisiciones realizadas por las entidades participadas exclusivamente por personas trabajadoras, corresponderá a estas personas cumplir los requisitos Tercero y Cuarto de la letra d) del artículo 41.2.

Por lo que respecta a las personas trabajadoras ADQUIRENTES, en Gipuzkoa se prevé una deducción en la cuota del IRPF del 15%, para los hombres, y del 20%, para las mujeres, de las cantidades destinadas a la adquisición o suscripción de acciones o participaciones de su entidad empleadora o de empresas del grupo, con una serie de condiciones (art. 89 NF 3/2014 IRPF).

- La deducción no puede exceder de 1.500 euros anuales, para los hombres, o de 2.000 euros anuales, para las mujeres.

- Las cantidades no deducidas, ya sea por exceder esos límites o por insuficiencia de cuota íntegra, podrán aplicarse en los cuatro ejercicios siguientes respetando tales límites.

- La suma de los importes deducidos por cada contribuyente en los sucesivos períodos impositivos no puede superar la cifra de 6.000 euros, cuando la persona adquirente sea hombre, o de 8.000 euros, cuando sea mujer.

- A los efectos de aplicar la deducción prevista en el artículo 89 NF 3/2014 IRPF, se estima que no tiene consideración de rendimiento de trabajo en especie la diferencia positiva que, en su caso, se pueda generar entre el valor normal de mercado y el valor de transmisión en el supuesto de transmisión onerosa a personas trabajadoras[4] (art. 17.2.g de la NF 3/2014 del IRPF).

Cabe destacar que, con efectos para 2016, se eliminó el requisito de realizar una oferta previa a todas las personas trabajadoras de la empresa o entidad o a colectivos específicos de la plantilla, por considerase un requisito que encorsetaba de forma importante la viabilidad de este tipo de operaciones y dificultaba su éxito[5]. Asimismo, debe señalarse que se ha facilitado que la adquisición pueda realizarse a través de ENTIDADES PARTICIPADAS EXCLUSIVAMENTE POR LAS PROPIAS PERSONAS TRABAJADORAS, una fórmula que se viene utilizando en el ámbito empresarial guipuzcoano (Art. 89.c.a' de la NF 3/2014).

En definitiva, estudiado el régimen fiscal de Gipuzkoa, podrían exponerse las siguientes conclusiones:

Para los casos en los que el TRANSMITENTE de acciones/participaciones sea una persona física, los beneficios fiscales solo son aplicables para casos de sucesión de empresa en vista de los requisitos a cumplir por el transmitente en el artículo 41.2 NF3/2014 (edad, cese funciones de dirección…). La finalidad del presente proyecto, no es otra que ampliar y dar a conocer la participación de las personas trabajadoras en el capital al margen de los casos de sucesión de empresa o crisis por lo que, aquellas ventas de acciones/participaciones realizadas sin que el transmitente cumpla los requisitos del artículo 41.2 NF3/2014 (que son las más numerosas en el proyecto que se plantean) no gozarían del beneficio fiscal expuesto.

4 Este beneficio se extiende igualmente a los acasos de adquisición de empresas por parte de las personas trabajadoras, cuando se cumplen los requisitos del artículo 41.2.d) de la NF 3/2014.

5 *Vid.* Exposición de Motivos de la NF 6/2016, de modificación de las Normas Forales del IRPF y del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, para incentivar la participación de las personas trabajadoras en la empresa.

8.2. FISCALIDAD EN EL ESTADO

Al igual que en el territorio de Gipuzkoa, las medidas fiscales relativas a las operaciones de transmisión/adquisición de partes del capital de la empresa a las personas trabajadoras, afectan a impuestos directos e indirectos.

Impuestos indirectos

En el Estado, la venta de acciones o participaciones sociales, independientemente de si se transmite la totalidad o solo una parte de ellas, está igualmente EXENTA DEL PAGO del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPYAJD). Aunque, para evitar compraventas de inmuebles eludiendo el pago de impuestos, están sujetas a él:

1. Las transmisiones de acciones o participaciones sociales de sociedades, fondos y otras entidades cuyos activos estén constituidos al menos en un 50% por inmuebles situados en España.
2. Las transmisiones de participaciones a cambio de aportaciones de inmuebles realizadas para constituir o ampliar el capital de sociedades, siempre que entre la aportación y la transmisión no haya transcurrido un período mínimo de 3 años.

A este respecto, el régimen fiscal estatal no presenta diferencias con la normativa de Gipuzkoa.

Por otra parte, asimismo, la Ley 37/92 del IVA (art. 20.Uno.18.k) establece que están sujetas al impuesto pero EXENTAS DEL PAGO, entre otras operaciones financieras, las relativas a la transmisión de acciones, participaciones en sociedades y demás valores. No obstante, también señala excepciones (apartado c) para evitar compraventas de inmuebles eludiendo el pago de los impuestos correspondientes.

Impuestos directos

En cambio, el régimen varía en la esfera de los impuestos directos, donde en el ámbito estatal se prevén unas medidas distintas para fomentar la participación de las personas trabajadoras en la propiedad de las empresas.

Cuando el TRANSMITENTE de las participaciones sociales es una SOCIEDAD mercantil, al igual que en Gipuzkoa, la diferencia entre el precio de adquisición y el de transmisión se suma a la base imponible del Impuesto de sociedades, por lo que no se contempla ninguna medida especial.

Sin embargo, el sistema fiscal es diferente si quien vende las participaciones sociales es una PERSONA FÍSICA. En este caso la ganancia patrimonial derivada de la venta de las participaciones tributa en la base imponible del ahorro del IRPF, en función del beneficio obtenido, por la diferencia de los valores de adquisición y de transmisión (art. 34 LIRPF).

A este respecto, para evitar fraudes, el artículo 37 de la LIRPF establece unas reglas especiales limitando la valoración de la transmisión. Así, salvo prueba de que el importe efectivamente satisfecho se corresponde con el que habrían convenido partes independientes en condiciones normales de mercado, el valor de transmisión no podrá ser inferior al mayor de los dos siguientes[6]:

- valor del patrimonio neto que resulte del cálculo teórico sobre el balance del último ejercicio cerrado antes de la fecha del devengo del impuesto

- valor que resulte de capitalizar al tipo del 20% el promedio de los resultados de los tres ejercicios sociales anteriores al devengo del impuesto[7] (a estos efectos, se computarán como beneficios los dividendos distribuidos y las asignaciones a reservas, excluidas las de regularización o de actualización de balances).

Para el ADQUIRENTE, las cantidades dedicadas a la **compraventa de participaciones sociales no son gasto deducible.**

Por lo que respecta a la **entrega gratuita de acciones** o participaciones a los empleados, de conformidad con el artículo 17.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF debe calificarse como rendimiento de trabajo. No obstante, el artículo 42.3.f) LIRPF matiza que **no tendrá la consideración de rendimiento de trabajo en especie** la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior a mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de empresas del grupo de sociedades, en la parte **que no exceda**, para el conjunto de las entregadas al trabajador, **de 12.000 euros anuales**, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

El desarrollo reglamentario efectuado por el artículo 43 del RIRPF (RD 439/2007, de 30 de marzo) para que la entrega de acciones o participaciones no tenga la consideración de retribución en especie exige determinados requisitos:

6 Imaginemos que una persona vende las participaciones de una sociedad por el mismo precio que las adquirió, por 3.000€. Puede pensar que no hay ganancia y que no tiene que tributar, pero no es así exactamente. A efectos fiscales, las participaciones deben valorarse a precio de mercado y más concretamente por el valor mayor que se obtenga por uno de estos dos métodos:
- El valor teórico resultante del balance correspondiente al último ejercicio cerrado con anterioridad al devengo del impuesto
- El resultado de capitalizar al tipo del 20% los resultados promedios de los tres ejercicios anteriores.

7 Supongamos que la empresa en los últimos tres años obtuvo los siguientes beneficios: 100.000 €, 75.000 € y 50.000 €. En este caso el promedio sería de 75.000 € y la capitalización al 20% (multiplicar por 5) sería de 375.000 €. Esto supone que, aunque el contribuyente hubiera vendido las participaciones de la sociedad al precio de 3000 €, a efectos fiscales ha obtenido una ganancia patrimonial de 372.000 € (375.000€ -3.000 €) y debe tributar. Por ejemplo, al tipo impositivo del 24%, serían 78.120 € que, de no tributar, serán reclamados por la Agencia Tributaria con recargo e intereses y la correspondiente sanción.

» Que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa y contribuya a la participación de estos en la empresa. En el caso de grupos o subgrupos de sociedades, el citado requisito deberá cumplirse en la sociedad a la que preste servicios el trabajador al que le entreguen las acciones (no se entenderá incumplido este requisito cuando para recibir las acciones o participaciones se exija a los trabajadores una antigüedad mínima, que deberá ser la misma para todos ellos, o que sean contribuyentes por este Impuesto).

» Que cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no tengan una participación, directa o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5 %.

» Que los títulos se mantengan por el trabajador durante al menos 3 años desde su entrega.





9.
CONCLUSIONES

9. CONCLUSIONES

Ya en el inicio de la industrialización se discutió el papel que debían cumplir los trabajadores en el seno de las empresas. Se debatió si debían ser considerados un mero factor de coste, cuya implicación se debía remunerar con el salario o si, además, son merecedores de una parte de los resultados positivos fruto del esfuerzo colectivo de empresarios, inversores y ellos mismos. La primera respuesta práctica a esa cuestión fue la de que los trabajadores debían percibir en forma de sueldo la cantidad mínima que el mercado de trabajo obliga a abonar. Nada más. Y las relaciones laborales se articularon en clave de conflicto. Pero la interrogante, sobre todo en momentos de crisis, ha resurgido periódicamente y la participación financiera ha sido de forma recurrente objeto de discusión en el ámbito de la política, la literatura jurídica y la práctica empresarial. En un primer momento la participación financiera se ha limitado a la participación en los resultados o en los beneficios. Solo a principios del s. XX surgió la idea de una participación en el capital. Participación que desde finales del mismo siglo tiene el apoyo decidido de las instituciones de la Unión Europea.

Las empresas que han practicado fórmulas de participación en el capital dan testimonio de las ventajas que la misma ofrece a todas las partes implicadas, incluido el territorio en el que implantan. Pero el cambio de modelo de relación no es tarea fácil y debe ir precedido de una labor de generación de mutua confianza cimentada en la transparencia respecto de la situación de la empresa, los objetivos perseguidos con la participación y las consecuencias para ambas partes. En todo caso, como señala la Unión Europea ha de quedar claro que todo beneficio derivado de la participación financiera debe abonarse además de un salario fijo, determinado de acuerdo con las normas y práctica nacionales. Estos beneficios no sustituyen al salario, su función es diferente y complementaria. Los planes de participación, por otra parte, deben evitar riesgos irrazonables para los trabajadores, que al devenir copropietarios de la empresa para la que trabajan arriesgan además de su trabajo, los ahorros puestos en manos de aquella. Y han de ser consensuados con los representantes de las personas trabajadoras.

La experiencia europea pone de manifiesto que las medidas fiscales de apoyo son imprescindibles para el desarrollo de participación financiera. En Gipuzkoa, esas medidas no son aún ambiciosas, pero existe una clara voluntad institucional de apoyo en el cambio de modelo de empresa, por lo que entendemos que se irán incorporando a la legislación foral. En este trabajo no se hace una propuesta, aunque se apuntan modelos que pueden servir de referencia. Queda pendiente esta tarea.

Pero no solo las medidas fiscales son precisas para avanzar en este camino. Son también necesarios modelos practicables, no excesivamente complejos en su implantación y gestión, e información sobre los casos de éxito que animen a empresas interesadas en el cambio. En esta tarea sí hemos querido contribuir con este proyecto.

10.
BIBLIOGRAFÍA

10. BIBLIOGRAFÍA

ASLE. *La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa.* Fundación EOI, Madrid, 2013.

AZURERO, G. "La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise", *Droit Social 12*, 2015, p. 1006-1011.

AZURERO, G. "Los mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa en Francia", *Documentación Laboral 109*, 2017, p. 71-80.

BEFFA, J.L. y CLERC, C. "Les chances de una co-détermination à la française", *Prisma 26*, 2013, p. 1-74.

BENHAMOU, S. "Gouvernance, participation des salariés et performance des entreprises: enjeux et prospective économique et sociale", *Droit Social 6*, 2014, p. 550-555.

CHAIGNEAU, A. "Épargne Salariale", *Le Revenu* 22.09.2015, en: http://www.lerevenu.com/placements/epargne-salariale/emmanu...

COMISIÓN. Communication from the Commission concerning its action programme relating to the implementation of the Community Chaater of basic Social Rights for workers: COM (89) 568 final.

COMISIÓN. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa al marco para la participación financiera de los trabajadores. COM (2002) 364 final.

COMISIÓN. Documento de trabajo de la Comisión. Consulta de trabajo sobre la estrategia UE 2020. COM (2009) 647 final.

COMISIÓN EUROPEA (1991) (Directorate General Employment, Industrial Relations and Social Affairs & Uvalic, M.) *The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community*, Florence & Brussels.

CONSEJO DE LA UE (1992) Recomendación, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) (92/443/CEE), *DOCE* L 245, 26.9.1992.

COPIESAS, Conseil d' Orientation de la Participation, de l'Interessement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié. *Rapport: Propositions en vue d'une réforme de l'épargne salariale,* Paris 2014.

Documento de posición del Deutsches Aktieninstitut e.V., de 16 de marzo de 2017, titulado «Employee Share Ownership as Pivotal Part of the Capital Markets Union» (La participación accionarial de los trabajadores como parte fundamental de la unión de los mercados de capitales).

EFES, *Barometer of employee share ownership policies in european countries.* Bruselas, junio de 2018.

EFES, *European Federation of employee share ownership for 2014*, Manifesto, Bruselas, 2014.

ENCISO SANATOCILDES M. (coord.) *La participación de las personas en la empresa, algunas reflexiones y propuestas para su desarrollo.* Deusto Digital, Junio 2010.

ENCISO SANATOCILDES, M., "La participación de los trabajadores en la empresa y su promoción desde las instituciones europeas", en FAJARDO GARCÍA, G. (dir.), *Participación de los trabajadores y sociedades laborales*, Valencia, 2018

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): European Company Survey 2009.

FREUNDLICH, F., "La participación en el capital en los Estados Unidos", en FAJARDO, G., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, 2018.

MARTINEZ VALMASEDA, A., *Las cuentas en participación y su vertiente interna*, 2011.

MATHIEU, M (2016) Análisis económico anual de la participación accionarial de los trabajadores en los países europeos en 2016, Federación Europea de Participación Accionarial de los Trabajadores (EFES), Bruselas, 2017.

MATHIEU, M (2017) Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2017. EFES. Bruselas, 2018.

MATHIEU, M (2018) Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2018. EFES. Bruselas, 2019

MIMENTZA, J., "Efecto de las directivas comunitarias sobre los derechos de participación y consulta en las grandes empresas multinacionales alemanas", Doc. Laboral, nº 107/2017

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES, *PACTE. Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises en 10 mesures*, Paris 2018, en: https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte.

MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD, *Estadísticas PYME, Evolución e indicadores.* Nº 16 Madrid, marzo de 2018.

NATIXIS INTERÉPARGNE , *Le cadre fiscal et social de l'épargne salariale pour l'épargnant,* Paris 2019, en: https://www.interepargne.natixis.com/upload/docs/application/pdf/2019-02/le_cadre_fiscal_et_social_de_lepargne_salariale_pour_lepargnant.pdf

NUTTAL, G. "Guía sobre las principales formas de participación de empleados en el Reino Unido", en FAJARDO, G. "Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales", Valencia, 2018.

OTTO, B., *Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, Österreich und Großbritanien*, 2010.



OTXOA-ERRARTE, R., "Las alternativas al crédito bancario en la financiación de las PYME", en OTXOA-ERRARTE, R., ALTZELAI, I. VELAZQUEZ, J.M., PYME y crisis económica. Respuestas normativas de la UE, 2010.

PARLAMENTO EUROPEO. Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre el papel de la participación financiera de los trabajadores en la creación de empleo y la reintegración de los desempleados. (2018/2053(INI), septiembre de 2018.

SEIFERT, A., "Entre cooperación y conflicto social: el modelo alemán de participación de los trabajadores en los órganos de dirección de las grandes empresas", Doc. Laboral, nº 107/2017.

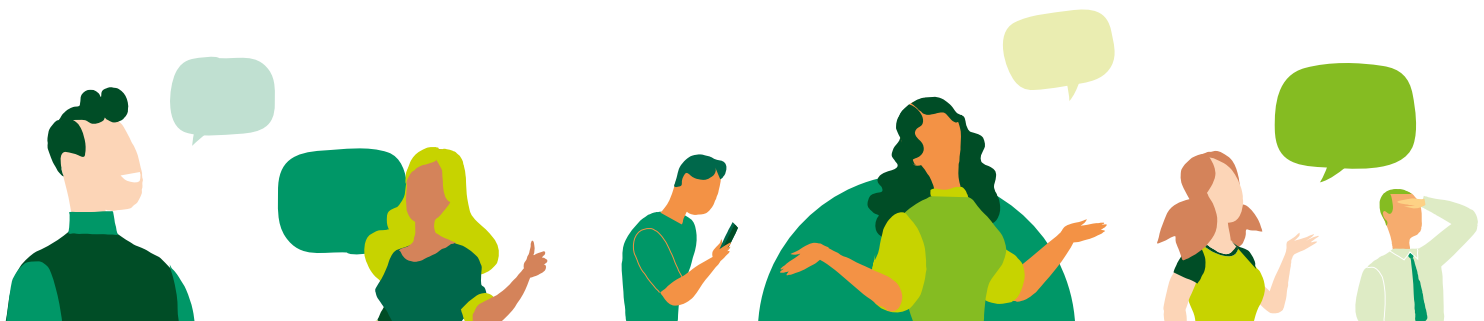
SENDELL-MÜLLER M. y WECKES, M. *Mitarbeiterkapitalbeteiligung*, 2016.

STEGER, SCHUBERT, BEISIEGEL Y DIETRICH, *Mitarbeiterbeteiligung in KMU*, Working Paper Forschungsförderung, nº 129, abril, 2019.

TERRADILLOS, E., "Los acuerdos de accionariado salarial: la experiencia de la empresa CAF en Guipuzkoa", en Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, nº 41, 1997.

TZSCHENTKE, D., *Mitarbeiterbeteiligung und deren Besteuerung in Deutschland, Frankreich und Gorßbritanien*, 2010.

UVALIC, M. "La participación financiera de los trabajadores de la Unión Europea", *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía 33*, 1995, p. 64-77.





Gipuzkoako Foru Aldundia
Ekonomia Sustapeneko, Landa Ingurunerako eta Lurralde Orekako Departamentua

Diputación Foral de Gipuzkoa
Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial

eman ta zabal zazu
GEZKI

UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU

