



Universidad de Valladolid
Campus de Palencia

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo de Fin de Grado:

Las empresas participadas por los
trabajadores. Análisis de la
normativa española.

Alumna: Ana Isabel Rodríguez Cuadrillero

Tutora: María Soledad Fernández Sahagún

Enero de 2017



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN, METODOLOGÍA Y OBJETO DEL TRABAJO.....	1
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. MARCO NORMATIVO	10
- Artículo 129.2 CE:	10
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social:	11
- 92/443/CEE: 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):.....	14
- Ley 44/ 2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas:.....	14
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital:	14
4. SOCIEDADES LABORALES	15
5. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA DE LAS SOCIEDADES LABORALES HASTA LA EMPRESA PARTICIPADA EN ESPAÑA	19
- Ley 15/1986, de Sociedades Anónimas Laborales	19
- Ley 4/1997 de Sociedades Laborales	20
- Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas.....	22
6. FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.....	25
- Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.	27
- Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad	29

- Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.	32
7. PARTICIPACIÓN EN ALEMANIA. MODELO DE COGESTIÓN	33
- Modelo de relaciones laborales en Alemania.....	33
- Representación y participación del trabajador.....	34
- Modelo de Cogestión	37
8. PARTICIPACIÓN FINANCIERA EN EEUU: MODELO ESOPS.....	44
- Origen histórico del Modelo ESOPs en EEUU	44
- Funcionamiento del Modelo	44
- Razones para la implantación del Modelo.....	45
- Tipos de ESOP y funcionamiento.....	46
9. CONCLUSIONES	49
10. BIBLIOGRAFÍA	54

1.INTRODUCCIÓN, METODOLOGÍA Y OBJETO DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

La nueva regulación de las sociedades laborales en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas supone una adaptación al nuevo marco normativo por el que nos movemos. Como novedad encontramos la introducción del concepto de “Empresa Participada por los Trabajadores” abriendo el abanico de los tipos de sociedad en el marco de la Economía Social y que amplía la participación de los trabajadores en la empresa a través de diferentes fórmulas que veremos a lo largo del trabajo.

Las relaciones laborales en nuestro país se caracterizan por situar al trabajador en una posición de desigualdad frente al empresario algo que el derecho laboral intenta corregir. Con esta nueva regulación, en la que los trabajadores, la parte débil en esta relación de desigualdad, pueden participar en los derechos de voto y/o toma de decisiones de la sociedad, en el capital y/o resultados de la sociedad o adaptando estrategias para incorporar a los trabajadores a la condición de socio, se abre para ellos una serie de mecanismos para mitigar esa desigualdad.

La Sociedad Laboral ya me parecía desde antes de esta reforma una fórmula muy interesante para las personas que quieren emprender y no solo aportan capital sino también aportan su trabajo. Por tanto, es importante conocer cuáles han sido las modificaciones y si éstas van a suponer un estímulo para la creación de más sociedades laborales favoreciendo la generación de empleo de calidad.

METODOLOGÍA

Tal y como se establece en la normativa de regulación de los Trabajos fin de Grado (Artículo 8), en éstos se debe establecer tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como su vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título.¹

¹ Vid. REGLAMENTO SOBRE LA ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO FIN DE GRADO. Universidad de Valladolid (BOCYL 25 de abril de 2013).

Es por esto que el profesional que se trata de formar, en este caso Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, debe alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
2. Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.

Para ello es necesario tener unos conocimientos mínimos de la empresa, del estatuto jurídico del empresario, de los mecanismos jurídicos para relacionarse en el tráfico mercantil con otras empresas, Administraciones públicas, trabajadores y proveedores...

En este sentido se justifica el trabajo realizado en el ámbito de las sociedades laborales y participadas y, en concreto en el Derecho de Sociedades y referido a las formas de participación de los trabajadores en las empresas, con las siguientes competencias definidas para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)
1. Instrumentales
<ul style="list-style-type: none">• GC.1. Capacidad de análisis y síntesis• GC.2. Capacidad de organización y planificación• GC.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa• CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera• CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio• CG.6. Capacidad de gestión de la información• CG.7. Resolución de problemas• CG.8. Toma de decisiones
2. Personales

<ul style="list-style-type: none"> • CG.14. Razonamiento crítico • CG.15. Compromiso ético
3. Sistemáticas
<ul style="list-style-type: none"> • CG.16. Aprendizaje autónomo • CG.18. Creatividad • CG.21. Motivación por la calidad • CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)
1. Disciplinares (saber)
<ul style="list-style-type: none"> • CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales • CE.3. Organización y dirección de empresas • CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social • CE.11. Políticas socio laborales
2. Profesionales (saber hacer)
<ul style="list-style-type: none"> • CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas • CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación • CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral • CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral • CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...) • CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral • CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral • CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable
3. Académicas
<ul style="list-style-type: none"> • CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

- CE.34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
- CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica
- CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

También encontramos otro tipo de competencias, como pueden ser el razonamiento crítico y el compromiso ético, ambas patentes en el tema que va a ser objeto de estudio con este Trabajo Fin de Grado (de ahora en adelante TFG), donde en ocasiones los límites entre lo ético y lo ilícito no son claros, principalmente en la actualidad, donde la situación de crisis económica favorece que las reformas laborales sean más flexibles y, normalmente, más perjudiciales para los intereses de los trabajadores.

OBJETO DEL TRABAJO

El objetivo que se persigue con este trabajo es conocer en qué consiste la sociedad laboral y las nuevas modificaciones que se introducen en la normativa que la regula. Con ello se pretende hacer un análisis a las distintas leyes que han regulado dicha sociedad con el fin de conocer los motivos para modificarla desde que tuvo su origen hasta las últimas reformas que se han aplicado.

Como novedad en la última reforma se ha introducido el término sociedad participada por los trabajadores, por lo que también se analizará las distintas formas de participación de los trabajadores para que se obtenga dicha calificación.

Por último, es interesante conocer como otros países utilizan distintas fórmulas para que los trabajadores participen en la empresa como pueden ser Alemania, por su relevante influencia en España, y EEUU por ser una gran potencia económica.

2. MARCO CONCEPTUAL

Al centrarse el tema en las Empresas Participadas por los Trabajadores hay que definir primeramente el concepto de **Sociedad Laboral**. Dicho concepto se encuentra en el artículo 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas que las define como “aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la presente ley”. Pero para ser calificadas como tal deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.
- b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que:

La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado.

Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social.

- c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores. No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

Por tanto, como señala Marta Enciso (2011, p 63), la característica principal de esta forma jurídica es que es una empresa donde la propiedad pertenece a los propios trabajadores.

Esta fórmula societaria logró su reconocimiento constitucional en el **art 129.2 CE** ordenando a los poderes públicos “la promoción de las diversas formas de participación en la empresa y el establecimiento de las medidas que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. Pero el origen de la Sociedad Laboral procede de la dictadura franquista, especialmente de la Ley de creación del Fondo Nacional de Protección al Trabajo 45/1960 de 21 de junio donde se menciona en el título III la creación del FNPT que “se dedicará al cumplimiento de conceder los auxilios necesarios a aquellos trabajadores que, de acuerdo con la legislación vigente, cesen en su relación laboral por aplicación de los planes que para una mayor racionalización del trabajo y para el desarrollo y mejoramiento de sus instalaciones, presenten las empresas o sectores completos de una rama industrial y sean aprobados por el Gobierno”². Los trabajadores de empresas en crisis procedían a adquirir acciones de su empresa para lograr su continuidad. Esta forma de adquisición de la empresa fue promovida por los gobiernos de la transición como se refleja en el reconocimiento constitucional y posterior desarrollo normativo en la Ley 15/1986 de sociedades anónimas laborales de 25 de abril.

En la ley anteriormente mencionada se define, por primera vez en España, el concepto de **Sociedad Participada por los Trabajadores**³ que viene siendo aquellas sociedades, bien anónimas, bien de responsabilidad limitada que no cumplen los requisitos para la constitución de una Sociedad Laboral pero que “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 los siguientes requisitos:

² Art 13 de la Ley 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro.

³ Art 19.1 Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

- 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.

Por último, el concepto de “**participación**”. Dicho concepto no tiene un significado cerrado, sino que depende del sistema de Relaciones Laborales de cada país. En muchos países se ha llegado a la declaración común de que los objetivos son “consolidar nuevos derechos, corregir los desequilibrios de poder y permitir que la mano de obra tome la iniciativa en algunos sectores”.⁴

Desde Europa se viene diciendo que “la participación constituye un importante aspecto de la cohesión social al fomentar el diálogo social”, a lo que se une los beneficios del fortalecimiento de la competitividad y un aumento de la productividad de las empresas. Por tanto, es una fórmula que conviene tener en cuenta a partir de los distintos modelos de participación que existen.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo viene estudiando desde 1977 la participación estableciendo 4 modelos o tipos de participación (1987, p 3):

- La participación como unidad orgánica de intereses en el seno de la empresa: donde se persigue mejorar aspectos de la empresa a través de grupos de trabajo. Se incluirían los círculos de calidad, grupos para resolver problemas, etc.
- Modelo reglamentario: el sistema vendría impuesto por disposiciones legales siendo característico los comités de empresa y representantes en la empresa.

⁴ FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. (1987). “Análisis de la participación. Un balance de los estudios de la Fundación en materia de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa”. Luxemburgo.

- Modelo de carácter voluntario: en función de las necesidades de la empresa se negociaría a nivel interno. Modelo propio de países como Reino Unido y Estados Unidos.
- Autogestión: se introduce en la empresa la democracia “por medio de la estructura de decisión de la empresa”.

En este momento, conviene tener en cuenta la tipología de las formas de participación en la empresa de Marta Enciso (2011, p 25) que se adapta más a la actualidad. Así, se denomina “**Participación en la Gestión**” de la empresa a la forma en la que intervienen los representantes de los trabajadores en los órganos de dirección de la empresa. También se incluiría en este apartado el Modelo de Cogestión.

La palabra “**cogestión**” viene de la palabra alemana “*mitbestimmung*” que viene a significar “codecisión”. Dicho concepto se puede clasificar en función del número de representantes de la clase trabajadora. Sería denominada “cogestión calificada” si los representantes de cada parte, es decir, de los trabajadores o de la empresa, son equitativos. En otro caso sería “cogestión simple” y se daría un número de representantes trabajadores inferior al de la empresa.

Si se clasifica en función de la actividad que lleven a cabo los representantes se denominaría “cogestión de vigilancia y/o de dirección”. En este caso los representantes “codeliberan y codeciden en todo a lo que la gestión de la empresa se refiere y pertenece a la competencia de dichos órganos” (Krotoschis, 1972, p 178).

Perpiñá (2006) establece según el grado de participación una clasificación de la participación de los trabajadores en la cogestión:

- De información
- De consulta
- De veto en las decisiones que tome el empresario
- De codecisión, es la mejor representa a la cogestión.

Siguiendo con la tipología de Marta Enciso (2011, p 25), la siguiente forma de sería la “**Participación Financiera**” donde los trabajadores pueden

participar en la propiedad o en el capital de la empresa. Otra forma sería la **“Participación en los Beneficios”** mediante la cual una parte de los beneficios se redistribuye entre los trabajadores. Por último, se encontraría el cajón de sastre que englobaría las políticas de Gestión de la Calidad (p.e. equipos de trabajo y círculos de calidad) y la Responsabilidad Social de la empresa y que se designaría como **“Nuevas Formas de Participación”**.

3. MARCO NORMATIVO

El marco normativo de referencia para este trabajo se ha basado en la normativa en vigor para las Sociedades Laborales.

- Artículo 129.2 CE:

“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.”

Dicho precepto se encuentra en el Título VII de la CE denominado como “Economía y Hacienda”. Esta localización hace que la participación en la empresa no sea considerada como un derecho fundamental, sino que se exige de forma simple a los poderes públicos a que promuevan las distintas formas de participación. Además, a diferencia de los derechos fundamentales contenidos en el Título I su vulneración no es alegable ante los órganos judiciales si no ha tenido un desarrollo legislativo posterior.

En cuanto al contenido, las *diversas formas de participación* a las que hace referencia, pueden tratarse de múltiples mecanismos puesto que se trata de un concepto muy amplio. Sin embargo, se encontrarían limitados según Marín (2015) por los art 33.1 y 38 CE referidos a la titularidad de la propiedad y del sistema económico.

Lo siguiente a lo que se hace referencia es a que *los poderes públicos promoverán*, por lo que son los sujetos de la obligación de este mandato constitucional. Pero prosigue el precepto con que esta promoción será eficaz, por lo que dicha acción se llevará a cabo buscando su logro.

Después, se señala que el legislador tendrá que regular mediante una Ley el régimen jurídico de las cooperativas pero que también facilitará los medios para que los trabajadores tengan acceso a la propiedad de los medios. Esto último se puede interpretar de dos formas: que los trabajadores pudieran ir accediendo escalonadamente a la propiedad de las empresas con los límites del artículo 33 CE, pero también, a que

puedan ser los propios trabajadores los que creasen empresas siendo los propietarios de las mismas a la vez⁵.

- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social:

El objetivo de esta ley es la configuración de un marco jurídico que reconozca y mejore la visibilidad de la economía social, dando una mayor seguridad jurídica a través de la definición de la economía social y estableciendo los principios que deben poseer tales entidades tal como se indica en la exposición de motivos de dicha ley, siempre respetando la normativa específica que se aplica a cada una de ellas.

A la hora de definir el concepto de Economía Social el artículo 2 engloba al “conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el art 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”.

Los principios a los que se refiere el anterior artículo son:

a) *Primacía de las personas y del fin social sobre el capital [...]:*

Se interpreta como que estas entidades se orientan más hacia las personas dejando en un segundo plano la obtención de beneficios. Buscan la participación y el respeto de los derechos como valores primordiales.

b) *Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad:*

En el sentido de que los beneficios obtenidos se reinvierten en favor del desarrollo de la entidad y de las personas que la componen.

c) *Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad [...]:*

⁵ MARIN MARTÍNEZ, F. (2015). “Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores”. Tesis. Universitat de València, Valencia.

Solidaridad entre los propios miembros de la entidad y con la sociedad de la que forma parte, impulsando su desarrollo, la cohesión social, generación de empleo, etc.

d) *Independencia respecto a los poderes públicos:*

Las entidades que forman parte de la Economía Social actúan a través de un sistema de autogestión sin necesidad de depender de las instituciones públicas.

Este tipo de entidades se encuentran, ya sea de forma directa o indirecta, mencionadas en los artículos 9.2, 40 y 129.2 de la Constitución Española que reconoce la existencia de estas entidades al reunir los principios necesarios para pertenecer a las mismas y que las hace distintas y específicas en relación a otras manifestaciones de sociedades mercantiles.

El motivo de que estas entidades estén separadas de otras entidades mercantiles radica en el carácter social de sus fines, sus formas de organizarse y de gestión. Además, el ser agentes económicos singulares se debe también a los “valores que comparten, su dimensión local, el apoyo a los individuos vulnerables y la contribución al desarrollo económico”.⁶ Prueba de ello es su régimen mercantil, fiscal y laboral que muestra las peculiaridades de estas empresas, por ejemplo, en el momento de constitución y a su base asociativa de la misma, a la condición de sus miembros, la transmisibilidad y a su régimen de responsabilidad.

Entre las peculiaridades se pueden encontrar, por ejemplo, en la cooperativa (Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas) limitaciones en el reparto de beneficios ya que tienen que constituir dos tipos de fondos sociales obligatorios como es el fondo de reserva obligatorio y el fondo de educación y promoción:

- Fondo de reserva obligatorio: se destina a la consolidación, desarrollo y garantía de la cooperativa.
- Fondo de educación y promoción: destinado al fomento de actividades en formación, educación y promoción.

⁶ URÍA MENÉNDEZ, (2016). “Guía práctica sobre aspectos jurídicos de la empresa social”.

Pero también cuentan con beneficios fiscales para fomentar la creación de cooperativas distinguiendo entre si son protegidas o especialmente protegidas. Se recogen en la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas:

- Beneficios fiscales a las cooperativas protegidas:
 - a. Exención del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados en los actos de constitución, ampliación de capital, fusión, escisión, en la constitución y cancelación de préstamos y en la adquisición de bienes y derechos que se integren en el fondo de Educación y Promoción.
 - b. Impuesto sobre Sociedades: tributan al tipo del 20% por sus resultados cooperativos y al 35% por los resultados extra cooperativos.
 - c. Impuesto de Actividades Económicas: con una bonificación del 95% en la cuota.
- Beneficios fiscales a las cooperativas especialmente protegidas: aparte de los anteriormente mencionados también cuentan con:
 - a. Exención del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por las operaciones de adquisición de bienes y derechos destinadas al cumplimiento de los fines sociales o tributarios.
 - b. Bonificaciones del 50% de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades.

En el artículo 5 se incluye a la Sociedad Laboral como parte de dicha economía social debido a que reúnen los principios que hacen que este tipo de sociedades y entidades sean distintas y específicas dentro del ámbito mercantil. Al igual que las cooperativas, también se encuentran con limitaciones pues están obligadas además de las reservas legales o estatutarias a constituir una reserva especial dotada con el 10% del beneficio de la empresa. Sin embargo, a cambio gozan de beneficios como

es la bonificación sobre el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados del 99% de las cuotas devengadas por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral⁷

- 92/443/CEE: 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):

Se invita a los estados miembros a “reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida, a nivel individual o colectivo, 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 garantizar “que las estructuras jurídicas permitan la introducción de las fórmulas de participación”, entre otras recomendaciones.

- Ley 44/ 2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas:

Nueva regulación de las Sociedades Laborales con el objetivo de actualizar su marco normativo y adecuarlo a las reformas legislativas sucedidas que han afectado a este tipo de sociedades. Como novedad se introduce el concepto de participación de los trabajadores en la empresa, que venía siendo demandado por instancias europeas por su creciente importancia como fórmula societaria.

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital:

Afecta a las Sociedades Laborales puesto que las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada actúan con carácter supletorio en lo no previsto en la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas⁸ según la forma que ostente dicha sociedad laboral.

⁷ Art 17 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

⁸ Disposición Final tercera de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

4. SOCIEDADES LABORALES

En su origen, las Sociedades Laborales surgieron para dar continuidad a las empresas industriales en crisis. Poco después, desde mediados de la década de los ochenta su función se basaba en el fomento de la participación de los trabajadores en nuevas empresas del art 129.2 CE. Actualmente, esta sociedad aparece en los textos legales como medida en las políticas activas de empleo y reguladas en la Ley 44/2015, 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Forman parte, también, por sus fines y principios orientadores de la economía social como así lo refleja la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social en el art 5.1.

Las Sociedades Laborales son aquellas Sociedades Anónimas o de Responsabilidad Limitada que cumplen los siguientes **requisitos**⁹:

1. Al menos la mayoría del capital social es propiedad de trabajadores que prestan en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.
2. Ninguno de los socios es titular de acciones o participaciones sociales que representan más de la tercera parte del capital social, salvo que:
 - La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten a los límites legales establecidos.
 - Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social.
3. El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido, que no sean socios, no es superior al cuarenta y

⁹ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Guía Laboral: El trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo asociado.
<http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm>

nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores. No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

Las **personas que pueden formar parte** de este tipo de sociedad puede ser como:

- Socio trabajador: mantiene una relación laboral de carácter indefinido donde presta su servicio a cambio de un salario y la forma es directa y personal. También son propietarios de acciones o participaciones sociales de la “clase laboral” que sumaran, al menos, en total el 50,01% del capital social.
- Socios no trabajadores: personas físicas o jurídicas que pueden ser públicas o privadas poseedoras de acciones o participaciones sociales de “clase general” y no mantienen una relación laboral con la sociedad.
- Resto de Trabajadores: son los trabajadores que mantienen una relación laboral contratados de forma temporal o indefinida y no poseen acciones o participaciones de la sociedad.

En cuanto al **régimen económico** de estas sociedades se compone del capital social y una reserva especial:

- Capital Social (art 5¹⁰):

Se divide en acciones nominativas y participaciones sociales, éstas tienen el mismo valor nominal y los mismos derechos económicos a pesar de la clase de la que formen parte.

Las acciones y participaciones se dividen:

- Clase laboral: son aquellas acciones o participaciones en manos de los trabajadores que mantienen una relación laboral con la sociedad de forma indefinida.
- Clase general: el resto de las acciones o participaciones.

¹⁰ Ley 44/2015, 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

El capital mínimo para estas sociedades depende de si la sociedad es:

- Sociedad Anónima Laboral: se necesita un mínimo de 60000 euros deben de estar al constituir la sociedad totalmente suscrito y desembolsado al menos el 25% de cada acción.
 - Sociedad Limitada Laboral: el mínimo será de 3000 euros y totalmente suscrito y desembolsado.
- Reserva especial (art 14¹¹):

Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir una Reserva especial, que se dotará con el 10 por 100 del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que se alcance al menos una cifra superior al doble del capital social. Este Fondo solo podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin y/o a la adquisición de sus propias acciones o participaciones sociales.

Las sociedades que sean calificadas como Laborales gozarán de **beneficios fiscales** que el legislador ha establecido como una bonificación en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral¹².

Hay que señalar también que este tipo de sociedades, desde su origen, sirvieron para solucionar los problemas que surgían con las crisis puesto que ayudaron a recuperar empresas y por tanto empleo.

Por otro lado, juegan un papel importante a la hora de crear empleo y de fomentar el emprendimiento, si bien, con la crisis se ha visto reducido el

¹¹ Ley 44/2015, 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

¹² Artículo 17 de la Ley 44/2015, 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

número de sociedades registradas, existen actualmente 515 sociedades laborales registradas con 1917 socios iniciales¹³.

¹³ Datos año 2015. http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/2015/4TRIM/indice4.htm

5. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA DE LAS SOCIEDADES LABORALES HASTA LA EMPRESA PARTICIPADA EN ESPAÑA

- Ley 15/1986, de Sociedades Anónimas Laborales

Durante la etapa franquista surge el primer conato de sociedad laboral bajo la Ley de creación del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (en adelante FNPT) 45/1960 de 21 de junio donde se menciona en el título III la creación del FNPT que “se dedicará al cumplimiento de conceder los auxilias necesarios a aquellos trabajadores que, de acuerdo con la legislación vigente, cesen en su relación laboral por aplicación de los planes que para una mayor racionalización del trabajo y para el desarrollo y mejoramiento de sus instalaciones, presenten las empresas o sectores completos de una rama industrial y sean aprobados por el Gobierno”¹⁴. Lo que sirvió para que los trabajadores de empresas en situación de crisis lo aprovecharan para adquirir acciones de esa empresa y participar en la continuidad de la misma.

Habría que esperar hasta 1986 para que se promulgue la primera Ley de Sociedades Anónimas Laborales¹⁵ en la etapa democrática. Sin embargo, estos primeros pasos en la constitución de sociedades laborales se encontraron limitados bajo la fórmula de sociedad anónima, considerada no muy adecuada por el carácter personalista de la sociedad laboral.

Pese a ello, dicha Ley se aprueba con esta fórmula ya que la mayoría de las sociedades laborales que se constituían en ese momento adoptaban la forma de la anónima.

Uno de los motivos para aprobar esta ley en esos momentos, según se refleja en su exposición de motivos, era debido a las dificultades que se encontraba atravesando el sector industrial. Como consecuencia de esta crisis eran muchas empresas las que tenían que cerrar provocando el despido de incontables trabajadores. Debido a esto muchos trabajadores

¹⁴ Art 13 de la Ley 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro.

¹⁵ Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales.

buscaron nuevas fórmulas para crear empleo como la constitución de Sociedades Anónimas Laborales. Otro motivo era el de regular esta fórmula ya que no se encontraba suficientemente regulada hasta entonces.

Por tanto, esta ley surge para dar seguridad jurídica a este tipo de empresas y promover medidas para fomentar la participación de los trabajadores en la empresa.

En esta ley la Sociedad Laboral se definía como “las sociedades anónimas en las que al menos el 51% del capital social pertenezca a los trabajadores que presten en ellas sus servicios retribuidos en forma directa, personal, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y en jornada completa”¹⁶.

Otras características de esta primera ley eran que ninguno de los 4 socios necesarios para la constitución de la empresa podía poseer más del 25% de las acciones y que las normas aplicables a las Sociedades Anónimas tenían carácter supletorio para lo no previsto en esta ley.

- Ley 4/1997 de Sociedades Laborales

Con el paso del tiempo, el sector de Sociedades Laborales representado por la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales (en adelante Confesal) manifestó la necesidad de una reforma de esta ley para enfocarlo hacia un “modelo más dinámico y flexible”¹⁷. También pedían que esta fórmula fuera un instrumento para los emprendedores y un nuevo “modelo empresarial de la economía social”.

En 1997 se publicó la nueva Ley de Sociedades Laborales¹⁸. Los motivos principales que llevaron a la publicación de esta nueva ley fueron los de adaptar el marco normativo a la reforma llevada a cabo en la Ley 19/1989, de 25 de julio, de adaptación de las sociedades de capital a las normas

¹⁶ Art 1 de la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales.

¹⁷ ALGORA JIMÉNEZ, JM (2011). “*La Economía Social; crisis y recuperación económica*” en Historia Actual Online, núm 26 (Otoño, 2011), p 133-140,

¹⁸ Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales

comunitarias y la promulgación de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

Por tanto, se trataba de adaptarse a los nuevos tiempos dentro del marco europeo y de la creación de la figura de la sociedad limitada laboral.

Sin olvidar el fomento de la participación de los trabajadores en la empresa recogiendo el mandato del art 129.2 CE que supone un mayor impulso para que los trabajadores puedan acceder a la propiedad y gestionar la propia empresa.

La adopción de la fórmula de sociedad laboral limitada supone, según se señala en la exposición de motivos de esta ley, para los trabajadores numerosas ventajas debido a la mayor flexibilidad que supone frente a la fórmula de sociedad laboral anónima; el importe del capital es menor, al igual que los gastos de constitución; y el número de socios de la empresa es ilimitado, principalmente.

El concepto de Sociedad Laboral incorpora las modificaciones de esta ley y las define en su artículo 1.1 como:

“Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley.”

Siendo los requisitos exigidos del respeto del número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, que no podrá ser superior al 15% del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. En el caso de la sociedad tuviera menos de 25 socios trabajadores, el porcentaje no podrá ser superior al 25% del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Sin tener en cuenta a los trabajadores con contrato de duración determinada¹⁹.

¹⁹ Art 1.2 de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

- Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas

Al igual que sucedió con la anterior reforma de la Ley de Sociedades Laborales, con el paso de los años se constató la necesidad de reformar dicha ley con el objetivo de adecuarla a los nuevos tiempos.

Desde la aprobación de la ley de 1997 numerosas reformas legislativas se han ido sucediendo y han afectado al ámbito de las sociedades laborales. Las reformas más importantes han sido:

- Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal.
- Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales.
- Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.
- Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio).
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Por ello la nueva Ley de Sociedades Laborales²⁰ tiene que actualizarse y adaptar estas reformas.

De forma novedosa se regula en esta ley por primera vez las sociedades participadas por los trabajadores. Concepto que ha adquirido gran importancia en los últimos años a raíz de la Recomendación del Consejo, de 27 de junio 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)²¹, donde se invitaba a los estados miembros a:

1. a reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida, a nivel individual o colectivo, de una amplia variedad de fórmulas de participación de los trabajadores por cuenta ajena en los beneficios y los resultados de la empresa, tales como la participación en beneficios, el accionariado o fórmulas mixtas, y

²⁰ Ley 44/2015, de 14, de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

²¹ 92/443/CEE

2. a tener en cuenta, en este contexto, el papel y la responsabilidad de los interlocutores sociales, de conformidad con las legislaciones y/ o prácticas nacionales.

En esta misma línea también se encontraba el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Participación financiera de los trabajadores en Europa”²² donde se animaba a Europa para elaborar un marco de referencia de forma que se impulse la conexión social y económica de Europa, ya que dicha participación representa una posibilidad de que las empresas y los trabajadores participen más y mejor “en el éxito de la creciente europeización de la actividad económica”.

Se pretende, por tanto, que los trabajadores con esta fórmula puedan participar en los resultados de la empresa sintiéndose parte de ella. Aparte de otras fórmulas de participación como la codecisión, participación en el capital, etc de las que hablaremos más adelante.

Desde Confesal tratan de poner a las sociedades laborales como modelo de empresa participada de los trabajadores. Para ello, su idea era crear un área de empresa participada por los trabajadores donde ellos tuvieran la delegación política específica para tener la representación y promoción de esta fórmula frente a Europa.

Para tal fin, el de fomentar la participación de los trabajadores, se incluye en esta reforma el facilitar el acceso a la condición de socio del trabajador e incorporar medidas que refuercen el control que tienen los trabajadores de la sociedad.

En referencia a la reforma de la Ley de Economía social (Ley 5/2011, de economía social) donde se incluía a las sociedades laborales como parte de la economía social y se pedía en la disposición adicional séptima actualizar y revisar la anterior ley de sociedades laborales, se procede a “reforzar la naturaleza, las funciones y la caracterización” de tal reconocimiento.

Otros aspectos introducidos en esta nueva ley de sociedades laborales y participadas que hay que destacar son:

²² SOC/371, de 21 de octubre de 2010

- El concepto de Sociedad Laboral: donde se pide como requisitos que “al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores [...]” y “que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social”. En este último caso se amplían las excepciones, subrayando la posibilidad de que se pueda constituir inicialmente por dos socios trabajadores con la obligación de ajustarse al límite en un plazo de 36 meses.
- La simplificación y reducción de trámites: en este caso se flexibiliza “el marco de contratación de trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido, pasando del 15-25% actual al 50% el número de horas-año trabajadas”, también los plazos de adaptación en los casos en lo que se superen los límites de capital y contratación de trabajadores no socios que se exigen para no perder la condición de sociedad laboral. Al mismo tiempo que se eliminan trámites administrativos y se mejora la coordinación de los diferentes registros.
- Principios de buen gobierno: se regula en los órganos de gobierno de estas sociedades que su actuación debe ser “diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral”²³ . Además, deberán adoptar políticas de responsabilidad social.

Por último, hay que señalar como negativo que en esta nueva ley los beneficios fiscales han quedado reducidos a la “bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral”²⁴.

²³ Art 13 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

²⁴ Art 17 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

6. FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La participación de los trabajadores en la empresa es un término amplio y con múltiples acepciones.

A lo largo de los años el concepto ha ido tomando una forma más concreta. Si se analiza desde una visión económica, tenemos que a principios del siglo XX se empezaba a asociar a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa. Es decir, la defensa del trabajo a través de la representación sindical denominada “participación conflictiva o de contrapoder”²⁵, o la forma donde los trabajadores pueden participar en los órganos de dirección o en la gestión de la empresa por medio de los representantes de los trabajadores, también llamada “cogestión”.

Durante los años 70 comienza una nueva etapa para las formas de participación ya que cobra especial relevancia las teorías de Mayo, McGregor o Herzberg que apuestan por dar importancia a las personas y a sus necesidades.

En la década de los 80 se pasa de gestionar al personal a gestionar Recursos Humanos y empieza a ser relevante la participación financiera. Con esta evolución más humana aparecen nuevas fórmulas para organizar el trabajo donde destaca este aspecto, como es el círculo de calidad.

En los años 90 se produce el cambio de la gestión de los Recursos Humanos a gestionar valores. Siendo el más destacado el valor humano. Se da, por tanto, importancia a los objetivos personales del trabajador unidos a lograr la misión de la propia empresa.

Actualmente nos encontramos en una sociedad globalizada donde el foco se ha puesto en la innovación a través de “movilizar los recursos intelectuales del colectivo”, (Abad, Lizarralde y Ferro, 2013) para lograrlo.

Es importante señalar que la participación no es lo mismo que la colaboración. El primero se definiría según la Real Academia Española (RAE)

²⁵ ABAD, F., LIZARRALDE E. Y FERRO E., (2013). *“La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa”*. Madrid.

como “*tomar parte en algo*”. Por el contrario, colaborar según también la RAE sería “*trabajar con otra u otras personas en la realización de una obra*”.

Desde el punto de vista normativo, la participación de los trabajadores se encuentra incorporada en la Constitución de 1978 en el artículo 129.2. En dicho artículo se insta a los poderes públicos a la promoción eficaz “de las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. [...]”. Por ende, se deja que sea el legislador quien determine el alcance de este concepto.

Hasta el momento solo se había desarrollado normativa en materia de Cooperativas y Sociedades Laborales, pero con la nueva ley que estamos analizando la empresa participada empieza a adquirir una mayor importancia.

Anteriormente, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ya se establecía a la participación como un derecho básico de los trabajadores en el artículo 4.1.g). Su desarrollo se encuentra en el Título II “De los derechos de representación colectiva” donde se señala que “los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación[...]”²⁶. Dichas disposiciones se encuentran más desarrolladas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Esta participación se trataría de un tipo de representación de intereses a través de representantes de los trabajadores.

La nueva normativa publicada sobre las sociedades laborales incorporó como novedad las sociedades participadas por los trabajadores. De dicho concepto, definido con anterioridad, se desprende las nuevas formas de participación a las que puede acceder el trabajador y que hacen que dicha sociedad sea considerada como tal.

Por tanto, para que se trate de una sociedad participada tiene que contar con trabajadores que participen en el capital y/o en los resultados de la sociedad; que tengan derecho de voto y/o que participen en la toma de decisiones; y/o que fomenten la incorporación de los trabajadores a la condición de socios de la sociedad, según el artículo 19 de la Ley 44/2015.

²⁶ Art 61 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- **Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad**

En este apartado, además de la participación a través de representantes, también se pueden englobar las propuestas desde el punto de vista económico que están surgiendo como parte de una nueva “cultura participativa de la empresa”. Esta nueva cultura se basaría en gestionar la calidad por medio de que los trabajadores participen en programas como los **círculos de calidad**:

Estos círculos de calidad son definidos por sus características. Se trata de un concepto con multitud de definiciones, pero se podría entender como un grupo reducido de personas que tienen un trabajo común. Para llevar a cabo su función mantienen reuniones cortas durante las horas de trabajo con carácter voluntario. En dicho grupo existe la figura de un líder que o es impuesto o puede ser elegido por el propio grupo, también existe un facilitador que suele ser un miembro de la dirección. El fin de este grupo de trabajadores es identificar, analizar y proponer soluciones a los problemas que surgen con la realización de su trabajo. Estas soluciones luego serán valoradas por la dirección que decidirá si implantarlas o no.²⁷

Las empresas al aplicar estos grupos de trabajo buscan mejorar la calidad del trabajo y la de vida en el trabajo, por ello aumentan la participación de los trabajadores en el control y en la propia administración de la empresa y esto provoca que el trabajador esté más satisfecho y aumente su nivel de creatividad.

Siguiendo con la participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad, cada autor destaca distintos aspectos a la hora de definir este tipo de participación donde, como resultado de aplicarse, se obtendría una relevante mejora en la producción y en la satisfacción laboral de los empleados.

²⁷ SANCHO FIGUEROA, T. Y ONCINS DE FRUTOS, M. (1996). NTP 419: Condiciones de trabajo y círculos de calidad. INSHT

En primer lugar, se incluiría a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Estaría dentro de la llamada “**participación productiva**”²⁸, donde el trabajador sería parte activa en la toma de decisiones en lo relativo a la producción de la empresa. Sin embargo, el empresario seguiría siendo el que establecería los límites a dicha “concesión” a los trabajadores.

En segundo lugar, las nuevas formas de gestionar a los Recursos Humanos irían contenidas en este punto, ya que con la colaboración de los trabajadores en la empresa puede aumentar la productividad y disminuir las tensiones entre la parte social y empresarial. Estas nuevas formas serían, como han sido expuestas con anterioridad, los círculos de calidad, pero también se añadirían la propia negociación colectiva, la consulta y la codecisión según Marín Martínez (2015, p 78).

Por último, se incluiría la participación en los órganos de las sociedades, donde los representantes de los trabajadores tendrían presencia en los órganos de las empresas o sociedades. Muy conocido es el Modelo de Cogestión Alemán en este aspecto.

Si seguimos con la tipología de Marín Martínez (2015) el siguiente tipo de participación sería la que él llama “**participación en la gestión social**”. En esta categoría se incluiría lo relacionado con la participación a través de representantes de los trabajadores en los órganos dispuestos para tal fin como los delegados de personal, regulados en el artículo 62 ET, o los comités de empresas regulados en el ET en el art 64.7:

El comité de empresa:

Epígrafe c): *“tiene competencia de colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad [...]”*;
epígrafe b): *“tiene la competencia de participar como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.”*; y

²⁸ MARIN MARTÍNEZ, F. (2015). “Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores”. Tesis. Universitat de València, Valencia.

epígrafe d): *“tiene competencia de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación”*.

El comité de empresa se encuentra regulado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, principalmente.

Se trata de un “órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores. En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro”.²⁹

- **Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad**

Estos tipos de participación que tienden a que el trabajador participe y se comprometa con la empresa a través de una política retributiva se engloban en el término “Participación Financiera” (PF). Dicho concepto “incluye todas las iniciativas, prácticas o esquemas tendentes a vincular patrimonialmente al trabajador con su empresa”³⁰.

Esta forma de participación ha sido impulsada a través de las instituciones tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Prueba de ello es el Plan PEPPER (Promotion of Employee Participation in Profit and Enterprise Result) promovido por la Unión Europea. Su cometido fue la promoción de la participación de los trabajadores en el capital social de la

²⁹ Art 63.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³⁰ NIETO ROJAS, P. (2011). *“La participación financiera de los trabajadores en la empresa”*. Valencia: Tirant lo Blanch.

empresa. A partir de este plan se adoptó la 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. En dicha Recomendación se hacía la distinción de dos fórmulas de PF: la Participación en Beneficios y la Participación en la Propiedad. El objetivo de estas formas de participación era mejorar la motivación de los trabajadores a la vez que se traduce en ser más productivos y competitivos dentro de la empresa. Para llevarlo a cabo era necesario que el marco legal se adaptara a estas nuevas medidas; introducir incentivos que podían ser fiscales, en materia de seguridad social, financieros, etc; elaborar programas de participación en las empresas informando a los trabajadores; entre otras medidas.

La Comisión a partir de la información facilitada por los Estados Miembros elaboró el estudio llamado PEPPER-II con fecha del 8 de enero de 1997. En él se llegó a la conclusión de que el hecho de aplicar estas medidas para fomentar la participación dependía de los aspectos culturales y tradicionales de cada Estado Miembro. Además, se distinguían de nuevo dos formas de PF: la Participación en Beneficios y la Participación en la Propiedad.

- Participación en Beneficios (participación en los resultados o “profit sharing”): según Mercader Uguina (2005) el concepto de este tipo de participación se basaría en “el establecimiento en favor de los trabajadores de una retribución variable relacionada directamente con los beneficios (u otra medida de los resultados de la empresa)”. Se trataría, por tanto, de un complemento salarial con el que se pretende recompensar a los trabajadores por la buena marcha de la empresa. A la hora de aplicarlo la empresa puede hacerlo por varias vías como señala Nieto Rojas (2011). Estas pueden ser a través de la liquidez de la participación, de la que se obtendría la rentabilidad inmediata del beneficio que haya obtenido la empresa, siendo la más utilizada; o a través de crear un fondo colectivo a partir de esta partida económica incluyendo un periodo de tiempo de espera hasta poder rentabilizar el beneficio.

Como resultado de aplicar este tipo de participación se podría obtener una mejora en la “motivación individual y el compromiso” (Huertas y Salas, 2014) del trabajador a la vez que se produce un aumento en la productividad y en la competitividad de la empresa.

- Participación en la propiedad (participación en el capital social o “employee ownership y stock options”): se trata de una forma indirecta de participación de los trabajadores en los resultados de la empresa. Los mecanismos por los que los trabajadores pueden acceder a esta fórmula son (Nieto Rojas, 2011):
 - Adquirir acciones de forma gratuita o a través de una serie de términos ventajosos.
 - Entrega de opciones sobre acciones (stock options).
 - A través de un fondo de gestión de acciones por los empleados (ESOPs).

De esta forma el trabajador se convierte en propietario de una parte de la empresa o sociedad a la vez que se mantiene su condición de trabajador por cuenta ajena. Es decir, que a pesar de tener en sus manos una parte de la empresa apenas tienen poder para influir en las decisiones sobre su gestión. Se trata, por tanto, de socios minoritarios.

El objetivo que se persigue con esta forma de participación es el aumento del interés de los trabajadores en el resultado de la empresa ya que dependerá de si son positivos o negativos el recibir dividendos o ganancias de capital.

Estas formas de participación se implantarían cuando la empresa ya no puede ofrecer más beneficios sociales o los que ofrece ya no generan un efecto positivo en los trabajadores que lo ven como algo habitual de la empresa. Por ello la empresa busca nuevas fórmulas de estimular a los trabajadores como puede ser haciéndoles partícipes en el funcionamiento de la empresa.

- **Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.**

En este caso, las empresas diseñarían planes donde promuevan el acceso de los trabajadores a la condición de socios. Dichos planes podrían incluir cualquier mecanismo descrito en el apartado anterior de “participación en la propiedad”. La diferencia estribaría en que en el apartado anterior en la empresa sí existen trabajadores que participan en el capital, por el contrario, en este apartado podría o no haber trabajadores con ese tipo de participación ya que la empresa se limita solamente a disponer de dichos planes en el que el trabajador de forma voluntaria podría adherirse o no.

7. PARTICIPACIÓN EN ALEMANIA. MODELO DE COGESTIÓN

A partir de la reciente regulación normativa de la participación de los trabajadores en España es importante conocer cómo se trata este tema en otros países de nuestro entorno. Por ejemplo, el caso cercano de Alemania al que siempre tenemos como referente en nuestro país.

- **Modelo de relaciones laborales en Alemania**

Las principales características de este modelo se pueden resumir en las siguientes (Gómez y Pons, 1994):

- 1) Alto grado de consenso y cooperación en las relaciones laborales a nivel de empresa.
- 2) Estructura de triple representación:
 - Representación institucional, a través del *Betriebsrat* (comité de empresa)
 - Representación sindical
 - Representación en el consejo de vigilancia.
- 3) Extensa juricidad en la regulación de las relaciones laborales.
- 4) Importancia del desarrollo de la autonomía colectiva.
- 5) Los sindicatos y las organizaciones empresariales son organizaciones poderosas y disciplinadas, y que representan efectivamente los intereses de sus afiliados.
- 6) Centralización de la negociación colectiva por sector industrial.
- 7) Buenas relaciones entre los interlocutores sociales entre sí, y de ambos, con el Gobierno.

Además, aunque existe una extensa juricidad en las relaciones laborales alemanas, el Estado también potencia la autonomía colectiva para negociar tanto convenios colectivos como para resolver los conflictos entre las partes.

- **Representación y participación del trabajador**

Se enfocan desde tres perspectivas:

▪ **Representación y participación institucional**

Se lleva a cabo a través de dos órganos, el Comité de Empresa y el órgano de representación de los directivos:

COMITÉ DE EMPRESA (en alemán “Betriebsrat”)

Esta figura se reconoce desde 1848 por entonces denominado como “consejo de factorías”. En un primer momento solo eran obligatorios para la industria minera en empresas con más de 100 trabajadores. Durante el periodo de la República de Weimar (1919 - 1933) se aprueba la Ley sobre los Comités de Empresa de 1920 que extiende la representación a los demás sectores en empresas con más de 20 empleados.

En 1952, a propuesta de la parte sindical, se aprueba una nueva Ley sobre los comités de empresa donde se recogen los derechos de información, consulta y cogestión de los miembros del comité de empresa.

En 1972 los derechos de los representantes de los trabajadores son ampliados con la Ley del comité de empresa aprobada ese año. Dicha ley ha sido reformada posteriormente en 1988 y 1989.

La figura del comité de empresa se puede formar en cualquier empresa de más de 5 trabajadores siendo elegidos por los trabajadores. En el año 2001 se introdujo novedades en la normativa siendo las principales el aumento del tamaño del comité en casi todos los niveles y la representación de las mujeres en proporción a su participación.

El comité de empresa está compuesto por los representantes de los trabajadores de “cuello blanco” y de “cuello azul” de forma proporcional con el número de estos trabajadores en la plantilla.

La función principal del comité es la de “cooperar con el empresario en la obtención de mejoras para los trabajadores y para la empresa”³¹.

Los derechos y obligaciones para esta figura son los de participación, donde serán informados y consultados sobre temas determinados previamente, pudiendo hacer sugerencias; también tienen derechos de codeterminación donde deberán dar su consentimiento para adoptar decisiones en la empresa.

Sin embargo, el comité no tiene la capacidad para la negociación colectiva ni puede convocar huelgas y señalar que no se trata de un órgano sindical, pero mantiene estrechas relaciones con los sindicatos.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

Las empresas que cuenten con más de 10 directivos pueden desde 1989 crear un órgano de representación específico para este colectivo.

Se considera “directivo” a “aquellas personas pueden contratar y despedir bajo su responsabilidad, que tiene autoridad suficiente para llevar a cabo parte del negocio y que toman decisiones propias” (Gómez y Pons, 1994).

Este órgano goza de los siguientes derechos:

- Derechos de información sobre contrataciones, extinciones de contratos y sobre el sistema de incentivos y demás condiciones de trabajo.
- Derecho a investigar sus registros personales.

▪ **Representación sindical**

³¹ GÓMEZ, S. y PONS, M. (1994). “*Las relaciones laborales en Alemania*” núm. 269 (junio, 1994). Universidad de Navarra.

En la constitución alemana se garantiza la libertad sindical, así como el derecho de asociarse en sindicatos. Además, la afiliación a los sindicatos es totalmente voluntaria.

La Ley de 1972 obliga tanto a los empresarios como a los Comités a (Gómez y Pons, 1994):

- Cooperar con los sindicatos.
- Garantizar el acceso a los locales de la empresa.
- La presencia, con voz, a las reuniones del comité a petición de un cuarto de sus miembros.
- La asistencia con voz a las asambleas.

El sindicato tiene la competencia de iniciar acciones de protesta, además de convocar las ofensivas como ente reivindicativo que es.

La estructura sindical se encuentra constituida por 3 grandes organizaciones centrales y varios sindicatos independientes de estas centrales. Las grandes organizaciones centrales son la Confederación Alemana de Sindicatos (en adelante DGB por sus siglas en alemán), la Federación Alemana de Funcionarios y Unión Salarial (DBB por sus siglas en alemán) y la Confederación Cristiana de Sindicatos (CGB por sus siglas en alemán).

La central más importante de Alemania es la Confederación Alemana de Sindicatos creada en 1949. Esta organización defiende los intereses de sus sindicatos miembros ante el gobierno nacional, los estados federados y los municipios. No obstante, la actuación de la DGB se realiza a través de los sindicatos miembros (siendo 8 sindicatos) limitándose su función a la representación.

▪ **Participación en el Consejo de Vigilancia**

La participación de los trabajadores en la empresa (también denominada cogestión) es la base del orden social alemán. Para ello, los trabajadores participan por medio de representantes en la empresa.

Se deben constituir 3 órganos como señala la normativa alemana en las empresas con forma de sociedades anónimas:

- La asamblea general o junta de accionistas.
- El consejo de dirección (en alemán *Vorstand*)
- El consejo de vigilancia (en alemán *Aufsichtsrat*)

En este caso los representantes de los trabajadores y, en ciertos casos, los sindicatos forman parte del consejo de vigilancia. Esto haría referencia al “derecho de cogestión”.

- **Modelo de Cogestión**

▪ **Origen**

Este modelo inicia su camino en un dictamen de Fritz Naphtali que desarrolló para la central alemana ADGB (Allgemeiner Deutsche Gewerkschaftsbund que se traduce por la Federación General Alemana de Sindicatos) en 1928. En ella se hablaba de que la función de los representantes de los trabajadores debería ejercerse desde el interior de la empresa participando en su gestión y no ejerciendo desde el exterior una función de control³².

Por tanto, es en el siglo XX cuando la situación de superioridad, en las tomas de decisiones, del empresario sobre el trabajador empieza a cambiar. Este escenario se da en la etapa industrial cuando comienza a desarrollarse un nuevo derecho del trabajo. Así ocurre en Alemania que empieza a permitir la participación de los trabajadores por ejemplo en la toma de decisiones, en el derecho a la información, etc.³³

Esta forma de participación de los trabajadores en la empresa se diferencia de la representación sindical en el papel que tiene el

³² OJEDA AVILÉS, A. (1978). “*La cogestión de las grandes empresas en Europa, la experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976*”. Universidad de Sevilla. Serie 7, nº 7.

³³ BERMUDEZ Y. Y PRADES C. (2006). “*Algunas consideraciones sobre la cogestión laboral en Alemania, España y Venezuela*”. Universidad de Zulia (Venezuela). Gaceta laboral vol. 12 núm. 3 (septiembre-diciembre, 2006) pp 293-312.

trabajador en la empresa. Este papel es más activo y se encuentra en una situación asimilada a la del empresario. A esta forma de participación se la denominaría “cogestión”.

▪ **Concepto**

La cogestión se escribe en alemán “mitbestimmung” que se traduce por “codecisión”. No existe un único concepto que englobe todo el contenido que abarca la cogestión. Según Bernardoni, Bustamante, Carvallo y otros (1999) “...se reserva para describir la representación paritaria (cogestión calificada) o la representación minoritaria (cogestión simple) de los representantes de los trabajadores en los órganos de control o de administración de la empresa (covigilancia) o en los órganos de dirección (codirección)”.

Por tanto, se trataría de una forma de participación de los trabajadores en la empresa a través de representantes de estos trabajadores.

▪ **Clasificación**

Se puede clasificar la cogestión en función del número de representantes de los trabajadores:

- Cogestión calificada: si el número de los representantes de los trabajadores y de la parte empresarial es equitativa.
- Cogestión simple: si el número de representantes de la parte empresarial es superior a la de los trabajadores.

Según Perpiñá (2006) se pueden clasificar la cogestión según el grado de participación de los representantes de los trabajadores en empresa:

- De información: derecho a ser informado de las actividades de la empresa.
- De consulta: los representantes pueden sugerir y aconsejar en asuntos que les competen, pero sin carácter vinculante.

- De veto: los representantes pueden vetar decisiones que tome el empresario cuando estén en contra de las sugerencias emitidas por ellos.
- De codecisión: es la esencia de la cogestión, pues sitúa al mismo nivel a los representantes y al empresario a la hora de proponer, resolver y concluir sobre temas económicos, técnicos y sociales de la empresa.

Los objetivos que persigue la cogestión es la equidad del trabajo con el capital, la democratización de la economía, el desarrollo social y un mejor control del poder económico (Hernández Ramírez, J.P., 2014).

En Alemania el modelo de cogestión se puede encontrar en³⁴:

- EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Se trata de un órgano que lleva la función de administrar la empresa y representar a la misma ante terceros.

Cuando se dan conflictos de intereses entre el empresario y los trabajadores la posición para defender los intereses de un solo trabajador frente a dicho empresario no se encuentra en un plano de igualdad. Por eso la normativa busca corregir esa desigualdad. En las empresas alemanas se da un órgano propio de los trabajadores que tiene el objetivo de representar sus intereses y que se denomina consejo de trabajo. La normativa que regula este consejo es el Acta de Constitución de Trabajos de 1972³⁵.

El consejo de trabajo es independiente de los sindicatos y todos los tipos de trabajadores deben estar representados en él.

Las funciones de este órgano son:

- Participar a través de la obligación de negociación y reconciliación de intereses.

³⁴ HERNÁNDEZ RAMÍREZ, J.P. (2014). "La cogestión de las empresas: una forma de participación de los trabajadores en las empresas". [www. Adapinternacional.it](http://www.Adapinternacional.it)

³⁵ PAGE, R. (2011). Co-determination in Germany – A beginners' guide. Arbeitspapier 33. Düsseldorf, Juni 2011.

- Derecho a ser informados.
- Derecho a la inspección de documentos.
- Derecho a supervisar.
- Derecho a hacer recomendaciones.
- Derecho a ser consultado.
- Derecho a aconsejar.
- Derecho a oponerse.
- Derecho de veto.
- Derecho a iniciar medidas.

- EL CONSEJO DE VIGILANCIA

Es un órgano que se encarga de asesorar y controlar regularmente a la Junta Directiva en su actividad de dirección de la empresa³⁶. Los representantes de los trabajadores ejercen en este consejo su influencia, o la labor de vigilancia, en aquellos intereses que afectan a la empresa a través de sus derechos de información, supervisión y decisión (Greifenstein, 2011).

La influencia que podrán ejercer los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia dependerá de la composición de dicho órgano. Para ello, existen diversas leyes que regulan esta materia donde se establecerá el alcance que tendrá la cogestión dentro de cada tipo de empresa.

- Ley de Cogestión en la Industria Siderometalúrgica en 1951

Esta ley se aplica a las empresas pertenecientes al sector de la minería, el acero y el hierro y que cuenten con más de 1000 trabajadores.

Entre las características que regula esta ley se encuentra la composición paritaria del consejo de vigilancia, lo que quiere decir que existe el mismo número de representantes de los trabajadores y de la parte empresarial, siendo 5 en cada

³⁶ Código Alemán de Gobierno Corporativo

parte. Por tanto, se conoce a este tipo de cogestión como **Cogestión de Paridad Completa**. A esto se le añade la existencia de un miembro más de carácter neutral designado por la parte empresarial y que puede ser vetado por los trabajadores.

Otra característica es la figura del director laboral. Se trata de un miembro de la junta directiva que se encarga de llevar la actividad social y de Recursos Humanos de la empresa.

Si bien, aunque se caracterice por tener una paridad total ésta no se da realmente ya que la junta de accionistas no es un órgano donde se dé la cogestión al estar compuesta íntegramente por accionistas que tienen la capacidad de frenar inversiones (Daubler, 1974).

- Ley de cogestión de 1976³⁷

Se aplica a grandes empresas o sociedades capitalistas que tengan más de 2000 trabajadores. Excluye a las empresas que se encuentren reguladas en otras normativas como las vistas en la anterior ley (mineras, del acero y del hierro).

Se componen, como en la ley antes mencionada por 5 miembros de cada parte. Sin embargo, la diferencia radica en que no existe el miembro neutral. A este tipo de cogestión se la conoce como la **Cogestión de Cuasi Paridad**. Esto se debe a que el presidente (elegido por la parte del capital) del consejo de vigilancia tiene doble voto que en caso de empate entre ambas partes la parte beneficiada es la del lado de los accionistas.

Otra diferencia con la anterior normativa es la de la figura del director laboral que en este caso no se le considera órgano

³⁷ GREIFENSTEIN, R. (2011). "Perspectivas de la cogestión empresarial en Alemania. ¿Paralización injustificada de la obra política?" Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), (noviembre, 2011).

de cogestión en la junta directiva pues es elegido de forma unilateral por la parte empresarial.

- Ley sobre Participación de un Tercio de 2004

Esta ley es para las sociedades de capital donde haya entre 500 y 2000 trabajadores.

En ella se establece que los representantes de los trabajadores ocupen en el consejo de vigilancia un tercio de los puestos y que el resto, dos tercios, lo ocupen la representación de la parte empresarial. Esto implica una posición muy débil de la parte de los trabajadores para influir en las decisiones de la empresa puesto que se da un desequilibrio bastante acusado que beneficia a la parte del capital. Este tipo de cogestión, por tanto, se denomina **Cogestión Subparitaria.**

▪ **Aspectos atractivos y problemas que plantea la cogestión alemana**

Los principales aspectos a destacar atractivos de aplicar la cogestión en las empresas son (Griefenstein, 2011):

- Se crea un clima de cooperación en los consejos de vigilancia para defender los intereses propios de los trabajadores frente a la parte empresarial.
- Evita fórmulas de reestructuración de empresas favoreciendo el mantenimiento del empleo de los trabajadores.
- La actitud de los trabajadores es positiva a este modelo.
- La aplicación del modelo de cogestión de paridad completa es el más adecuado pues representa muy bien los valores de democratización de las empresas.

Ahora bien, también surgen problemas con este modelo como señala Griefenstein, 2011:

- Se da un flujo de información insuficiente en temas que afectan a la planificación estratégica de la empresa y que limita las funciones que tiene el consejo de vigilancia de control y de consulta.
- Los representantes de los trabajadores no ejercen una función directiva esencial, es decir, su influencia se limita a plantear temas sociales que afectan a la política de la empresa y no a las decisiones estratégicas.
- Los representantes de los trabajadores no solo deben defender los intereses de los trabajadores, sino que como miembros del consejo de vigilancia también deben defender los intereses de los accionistas. Además, deben guardar secreto entorno a las decisiones que se tomen en el consejo.
- Desde la primera norma publicada sobre cogestión a las que han ido sucediéndose se ha producido un debilitamiento de este modelo puesto que cada vez es menor el grado de influencia que tienen los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones.

8. PARTICIPACIÓN FINANCIERA EN EEUU: MODELO ESOPS

- Origen histórico del Modelo ESOPs en EEUU

El ESOP es una figura jurídico-financiera creada en el Congreso de los Estados Unidos en 1974 a través de la Ley de Protección de Ingresos en la Jubilación (traducción de “Employee Retirement Income Security Act”). Las siglas de ESOP viene del inglés “Employee Stock Ownership Plan” que significa Plan de Participación Accionarial de Trabajadores (en adelante ESOP).

El artífice en EEUU de esta figura fue el Senador Demócrata Russel Long ya que le preocupaba en qué estado se encontraba el reparto de la riqueza en el país y la posible amenaza en la competencia de los países emergentes. Por ello, la participación de los trabajadores en el capital se le planteaba como una solución ya que, por un lado, el reparto de la riqueza estaría más equilibrado y, por otro lado, los trabajadores estarían más involucrados en los resultados de la empresa.³⁸

- Funcionamiento del Modelo

La creación del ESOP tiene como objetivo que los trabajadores de sociedades puedan participar en el capital de su empresa. Es la propia empresa la que crea el ESOP para que éste compre y mantenga las acciones, pero siendo los titulares sus trabajadores.

Lo que permite la creación del ESOP es un cambio progresivo de ser una empresa normal a pasar a ser una empresa en la que participan sus trabajadores. Se trata, por tanto, de un cambio gradual que beneficia a la empresa ya que implantar la participación implica financiación o bien interna o bien externa y pocas empresas se lo pueden permitir a corto plazo. Para ello, el ESOP suple ese problema ya que permite que los

³⁸ ABAD, F. LIZARRALDE, E Y FERRO, E. “*La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*”. (EOI Y CONFESAL, 2013)

trabajadores participen en el capital de forma gradual y, además, las condiciones económicas son más ventajosas.

- **Razones para la implantación del Modelo**

A la hora de implantar este modelo el propietario de la empresa se puede basar en varias razones. Estas pueden ser, en primer lugar, evitar el problema que se produce en el relevo generacional. Este motivo representa el 50% de las ESOP que se crean (Abad, Lizarralde y Ferro, 2013).

El siguiente motivo es para aumentar y consolidar la participación y compromiso de los trabajadores con la empresa a la vez que se mejora los resultados económicos. De esta forma los trabajadores se sienten más motivados e interesados en el buen funcionamiento de la empresa y se sientan parte de ella.

Otro motivo muy importante desde el punto de vista económico es la ventaja fiscal que tiene el crear el ESOP. Por un lado, se puede desgravar la amortización de préstamos. En este caso cuando la empresa pide un préstamo para crear el ESOP puede desgravar los intereses de dicho préstamo y también los pagos de amortización del mismo. Por otro lado, se elimina el impuesto sobre plusvalías. Así lo que se hace de forma legislativa es permitir que el propietario posponga el pago del impuesto sobre plusvalía a cuando fallezca siempre que haya vendido al menos el 30% de las acciones a un ESOP.

No se debe olvidar tampoco el tener “motivos filosóficos” para crear un ESOP. En este caso se aplica porque el dueño tiene como filosofía de empresa el “compartir con sus trabajadores los derechos, responsabilidades, riesgos, y recompensas de ser copropietario” (Abad, Lizarralde y Ferro, 2013).

Por último, cabe señalar que muchas veces los dueños de las empresas que crean ESOPs no tiene un único motivo, sino que se basan en varios que les resultan interesantes.

- Tipos de ESOP y funcionamiento³⁹

▪ ESOP APALANCADO

Este tipo de ESOP se crea en el caso de que se trate de un relevo generacional por medio de un préstamo.

La empresa X crea un ESOP a través de un documento jurídico constituyente para adquirir, en este caso, por ejemplo, el 33% del capital de la empresa. Por otro lado, se firma un convenio entre la empresa X y la ESOP donde se establece el uso de fondos y su traspaso entre ambos.

Un tasador, de forma independiente, valora el valor de la empresa. Después, la empresa solicita un préstamo de 10 millones de euros a 5 años que el banco acepta. El banco entrega el préstamo y la empresa X lo avala con su activo.

El dinero del préstamo se entrega al ESOP que lo utiliza para comprar acciones equivalentes a los 10 millones de euros a los accionistas de la empresa X.

Las acciones compradas por el ESOP se guardan en la “cuenta en suspenso”, siendo el ESOP el dueño de esas acciones que solo serán repartidas a los trabajadores cuando se amortice el préstamo.

Mientras, la empresa X sigue generando liquidez que lo utilizará para cubrir la primera aportación al ESOP. La cantidad corresponde a la primera cuota de amortización del préstamo. Esa cantidad es objeto de desgravación como gasto de personal o prestación social y el ESOP lo devuelve a la empresa para que pague la primera cuota del préstamo.

El primer pago de la cuota que hace la empresa X será de 1 millón de euros, además de los intereses, que corresponde al 10% del total del préstamo. El 10% de las acciones que se han adquirido se traspasan

³⁹ ABAD, F. LIZARRALDE, E Y FERRO, E. “*La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*”. (EOI Y CONFESAL, 2013)

de la “cuenta en suspenso” a las “cuentas ESOP individuales” que tienen los empleados.

Así año a año hasta llegar a los 5 años, por ejemplo, que se haya elegido para finalizar el préstamo.

El ESOP finaliza cuando los trabajadores de la empresa X tienen el 33% del capital de la empresa en sus cuentas individuales.

Sin embargo, los trabajadores no pueden tocar esas acciones hasta que se hayan dado de baja en la empresa o se jubilen. En estos casos, la empresa de forma obligatoria tendrá que comprar esas acciones al valor del mercado mientras los trabajadores reciben a cambio el valor de ellas en efectivo.

- **ESOP NO APALANCADO**

En este caso el ESOP no se crea a través de un préstamo y las razones para aplicar este tipo de ESOP no es como en el caso anterior para resolver el problema de relevo generacional sino por otro u otros de los motivos anteriormente expuestos.

Su funcionamiento es similar al ESOP apalancado:

Un tasador independiente establece el valor que tiene la empresa Q. Se crea el ESOP mediante el documento jurídico constituyente al igual que se elabora el convenio entre la empresa Q y el ESOP. Además, se establece una cuenta ESOP individual para cada trabajador.

El primer año la empresa Q aporta x cantidad de euros en acciones o en cash al ESOP que se desgrava como gasto de personal o prestación social. En las cuentas individuales de los trabajadores se reparten las acciones por el valor que se haya elegido. En ese momento los trabajadores se convierten en propietarios de la parte proporcional del capital correspondiente al número de acciones que posean.

En el segundo año la empresa Q si se lo puede permitir aporta x cantidad de euros más al ESOP e igual que en el paso anterior. Así sucesivamente, siempre que la empresa Q se lo pueda permitir.

Cuando el trabajador se jubile o abandone la empresa la empresa Q estará obligada a comprar las acciones del trabajador.

9. CONCLUSIONES

La sociedad laboral es una fórmula societaria bastante desconocida en el mundo empresarial puesto que se tiende a crear sociedades más tradicionales como son la Sociedad Anónima o la Limitada. Sin embargo, puede ser una fórmula muy útil cuando los propios trabajadores quieren ser dueños de su propia empresa. Además, de los beneficios fiscales y ventajas para obtener ayudas y subvenciones que puede conllevar el crear este tipo de sociedad. Si bien es cierto que pueden existir reticencias al utilizar esta fórmula por la complejidad administrativa a la hora de constituir la sociedad o por la necesidad de buscar socios, pero estos problemas se han intentado solucionar con la nueva Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas para presentar a las sociedades laborales como una posible y viable alternativa para los emprendedores.

Para llegar a esta nueva normativa las sociedades laborales han ido evolucionando y adaptándose. La primera Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1986 reconocía que las sociedades laborales se creaban bajo la etiqueta de sociedad anónima. Lo cual no era una fórmula muy acertada puesto que la creación de una sociedad laboral tiene el objetivo principal de promover la participación de los trabajadores en la empresa.

Con las posteriores normativas se fue modificando, primero con la introducción de la figura de sociedad laboral limitada en la Ley 4/1997 de sociedades laborales, lo que supuso la adaptación al nuevo marco normativo. Después, era necesaria hacer una revisión a la normativa de las sociedades laborales para tratar de volver a impulsar estas sociedades que habían quedado en un segundo plano y que son un modelo que genera empleo de calidad. Esto se vio reflejado en la Ley 44/2015 de sociedades laborales y participadas donde se ha reducido el número de socios necesarios para constituir esta fórmula, se ha simplificado y reducido los trámites administrativos y por último se ha introducido los principios de buen gobierno. Pero también, esta nueva ley ha introducido nuevas fórmulas de participación de los trabajadores ya que desde Europa se “invitaba” a incorporarlas en

nuestro marco normativo en la Recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992 con el fin de mejorar la competitividad de las empresas.

Es importante señalar que la última reforma de las sociedades laborales introdujo también la figura de las sociedades participadas por los trabajadores. Sin embargo, se trata simplemente de una calificación puesto que no conlleva ningún beneficio fiscal ni ventaja considerarse como tal. Por lo que considero que en futuros desarrollos normativos o reformas de esta ley se debería profundizar en esta figura puesto que se trata de una opción muy interesante para los trabajadores el hecho de poder involucrarse en su propia empresa. Aun así, se trata de un avance, aunque todavía queda mucho camino por recorrer en este ámbito para lograr que se dé una participación real.

La sociedad laboral como parte de la economía social se recoge en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social y como tal fomenta y promueve su constitución. Esto se debe al objetivo social que persigue estas sociedades que forman la economía social. A diferencia de otras fórmulas societarias, las entidades que engloban la economía social buscan crear empleo de calidad, fomentar la participación, colaboración y la cooperación al igual que buscan el desarrollo personal y laboral. Por ello, se les reconoce una serie de ventajas para incentivar su creación puesto que por su condición no solo busca el beneficio propio de la entidad sino también el de la sociedad a la que pertenece.

En cuanto a las formas de participación en la empresa, la primera la participación en los derechos de voto y/ en la toma de decisiones de la sociedad, supone un avance para los trabajadores el hecho de que sus opiniones empiecen a tener más relevancia. Esta participación engloba varias fórmulas a la hora de llevarla a cabo por ejemplo a través de formar parte en la toma de decisiones, sin embargo, se limita a un mero papel de consulta a los trabajadores. Otra fórmula sería participar en los órganos de las sociedades como en el Modelo de Cogestión Alemán que constituye la democratización de dicha empresa. Finalmente participar a través de representantes, fórmula más desarrollada y más utilizada que forma parte del derecho sindical. Si bien esta

forma se trataría más de representación de intereses que de la verdadera función de la participación que sería la colaboración.

La participación en el capital y/o resultados de la sociedad involucra al trabajador en la empresa a través de fórmulas económicas. Constituye un modo de fomentar el interés del trabajador por el buen funcionamiento de la empresa al igual que constituye una buena alternativa a las políticas de personal que se han ido aplicando en la empresa y que ya no surten efecto en la motivación de los trabajadores. De esta forma se favorece el compromiso del trabajador con la empresa. Desde Europa se está fomentando el aplicar este tipo de participación con el objetivo de mejorar la motivación y que se genere, por tanto, mejoras en la productividad de la empresa. Sin embargo, también se debería considerar que en el caso de la participación en los resultados los beneficios que obtenga la empresa no dependen exclusivamente del trabajo de los trabajadores, sino que existen más variables que son ajenas a ellos.

La incorporación de alguna de estas formas de participación supondría una mayor implicación del trabajador en la empresa y un reconocimiento a la labor que hacen en ella. Si bien, es importante que la empresa, si decide aplicar estas fórmulas, informe adecuadamente de los beneficios y los riesgos del tipo de participación a aplicar como es el caso de la participación en el capital. Esta participación supone que el trabajador es dueño de una pequeña cantidad de acciones que en el caso de que haya habido buenos resultados obtendrá ganancias, pero en el caso de haya sido un mal año el trabajador deberá estar bien informado de las posibles consecuencias.

En países de nuestro entorno como, por ejemplo, Alemania, es famoso el Modelo de Cogestión que aplican. Se trata de un modelo que ofrece muchas ventajas tanto para los trabajadores como para la empresa si bien a la hora de aplicarlo a nuestro país puede no surtir el mismo efecto que tiene en Alemania.

En primer lugar, por las diferencias en el sistema de relaciones laborales. Mientras en Alemania la negociación colectiva está centralizada en España se encuentra atomizada. Esto quiere decir, que en Alemania los convenios que se firman se firman a nivel estatal o sectorial, sin embargo, en España puede

darse a nivel estatal, sectorial, autonómico, local, etc. Lo que provocan que en España sea difícil alcanzar un consenso en esta materia.

En segundo lugar, se encuentra la diferencia en la estructura productiva. Aunque ambas se caracterizan por el predominio de pequeñas y medianas empresas, en Alemania el tamaño de las empresas industriales, donde se aplicaría el modelo, es mayor que en España. Con datos generales se refleja que en Alemania en las empresas con más de 250 trabajadores se agrupa alrededor del 33% del empleo siendo este dato menor en España con solo el 17,8%⁴⁰. Por tanto, es entendible que lo que funciona en Alemania no funcione en nuestro país o por lo menos no de la misma forma.

En tercer lugar, en Alemania el sistema es dualista, es decir, existe un Consejo de Administración con funciones de ejecución y un Consejo de Vigilancia con funciones de control. En España, sin embargo, solo existe el Consejo de Administración, es decir, que el sistema es monista.

Tampoco hay que olvidar que en Alemania este modelo lleva establecido muchos años y que en España los cambios cuestan implantarlos, pero tampoco hay que tirar la toalla en aplicarlo o por lo menos aplicar un modelo similar pero adaptado a las condiciones de nuestro país.

Otro modelo de participación es el que se aplica en Estados Unidos conocido como Modelo ESOP. A la hora de trasladarlo a nuestro país se ve que existe una insuficiencia en el marco normativo societario puesto que no existe una regulación específica del *trust* como se da en EEUU. Aunque se permite la participación en el capital social⁴¹, a la hora de aplicarlo se encuentra con una normativa escasa y que lleva a la confusión. Considero que se puede tratar de una fórmula muy interesante para incorporar al marco normativo de nuestro país puesto que puede ofrecer numerosas ventajas a las pequeñas y medianas empresas que se encuentran con el problema principal que resuelve

⁴⁰ SÁNCHEZ, C. (2013). "Por qué el modelo alemán fracasaría en España". http://www.elconfidencial.com/economia/2013-05-07/por-que-el-modelo-aleman-fracasaria-en-espana_245024/

⁴¹ RD Legislativo 1/2010, de 2 de julio, del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

este modelo como es el del relevo generacional. Sin obviar que la participación en el capital de la empresa por los trabajadores constituye una forma de recompensar su trabajo y aumentar su motivación y compromiso, pero siempre informando en todo momento al trabajador a lo que se expone con esta fórmula.

Por último, señalar que la fórmula societaria de la sociedad laboral, al igual que la cooperativa, han sido importantes en esta época de crisis. Principalmente porque han servido para mantener empleos y también crearlos cuando nos encontrábamos viviendo la situación inversa de destrucción de empleo. También se ha hecho conocido el concepto de “empresas recuperadas” donde los trabajadores ante una situación de concursos de acreedores o de jubilación del empresario deciden tomar el control de la empresa y crear sociedades laborales o cooperativas con el fin de mantener el empleo. De esta forma se garantiza la continuidad de la empresa manteniendo un empleo de calidad y fomentando la cohesión social.

10. BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, F., LIZARRALDE E. Y FERRO E., (2013). “La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa”. Madrid.
- ALGORA JIMÉNEZ, J.M. (2011). “La economía social: crisis y recuperación económica” en *Historia actual online* (octubre 2011), núm. 26, pp. 133-140.
- BERMÚDEZ ABREU, Y. y PRADES ESPOT, C. (2006). “Algunas consideraciones sobre la cogestión laboral en Alemania, España y Venezuela” en *Gaceta laboral* (septiembre – diciembre 2006), vol. 12, núm. 3, pp. 293-312. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- DAUBLER W. (1974). “La cogestión en los órganos de la empresa en la experiencia de la República Federal Alemana”. Conferencia pronunciada en la Universidad de Sevilla el 5 de abril de 1974. Traducción realizada por Fermín Rodríguez – Sañudo.
- DRIBBUSCH, H y BIRKE, P. (2012). “Los sindicatos en la República Federal de Alemania, organización, condiciones generales, desafíos” en *Friedrich Ebert Stiftung* (marzo 2012).
- Empresa y personas (2013). “La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa”. Escuela de organización industrial y Confesal, Madrid 2013.
- ENCISO, M. (2010).” La participación de las personas en la empresa: algunas reflexiones y propuestas para su desarrollo”. Comisión Jurídica, Foro Passuen.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. (1987). “Análisis de la participación. Un balance de los estudios de la Fundación en materia de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa”. Luxemburgo.
- GALIANA MORENO, J.M. y GARCÍA ROMERO, B. (2003). “La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 43, pp. 13-30.

- GOMEZ, S. y PONS, M. (1994). "Las relaciones laborales en Alemania". Documento de Investigación núm. 269, Universidad de Navarra (junio 1994).
- GREIFENSTEIN R. (2011). "Perspectivas de la cogestión empresarial en Alemania ¿paralización injustificada de la obra política? en *Wiso Diskurs*, abril 2011. Traducción realizada por Friedrich Welsch (noviembre 2011).
- HERNÁNDEZ RAMÍREZ, J.P. (2014). "La cogestión de las empresas: una forma de participación de los trabajadores en las empresas" en *Adap Internacional*.
- HUERTA ARRIBAS, E. y SALAS FUMÁS, V. (2014). "La participación financiera de los empleados en la empresa: una política para la inversión y financiación en capital organizacional" en *Pequeña y Mediana Empresa: Impactos y Retos de la Crisis en su Financiación* pp. 79- 91.
- MARÍN MARTÍNEZ, F. (2015). "Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores" (tesis doctoral). Universidad de Valencia.
- MENÉNDEZ, U. (2016). "Guía práctica sobre aspectos jurídicos de la empresa social". Fundación Profesor Uría.
- MERCADER UGUINA, J. (2005). "Las nuevas formas de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la Constitución Europea como telón de fondo" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 57, pp. 281-302.
- NIETO ROJAS, P. (2011). "La participación financiera de los trabajadores en la empresa". Tirant lo Blanch: Valencia.
- OJEDA AVILÉS, A. (1978). "La cogestión de las grandes empresas en Europa, la experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976". Universidad de Sevilla. Serie 7, núm. 7.
- PAGE, R. (2011). "Co-determination in Germany – A beginners´guide". Arbeitspapier 33. Düsseldorf, Juni 2011.
- PANIAGUA ZURERA (2015)." Las sociedades laborales ante el Anteproyecto de Ley del nuevo Código Mercantil" en *Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*. Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, 2015, pp. 726-744.

SÁNCHEZ, C. (2013). “Por qué el modelo alemán fracasaría en España”.
http://www.elconfidencial.com/economia/2013-05-07/por-que-el-modelo-aleman-fracasaria-en-espana_245024/

SANCHO FIGUEROA, T. Y ONCINS DE FRUTOS, M. (1996). NTP 419:
Condiciones de trabajo y círculos de calidad. INSHT.

TOMÁS MARTÍNEZ, G. (2014). “En busca de una alternativa al *trust* para articular planes de participación financiera: *employee stock ownership plans* (ESOPS)” en Cuadernos de Derecho Transnacional (octubre 2014), vol. 6, núm. 2, pp. 255-289. Universidad de Deusto.

VALIÑANI GONZÁLEZ, E. (2009), “Memoria de la reforma de la reforma de la Ley de Sociedades Laborales”. Secretaría de Estado de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración (abril 2009).

- **Enlaces web**

“Principios y valores de la economía social” en *Pacto por una Economía Social responsable y sostenible* (<http://esresponsableysostenible.org/principios-y-valores-de-la-econom%C3%ADa-social#a2>)

- **Normativa**

Ley 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro.

Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales.

Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Recomendación 92/443/CEE del Consejo, de 27 de julio, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital).

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "Participación financiera de los trabajadores en Europa" (SOC/371, de 21 de octubre de 2010).