

Marta Enciso (coord.)

La participación de las personas en la empresa

Algunas reflexiones y propuestas
para su desarrollo

**LA PARTICIPACIÓN DE LAS
PERSONAS EN LA
EMPRESA:
ALGUNAS REFLEXIONES Y
PROPUESTAS PARA SU
DESARROLLO**

Comisión Jurídica

Foro Pasuen

junio 2010

Pasuen Foroa es el foro permanente para la promoción de la participación de las personas en la empresa, promovido por ALE (Arizmendiarrietaren Lagunak Elkartea) y al que pertenecen además las tres Universidades vascas (UPV-EHU, Deusto y Mondragón Unibertsitatea), ASLE (Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi) y personas individuales interesadas y expertas en esta materia. Se ha constituido como un i-talde dentro de Innobasque.

Objetivo general: Crear una referencia especializada en conocimientos e implantación práctica de realidades participativas en las empresas que desean hacerlo de modo integral: participación en capital, resultados y gestión.

Objetivos específicos:

- 1- Acompañamiento a quienes emprenden la implantación de la participación de las personas en la empresa y requieran contar con el conocimiento y experiencias prácticas en realidades similares o experiencias en las que se puedan inspirar o aprender.
2. Promoción y difusión de realidades similares, tanto nacionales como internacionales y otros estudios de orden jurídico y empresarial, de manera que sirvan de referencia para su adaptación concreta en aquellos proyectos empresariales que deseen conjugar algunas ventajas de las Sociedades Anónimas (control estratégico, flexibilidad en incorporación de socios de diversa naturaleza, ...) con otras ventajas identificadas en la participación en el capital (implicación de los trabajadores, mayor satisfacción de éstos, ...).
3. Propiciamiento y gestión de cambios legislativos a medio/largo plazo, por consenso entre los principales partidos, para impulsar la participación de los trabajadores en la empresa.

ISBN: 978-84-693-4478-1

Nº registro: 10/68829

Comisión Jurídica:

Martín Múgica

consultor

Director del proyecto

Marta Enciso

Universidad de Deusto (UD)

Coordinadora del proyecto



Izaskun Alzola

ETEO

Mondragón Unibertsitatea (MU)



Alain Ganuza

Seguros Lagun Aro



Sylvia Gay

GEZKI

Universidad del País Vasco (UPV-EHU)



Olatz Jaureguizar

Agrupación de Sociedades Laborales

(ASLE)

Adrián Orbea

Consultor



I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES	1
<i>I.1. INTRODUCCIÓN.....</i>	<i>1</i>
<i>I.2. OBJETIVOS DEL TRABAJO</i>	<i>9</i>
<i>I.3. EQUIPO DE TRABAJO.....</i>	<i>10</i>
<i>I.4. POTENCIALES EMPRESAS-OBJETO PARA LA PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN EL CAPITAL</i>	<i>12</i>
<i>I.5. ACCESO DEL TRABAJADOR AL CAPITAL SOCIAL: MODOS DE FINANCIACIÓN POSIBLES.....</i>	<i>14</i>
I.5.A. INTRODUCCIÓN.....	14
I.5.B. MODALIDADES MÁS FRECUENTES.....	15
I.5.B.1. AQUELLAS EN LAS QUE EL TRABAJADOR BUSCA SU FINANCIACIÓN:.....	16
I.5.B.2. AQUELLAS EN LAS QUE LA EMPRESA PARA LA QUE TRABAJA AYUDA A LA FINANCIACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS PARTICIPACIONES:.....	16
I.5.B.3. AQUELLAS EN LAS QUE TANTO LA EMPRESA PARA LA QUE TRABAJA COMO LOS SOCIOS ANTERIORES COOPERAN EN LA FINANCIACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE PARTICIPACIONES:	16
I.5.B.4. CON APOYO DE FINANCIACIÓN EXTERNA PROCEDENTE DE BANCOS DE CAPITAL RIESGO O <i>PRIVATE EQUITY</i> :	17
I.5.C. COMENTARIOS RELEVANTES SOBRE LAS MODALIDADES MÁS FRECUENTES	17
I.5.C.1. ADQUISICIÓN CON FINANCIACIÓN BANCARIA	18
I.5.C.2. CON APOYO DE LA EMPRESA.....	18
I.5.C.3. CON APOYO DE LA EMPRESA Y DE LOS SOCIOS.....	18
I.5.C.4. CON APOYO DE FINANCIACIÓN EXTERNA PROCEDENTE DE BANCOS DE CAPITAL RIESGO O <i>PRIVATE EQUITY</i>	18
<i>I.6. FORMAS DE PARTICIPACIÓN, DIRECTA O INDIRECTA, EN EL CAPITAL SOCIAL</i>	<i>21</i>
II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS.....	23
<i>II.1. COMENTARIOS A ASPECTOS LABORALES DE LA PARTICIPACIÓN</i>	<i>23</i>

II.1.A. INTRODUCCIÓN.....	23
II.1.B. DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.....	25
<i>II.2. COMENTARIOS A ASPECTOS FISCALES: NORMATIVA TRIBUTARIA</i>	27
II.2.A. INTRODUCCIÓN.....	27
II.2.A.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.....	28
II.2.A.1.1. EN EL MOMENTO DE LA ENTRADA DE LA PARTICIPACIÓN	28
II.2.A.1.2. DURANTE EL PERIODO DE TENENCIA Y A LA SALIDA	28
II.2.A.1.3. OTRAS PRESUNCIONES GRAVOSAS.....	29
II.2.A.2. IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES.....	29
II.2.A.3. IMPUESTO SOBRE DONACIONES.....	29
II.2.B. COMENTARIOS A LA NORMATIVA DEL IRPF EN RELACIÓN CON LA PROMOCIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.....	29
II.2.B.1. RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN ESPECIE, EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE PARTICIPACIONES	29
II.2.B.2. RENDIMIENTOS IRREGULARES DEL TRABAJO, BONIFICACIÓN SEGÚN EL PERIODO DE GENERACIÓN.....	35
II.2.B.3. TRATAMIENTO DE LAS OPCIONES SOBRE ACCIONES.....	37
II.2.B.4. INCENTIVO A LA ADQUISICIÓN DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL	38
II.2.B.5. EXENCIÓN DE GANANCIA PATRIMONIAL EN LAS TRANSMISIONES LUCRATIVAS DE EMPRESAS O PARTICIPACIONES A FAVOR DE CÓNYUGE, PADRES O HIJOS O A FAVOR DE UNO O VARIOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA	39
II.2.B.5.1. TRANSMISIÓN A FAVOR DEL CÓNYUGE, PADRES O HIJOS	39
II.2.B.5.2. TRANSMISIÓN A FAVOR DE UNO O VARIOS EMPLEADOS.....	40
II.2.B.6. TRATAMIENTO DE LAS RENTAS Y GANANCIAS DE CAPITAL PROCEDENTES DE LAS PARTICIPACIONES, SI SON DETENTADAS DIRECTAMENTE POR LAS PERSONAS FÍSICAS, TANTO EN LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN, COMO EN	

SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES TENEDORAS DE DICHAS PARTICIPACIONES.....	41
II.2.B.7. PRESUNCIONES DE VALOR DE MERCADO	44
II.2.B.8. OTRAS PRESUNCIONES PARTICULARMENTE GRAVOSAS	46
II.2.C. COMENTARIOS A LA NORMATIVA DEL IS EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.....	47
II.2.C.1. TRATAMIENTO DE LOS DIVIDENDOS RECIBIDOS POR UNA SOCIEDAD MERCANTIL QUE DETENTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (LA PARTICIPACIÓN ES DETENTADA INDIRECTAMENTE POR LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL TENEDORA)	47
II.2.C.2. TRATAMIENTO DE LAS GANANCIAS DE CAPITAL RECIBIDAS POR UNA SOCIEDAD MERCANTIL QUE DETENTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (LAS PARTICIPACIÓN ES DETENTADA INDIRECTAMENTE POR LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL TENEDORA), SI PROCEDE DE LA VENTA	48
DE LAS PARTICIPACIONES DETENTADAS POR LA SOCIEDAD MERCANTIL A UN TERCERO	48
II.2.C.3. TRATAMIENTO DE LAS GANANCIAS DE CAPITAL RECIBIDAS POR EL TRABAJADOR A LA SALIDA DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL QUE DETENTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	48
II.2.C.4. INCENTIVOS ESPECÍFICOS PARA LAS SOCIEDADES LABORALES.....	49
II.2.C.5. DONACIONES DE INSTRUMENTOS DE PATRIMONIO (ACCIONES O PARTICIPACIONES) A PERSONAS JURÍDICAS	49
II.2.C.6. COMENTARIOS SOBRE DETERMINADAS FIGURAS CON REGULACIÓN ESPECÍFICA.....	50
II.2.C.6.1. SOCIEDADES DE PROMOCIÓN DE EMPRESAS	50
II.2.C.6.2. INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA (MÁS CONOCIDAS COMO SICAV).....	51
II.2.C.6.3. EMPRESAS PATRIMONIALES	52
II.2.D. COMENTARIOS A LA NORMATIVA DEL IMPUESTO SOBRE DONACIONES EN RELACIÓN CON LA PROMOCIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.....	53

II.2.E. ASPECTOS NO CONTEMPLADOS EN LA LEGISLACIÓN FISCAL, Y POSIBILIDADES SI SE DESEARA PROMOCIONAR EFECTIVAMENTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.....	55
II.2.F. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPIEDAD INDIRECTA MEDIANTE EXISTENCIA DE UNA SOCIEDAD TENEDORA DE LAS PARTICIPACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.....	58
<i>II.3. SOCIEDADES PROFESIONALES.....</i>	<i>60</i>
II.3.A. REGULACIÓN LEGAL	60
II.3.B. DEFINICIÓN.....	60
II.3.C. EXCLUSIVIDAD DEL OBJETO SOCIAL	60
II.3.D. SOCIEDADES MULTIDISCIPLINARES	61
II.3.E. COMPOSICIÓN.....	61
II.3.F. CONTRATO SOCIAL.....	61
II.3.G. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS Y PÉRDIDAS	61
II.3.H. REEMBOLSO DE LA CUOTA DE LIQUIDACIÓN	62
II.3.I. DEFINICIÓN DEL VALOR DE MERCADO	62
<i>II.4. OTRA LEGISLACIÓN CIVIL Y MERCANTIL</i>	<i>63</i>
II.4.A. INTRODUCCIÓN.....	63
II.4.B. SOCIEDADES COOPERATIVAS.....	64
II.4.B.1. RÉGIMEN JURÍDICO	64
II.4.B.2. CONCEPTO.....	64
II.4.B.3. CONSTITUCIÓN	65
II.4.B.4. SOCIOS.....	66
II.4.B.5. ÓRGANOS SOCIALES	67
II.4.B.6. CAPITAL SOCIAL.....	68
II.4.B.7. RÉGIMEN FISCAL	68
II.4.B.8. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL.....	68
II.4.C. SUSTITUCIONES FIDEICOMISARIAS.....	69

III.1.A.2.5. TRANSMISIÓN FORZOSA	82
III.1.A.2.6. DESTINO ESPECÍFICO DE PARTE DE LOS BENEFICIOS SOCIALES: DOTACIÓN A FONDO ESPECIAL DE RESERVA.....	82
III.1.A.3. AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE EUSKADI.....	82
III.1.A.4. CONTRATO DE SOCIEDAD.....	82
III.1.A.5. RÉGIMEN TRIBUTARIO.....	84
III.1.A.6. SEGURIDAD SOCIAL.....	85
III.1.A.7. AYUDAS ESPECÍFICAS PARA LAS SOCIEDADES LABORALES	85
III.1.B. <i>BAZKIDEAK</i> DE SEGUROS LAGUN ARO	87
III.1.B.1. INTRODUCCIÓN.....	87
III.1.B.2. DEFINICIÓN DEL PROYECTO	87
III.1.B.2.1. OBJETIVO DEL PROYECTO.....	87
III.1.B.2.2. RESULTADOS A ALCANZAR.....	87
III.1.B.2.3. CRITERIOS DE ÉXITO	87
III.1.B.2.4. RESULTADOS NO PRETENDIDOS Y QUE NO HABÍA QUE ALCANZAR.....	88
III.1.B.2.5. HIPÓTESIS Y SUPUESTOS DEL PROYECTO.....	88
III.1.B.2.6. PRODUCTOS FINALES.....	88
III.1.B.2.7. INTERVINIENTES EN EL PROYECTO	88
III.1.B.3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO	89
III.1.B.3.1. ESTRUCTURA JURÍDICA.....	89
III.1.B.3.2. OBJETO SOCIAL	89
III.1.B.3.3. SOCIOS.....	89
III.1.B.3.4. APORTACIÓN DE LOS SOCIOS INDIVIDUALES.....	90
III.1.B.3.5. ACTUALIZACIÓN DEL VALOR DE LAS PARTICIPACIONES.....	90
III.1.B.3.6. APLICACIÓN DE RESULTADOS, BENEFICIOS O PÉRDIDAS, Y DIVIDENDO MÍNIMO GARANTIZADO.....	91
III.1.B.3.7. ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS	92

III.1.B.3.8. COMITÉ EJECUTIVO.....	92
III.1.B.3.9. LIQUIDACIÓN.....	92
III.1.B.3.10. REMUNERACIÓN A LA SALIDA, POR BAJA DEL SOCIO, SEA VOLUNTARIA, OBLIGATORIA O FORZOSA (POR CESE VOLUNTARIO EN LA RELACIÓN LABORAL, DESPIDO, FALLECIMIENTO, JUBILACIÓN, INCAPACIDAD, DECLARACIÓN CONCURSAL DE INSOLVENCIA, O INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES ECONÓMICAS)	92
III.1.C. SOCIEDAD DE CONSULTORIA: UNA PROPUESTA.....	93
III.1.C.1. UBICACIÓN DE LA PROPIEDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL SOCIAL	93
III.1.C.2. CONDICIONES DE LA PARTICIPACIÓN	93
III.1.C.3. FONDO SOCIAL	93
III.1.C.4. ENTRADA EN LA PARTICIPACIÓN	94
III.1.C.5. REMUNERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN	94
III.1.C.6. VARIACIÓN ANUAL DEL VALOR DE LA PARTICIPACIÓN E IMPORTE A LA SALIDA.....	94
III.1.D.EROSKI S. COOP.....	96
III.1.D.1. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UN GRUPO CON DOS REALIDADES DIFERENTES: EROSKI, S. COOP., Y LAS SOCIEDADES PARTICIPADAS.....	96
III.1.D.2. OBJETIVOS.....	98
III.1.D.3. CRITERIOS DE ÉXITO	100
III.1.D.3.1. GESPA S.C.P. COMO PASO INTERMEDIO	100
III.1.D.3.2. DEBATE INTERNO Y PARTICIPACIÓN	100
III.1.D.3.3. LIDERAZGO, CULTURA Y CONVICCIÓN	101
III.1.D.4. EL MODELO DE PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES.....	102
III.1.D.4.1. LA ESTRUCTURA JURÍDICA O LA ARQUITECTURA DE SOCIEDADES DEL ÁMBITO COOPERATIVO DEL GRUPO EROSKI	102
III.1.D.5. PARTICIPACIONES EN EL CAPITAL SOCIAL DE LAS COOPERATIVAS	104

III.3.A. PARTICIPACIÓN DIRECTA O INDIRECTA.....	119
III.3.B. PARTICIPACIÓN AMPLIA DE EMPLEADOS EN EL CAPITAL SOCIAL	119
III.3.C. ELECCIÓN SOCIETARIA EN PARTICIPACIONES INDIRECTAS.....	120
III.3.D. PREVALENCIA DE LA SOCIEDAD RESPECTO DE LOS SOCIOS	120
III.3.E. REMUNERACIÓN DURANTE EL PERIODO DE PERMANENCIA	120
III.3.F. VALORACIÓN DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES A LA ENTRADA Y SALIDA.....	121
III.3.G. INSTRUMENTO PARA EL RELEVO GENERACIONAL	121
IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO	123
<i>IV.1. INTRODUCCIÓN.....</i>	<i>123</i>
<i>IV.2. PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE NORMATIVA FISCAL.....</i>	<i>124</i>
IV.2.A. PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR VISIBILIDAD DEL TRATAMIENTO FISCAL E INCENTIVOS A LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, EN LA NORMATIVA FISCAL.....	125
IV.2.B. PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA PARA LOS SOCIOS, QUE NO SUPONEN EFECTOS DIRECTOS EN LA RECAUDACIÓN	127
IV.2.C. PROPUESTAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA LEGISLACIÓN, INCLUYENDO LA CORRECCIÓN DE TRATAMIENTOS PARTICULARMENTE ONEROSOS.....	135
IV.2.D. PROPUESTAS ORIENTADAS A AMPLIAR EL NÚMERO POTENCIAL DE EMPRESAS EN LAS QUE PUEDAN PARTICIPAR LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CON ACCESO A LOS INCENTIVOS FISCALES EXISTENTES, BAJO CIERTAS CIRCUNSTANCIAS	141
IV.2.E. PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR COHERENCIA DE LOS INCENTIVOS FISCALES EXISTENTES	145
IV.2.F. PROPUESTAS ORIENTADAS A AUMENTAR LOS INCENTIVOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN, QUE PUEDEN SUPONER MERMA DE RECAUDACIÓN O DIFERIMIENTO EN LA MISMA, BASADAS EN LOS INCENTIVOS FISCALES A LAS ESOP NORTEAMERICANAS	148

<i>IV.3. OTRAS PROPUESTAS DE ÍNDOLE FINANCIERA</i>	<i>161</i>
<i>IV.4. CUADRO-RESUMEN DE LAS PROPUESTAS REALIZADAS.....</i>	<i>163</i>
V. CONCLUSIONES	167
VI. ANEXO: SIGLAS UTILIZADAS	171
VII. ANEXO: NORMATIVA FISCAL ANALIZADA.....	173
<i>VII.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (BASE NORMA FORAL 6/2006 DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA Y REGLAMENTO EN DECRETO FORAL 207/2007).....</i>	<i>174</i>
<i>VII.2. IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES (BASE NORMA FORAL 3/1996 DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA).....</i>	<i>182</i>
<i>VII.3. IMPUESTO DE SUCESIONES Y DONACIONES (BASE DECRETO FORAL NORMATIVO 3/1993 POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA NORMA FORAL 2/1989 DEL IMPUESTO DE SUCESIONES Y DONACIONES DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA)</i>	<i>184</i>

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

I.1. INTRODUCCIÓN

El objeto de este trabajo es examinar la situación de las empresas en las que los trabajadores tienen una participación en el capital social, de acuerdo con los Objetivos definidos en la sección I.2 siguiente, para la elaboración de propuestas de mejora orientadas a su fomento, que puedan ser consideradas y evaluadas para su posible introducción en la legislación que puede ser promulgada en nuestro ámbito de autonomía.

El equipo de trabajo ha sido formado por personas con conocimiento, preocupación y experiencia práctica en el tema, por su dedicación de investigación universitaria o por su experiencia profesional en sociedades con participación de los trabajadores en la empresa. Asimismo, hemos contado con valiosas colaboraciones externas, para completar determinados aspectos del informe, como se expone en la sección I.3.

Hemos analizado los tipos de sociedades susceptibles de participación de los trabajadores en el capital social, y hemos constatado que existen muchas circunstancias

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

en las cuales se da o puede darse esta circunstancia, tanto en nuestro ámbito como en experiencias internacionales, como se recoge en la Sección I.4.

Por último, y para completar la parte descriptiva, hemos procedido a describir los modos posibles de acceso de los trabajadores al capital social, recogidos en la Sección I.5.

En la Sección IV recogemos las propuestas que el equipo de trabajo ha considerado, con una explicación y justificación de las mismas, desde una perspectiva fundamentalmente técnica, para su examen posterior por quién proceda.

Para la elaboración de las propuestas, hemos realizado un análisis crítico de determinadas aspectos legislativos, tanto de la legislación laboral, como de la fiscal, y de determinadas figuras reguladas en la legislación española, como las Sociedades de Profesionales, que se recogen en la Sección II, y también hemos examinado y evaluado experiencias prácticas relevantes, tanto locales como internacionales, que comentaremos después, y que se recogen en la siguiente Sección III.

Las Sociedades Mercantiles, sean Anónimas o Limitadas, vienen reguladas por legislación promulgada por el Parlamento español, y están basadas en directivas comunitarias, por lo que han sido consideradas como un dato para los fines de nuestro trabajo.

En relación con los aspectos laborales, en el trabajo se destaca que la participación de los trabajadores en la gestión y la propiedad de la empresa se ha llevado a cabo a través de las Sociedades Cooperativas y Laborales. El artículo 129-2 de la Constitución ha sido desarrollado mínimamente en esta materia, entendiendo el legislador ordinario que la participación de los trabajadores en la empresa equivale a la organización y representación colectiva de los mismos en los centros de trabajo, orillando por tanto, el núcleo central de la participación en la propiedad.

La normativa fiscal vigente es consciente de la existencia de situaciones en las que los trabajadores participan en el capital de la empresa y ha establecido determinados incentivos para su fomento, así como determinadas condiciones en las que pueden ser aplicados. En la Sección II.2 realizamos un examen de la legislación vigente, tanto en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, como en el Impuesto sobre Sociedades

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

y en el Impuesto sobre Donaciones, de los aspectos normativos que inciden, tanto en los tratamientos del impuesto de los trabajadores a la entrada, durante la pertenencia y a la salida, como en las Sociedades Mercantiles en las que participan los trabajadores en lo que pueda hacer referencia a aspectos de la participación, y también en las Sociedades Civiles o Mercantiles que se pueden constituir para que los trabajadores detenten de una manera indirecta la propiedad de una parte del capital social de la empresa en la que trabajan, si se hubiera considerado un vehículo para detentar dicha participación. También analizamos determinadas regulaciones específicas.

Del examen de la legislación vigente, se constatan ciertas circunstancias que nos han llevado a realizar determinadas propuestas para su estudio y consideración, recogidas, como ya se ha mencionado, en la Sección IV.

Aparte de la regulación específica de las Sociedades Cooperativas, que quedan fuera de nuestro examen, por la definición del alcance del trabajo, existe otra figura específicamente regulada, las Sociedades de Profesionales, determinados de cuyos aspectos específicos han sido recogidos en la Sección II.3, porque pueden alumbrar algunas circunstancias relevantes no reguladas de manera general, tales como las formas societarias, la composición, el contrato social, la participación en beneficios o el reembolso a la salida del capital social.

Hemos examinado experiencias locales relevantes, de origen distinto, y hemos constatado que existen determinados aspectos fundamentales coincidentes, tales como:

- La prevalencia de los intereses de la sociedad y el conjunto de los socios sobre los intereses de socios individuales,
- El énfasis en la capitalización de los negocios para proteger su sostenibilidad y desarrollo, sobre el legítimo reparto de beneficios,
- Las medidas orientadas a la continuidad en el tiempo por sucesiva sustitución de socios, y
- Una coincidencia en la remuneración a la salida basada en el patrimonio contable acumulado durante el periodo de permanencia como socio, corregido a la baja en determinadas circunstancias de baja voluntaria, o despido procedente o por motivos objetivos

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

También hemos comprobado que se han buscado determinadas soluciones para separar la propiedad de los trabajadores en la empresa, de la propia empresa, mediante el uso de sociedades de tenencia, de carácter civil o mercantil, por muy variados motivos (posibilidad de aumentar el poder político, poder nombrar consejeros, evitar problemas de autocartera, o simplificar determinados procesos societarios, entre otros).

Respecto de las experiencias internacionales, nos hemos basado principalmente en el modelo ESOP de los Estados Unidos, recogido en la Sección III.2, en cuya génesis tomaron determinadas inspiraciones de nuestro propio modelo cooperativo, y que se ha extendido a otras jurisdicciones, principalmente anglosajonas, análisis que hemos realizado con la información que nos ha entregado y ayudado a comprender el profesor Fred Freundlich.

La ESOP es utilizada por muchas compañías estadounidenses de tamaño variado, incluyendo grandes sociedades de empresas cotizadas. Del análisis resultan valiosas soluciones y conclusiones, entre las que destacamos:

- La utilización de un vehículo para detentar de manera indirecta la propiedad, basada en la figura anglosajona del *trust* o fideicomiso, que permite separar los avatares de la sociedad participada de los de sus socios mediante ámbitos independientes, y
- Los importantes incentivos fiscales para facilitar el acceso, entre los que pueden destacarse:
 - ✓ La práctica exención de las plusvalías en los socios que venden las participaciones a precio real de mercado de participaciones con derechos políticos efectivos además de los económicos -lo que maximiza su valor económico- para su adquisición indirecta por los trabajadores, así como
 - ✓ La íntegra consideración de los pagos de principal e intereses de la financiación de la compra mediante préstamos bancarios como gastos de personal fiscalmente deducibles,
 - ✓ La no imputación de ingresos fiscales a los trabajadores por el precio de compra desembolsado efectivamente por la sociedad como gasto de personal, que

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

supone un coste de adquisición cero, que pueden resultar difícilmente integrables en nuestra cultura y mentalidad impositiva,

- ✓ El trabajador sólo tributará cuando reciba dinero por su participación, y además
- ✓ Existen soluciones para mitigar y diferir la imposición de los trabajadores en el momento de su jubilación, por ejemplo, si reconvierten el importe a recibir en un fondo de pensiones, tributando cuando según van recibiendo sucesivamente las pensiones de jubilación.

La crisis económica de finales de los años 70, y gran parte de los 80 del siglo pasado, fue producida por múltiples circunstancias: primera crisis de los precios del petróleo, advenimiento del sistema democrático, tremendas reestructuraciones de muchos sectores empresariales por la mayor apertura económica al exterior y para poder realizar la adaptación previa a nuestra incorporación al mercado comunitario europeo, que supuso la quiebra o desaparición de muchas empresas y la existencia de un elevado desempleo. Muchas personas, ante la imposibilidad de encontrar trabajo, y sin que tuvieran como objetivo vital ser dueños de sus empresas, decidieron crear empresas con los cascotes del derrumbe producido, o aprovechando nuevas oportunidades. En el tiempo, algunas se acogieron a la legislación promulgada de Sociedades Laborales, y otras, siendo propiedad de personas físicas, adoptaron figuras societarias generales.

Mientras que las Sociedades Laborales, a través de los contratos sociales, han establecido fórmulas para la sucesión de los socios, muchas de las otras sociedades que se crearon en aquellos años, hoy continúan en poder de los mismos socios, muchos de ellos en edad próxima a su jubilación, que carecen de soluciones eficientes para poder realizar una transmisión de sus negocios a otras personas más jóvenes, que permita tanto recuperar una parte del valor generado por dichas personas como y principalmente, la continuidad de sus negocios bajo la gestión de personas con mayor energía y tiempo de vida profesional. Si este problema no se soluciona de una manera adecuada, en pocos años pueden desaparecer muchas empresas y empleos.

Excluidos temas culturales, psicológicos, sociológicos o de reticencia a asumir riesgos, el equipo entiende que la mayor dificultad económica se produce en la capacidad para realizar el desembolso que permite el acceso al capital social (en el año 2006 el 58,89%

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

de las declaraciones individuales presentadas en el IRPF declaraban ingresos anuales por debajo de los 19.500 euros que suponían el 31,07% de los ingresos totales de trabajo, y únicamente el 4,26% de los contribuyentes declaraba rentas iguales o superiores a los 60.000 euros, que suponían el 17,9% de los ingresos, lo que supone que una parte importante de la población trabajadora carece de capacidad efectiva de ahorro significativo).

Además, en la actualidad nos encontramos inmersos en una muy grave crisis financiera y económica, cuya resolución es aún incierta, y puede requerir de muchos años y con cambios profundos en el modelo económico, que está llevando a incrementos sustanciales de endeudamiento público para sostener parcialmente la actividad y atender a las necesidades de los parados. Ello va a suponer, durante muchos años, una menor capacidad del sector público para realizar inversiones, transferencias, y redistribución de la riqueza, porque una parte significativa de los presupuestos públicos deberá destinarse a atender los intereses y amortización de la deuda pública, y asimismo dificultará la existencia de financiación suficiente para proyectos privados. En el año 2009 la pérdida real de riqueza probablemente es superior al 20%, aunque el Producto Interior Bruto sólo haya caído en torno al 4%, por efecto del déficit público (que ha superado el 12%) y la reducción del déficit crónico de la balanza comercial favorecida por la caída del precio del petróleo, menor consumo de petróleo, y de muchos bienes de consumo de gama alta que deben ser importados.

Para mayor complejidad, nos encontramos en una situación de imparable globalización, aún lejos de alcanzar un equilibrio, con deslocalización de inversiones hacia países más competitivos en costes, particularmente laborales, y de menores exigencias regulatorias, y con un menor atractivo para la llegada de inversión extranjera a nuestro territorio, por lo que la continuidad de las empresas existentes, la creación de nuevas empresas, y su desarrollo adecuado, principalmente mediante recursos locales, resulta esencial, para mantener la riqueza y el empleo.

Como consecuencia de todo lo anterior, la necesidad de sucesión de muchos negocios, la necesidad de creación de nuevos negocios sin el apoyo de empresas multinacionales y con dificultades de financiación, únicamente podrá lograrse si se produce un fenómeno

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

similar al realizado por la generación anterior, que surjan empresas creadas por personas físicas, para lo que se requerirá, además de la voluntad, de nuevos apoyos.

En 1983 se produjeron graves inundaciones en el País Vasco, y una parte importante del tejido industrial quedó gravemente dañado y mucho inservible. Gracias al recientemente recuperado Concierto Económico en Bizkaia y Gipuzkoa, y a la sensibilidad de las autoridades del momento, se promulgaron inmediatamente normas con relevantes incentivos fiscales orientados a la reconstrucción, que permitieron no sólo la recuperación de lo anterior, sino la implantación de una industria moderna y más diversificada, también apoyada por normas incentivadoras posteriores en 1988, y por la modernización del Impuesto sobre Sociedades en 1995, que incluyó muchas novedades fiscales orientadas al desarrollo económico, algunas de las cuales fueron posteriormente discutidas y derogadas, aunque la magnitud y relevancia de los temas discutidos quizá haya sido sobrevalorada, y algunos de los cuales fueron posteriormente resueltos con la ampliación del Concierto a los establecimientos permanentes de sociedades extranjeras acordado y puesto en vigor en 2002.

En los últimos años se observa un menor dinamismo a utilizar las facultades normativas fiscales para orientar el desarrollo económico, quizá por la situación de bonanza económica de la última década. La crisis económica ha puesto de manifiesto en 2009 una fuerte debilidad recaudatoria. Así, la presión fiscal aparente en España según el informe del Director de Tributos de la Agencia Tributaria creció del 34,3% del Producto Interior Bruto en 2003 al 37,2% en 2007 (excluidas las cotizaciones sociales del 22,2% al 24,4%), sin que se modificaran los impuestos principales, salvo las reducciones habidas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cuya recaudación ha ido menguando progresivamente, si se mide con relación a las rentas salariales, de aproximadamente el 16% en los años 90 a entornos del 12% en la actualidad. El aumento parece proceder de impuestos menores, y principalmente de la mayor actividad económica y el menor fraude fiscal. Sin embargo, informes recientes cifran el fraude en el Impuesto sobre el Valor Añadido por encima del 30% del consumo aparente. Para 2010 se prevén algunos incrementos de presión fiscal legislativa, cuyos efectos reales en la recaudación se estiman inciertos, si se mantiene la baja actividad económica, que es lo más probable.

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

En estas circunstancias, parece poco apropiado proponer medidas fiscales, algunas de las cuales pueden ser entendidas como una mayor erosión en la recaudación. Sin embargo, sin inversión no hay retorno, y existen demasiados aspectos negativos objetivos para no considerar una de las pocas herramientas efectivas para modificar procesos, si se tiene una visión a largo plazo.

I.2. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El objetivo principal del trabajo es la elaboración de propuestas concretas a las Diputaciones Forales de los tres Territorios Históricos (TTHH) de la Comunidad Autónoma Vasca -en el marco de sus competencias legales de acuerdo con el Concierto Económico- que faciliten los sistemas de participación de las personas en el capital de la empresa (tanto para nuevos modelos como para los existentes). Se trata de un trabajo que debería provocar mayor atracción hacia la participación en gestión y capital, de manera que se venzan reticencias en empresarios y trabajadores y que se supere la vinculación entre crisis y participación. En este contexto, las políticas fiscales, económicas y las ayudas y subvenciones resultan vitales.

Para ello, previamente y como base de las propuestas, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo y riguroso de la situación fiscal actual de los supuestos de participación de las personas en el capital de la empresa en la Comunidad Autónoma Vasca.

Junto con ello, se ha considerado necesario el estudio breve de determinados aspectos de la situación actual de los modelos participativos, tanto desde el punto de vista laboral, como mercantil y civil, que están facilitando o dificultando la extensión de la opción de la participación de las personas en la empresa en la que trabajan. Asimismo se han analizado diversas experiencias prácticas concretas y de éxito, tanto locales como internacionales.

De acuerdo con el alcance definido, no ha sido un objetivo de este equipo de trabajo, en este momento, profundizar en aspectos filosóficos, sociológicos y culturales que promueven o limitan dicha participación, si bien se consideran elementos de vital importancia.

Este trabajo es el primer resultado concreto de los objetivos planteados a largo plazo para esta comisión jurídica, a saber, análisis y elaboración de propuestas en todos los ámbitos jurídicos que afecten a la participación de las personas en la empresa.

I.3. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo ha estado formado por las siguientes personas:

Director: Martín Múgica, consultor.

Coordinadora: Marta Enciso, Universidad de Deusto (UD)

Izaskun Alzola, ETEO, Mondragón Unibertsitatea (MU)

Alain Ganuza, Seguros Lagun Aro.

Sylvia Gay, Universidad del País Vasco (UPV-EHU)

Olatz Jaureguizar, Agrupación de Sociedades Laborales (ASLE)

Adrián Orbea, consultor.

El procedimiento de trabajo ha consistido en reuniones periódicas en las que se han revisado, debatido y aprobado las ponencias presentadas individualmente, hasta alcanzar un consenso sobre su contenido. Se ha procedido a levantar acta por escrito del contenido de las mismas.

A determinadas reuniones han asistido y colaborado en las mismas Juan Miguel Bilbao y Aitor Orena a título personal, así como:

Miguel Angel Laspiur (ALE)

Paul Masis, Mondragon Unibertsitatea (MU)

Aitziber Mugarra, Universidad de Deusto (UD)

Juan Manuel Sinde (ALE)

El equipo de trabajo forma parte de Innobasque a través de su sistema iTalde, tiene un carácter meramente técnico, y su misión consiste en la elaboración de propuestas que deben ser presentadas a *Pasuen Foroa*, para su análisis y proceso posterior.

El equipo de trabajo desea agradecer la colaboración recibida de terceras personas, principalmente de:

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

Fred Freundlich y Naiara Arnaez, de la Facultad de Ciencias Empresariales (ETEO) de Mondragón Unibertsitatea, por su trabajo sobre “La Participación Financiera de las Personas en la Empresa y su Impacto en los Resultados - Buenas Prácticas y Retos en EEUU”, publicado en GEZKI - Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social, UPV-EHU.

Ana Irazabal de ASLE, y Nuria Puente, profesora de Impuestos en la Universidad de Deusto por sus aportaciones en temas impositivos.

Nerea Lizarraga y Begoña Arregi, investigadoras de MIK (MU) por sus aportaciones sobre Eroski.

Aitziber Mugarra, del Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de Deusto, por su tarea como editora literaria del texto.

María Colongues, del Instituto de Estudios Cooperativos de la Universidad de Deusto, por sus tareas administrativas a lo largo del proceso.

I.4. POTENCIALES EMPRESAS-OBJETO PARA LA PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN EL CAPITAL

El equipo de trabajo entiende que cualquier Sociedad Mercantil con valores corporativos inspirados en la cooperación es proclive a la participación de los trabajadores en el capital social. En particular, las empresas potenciales que pueden tener un mayor interés en la participación de trabajadores en el capital social son:

- Sociedades en las que se plantee la sucesión de socios próximos a la jubilación para posibilitar la continuidad del negocio, sin proceder a su venta o liquidación o, en general, que asuman los principios de democracia y participación de la empresa.
- Sociedades de nueva creación, particularmente aquellas basadas en el conocimiento de las personas que la integran.
- Empresas en dificultad, en las que los trabajadores deciden la continuidad de toda o una parte del negocio asumiendo la propiedad.
- Empresas familiares que por filosofía deseen una ampliación de la base accionarial con trabajadores, empresas donde se ha iniciado el proceso y quieren mantenerlo vivo, o en aquellas en que se produzcan problemas de sucesión.
- Empresas ya existentes, de diferentes tamaños, que deseen llevar a cabo un proceso participativo.

En consecuencia, se entiende que pueden estar incluidas una gran parte de las empresas del tejido industrial y de servicios del País Vasco, ya que sólo quedarían excluidas del mismo aquellas Filiales de Empresas Multinacionales con voluntad de tenencia al 100%, algunas de las cuales pueden tener también una parte del capital destinado a trabajadores en su sociedad dominante, las Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, que se rigen por legislación mercantil y fiscal específica, o aquellas sociedades en las que hubiera una decisión firme de no participación de los trabajadores en el capital social, todas ellas con independencia de su tamaño, sector en el que operan,

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

o grado de internacionalización, e inclusive pueden llegar a incluir sociedades cotizadas en mercados organizados para una parte de su capital social.

En particular, y basada en la experiencia local e internacional, el equipo de trabajo entiende que las que requieren más atención son:

- las sociedades con socios, personas físicas, que se encuentran próximos a la jubilación o retiro y que requieren de su sustitución por otras personas para la continuidad del negocio;
- en la situación actual de crisis internacional y aumento del desempleo la necesidad de recuperar en todo o en parte actividades ya existentes o constituir nuevas sociedades para mantener la actividad y el empleo;
- aquellas que consideran que deben aumentar su base accionarial con trabajadores de la empresa para un mejor desarrollo sostenible de las mismas.

Se entiende que existen diferencias sustanciales en sus características, dificultades a que se enfrentan, enfoques, acceso o no a determinadas ayudas, pero que en todas ellas existen problemas comunes para el acceso, mantenimiento y salida de los socios del capital social, así como en temas como acuerdos entre socios para adopción de decisiones empresariales, promociones, y gestión en general de los negocios, además de cuestiones fiscales que no deben soslayarse.

I.5. ACCESO DEL TRABAJADOR AL CAPITAL SOCIAL: MODOS DE FINANCIACIÓN POSIBLES

I.5.A. INTRODUCCIÓN

La financiación de la adquisición de participaciones¹ por parte de los trabajadores en la empresa en la que trabajan es siempre un aspecto difícil, ya que usualmente carecen de ahorros suficientes para sufragar el pago al contado de tales acciones.

Como consecuencia, se hace necesario establecer algún modelo de financiación, para permitir al trabajador poder adquirir las participaciones.

La normativa mercantil establece muchas limitaciones al apoyo a la financiación de participaciones sociales, bajo el concepto de “auxilio financiero”, porque supone involucrar y poner en riesgo el patrimonio social, y porque, además, puede ocultar un endeudamiento real muy superior al que figura en sus libros contables, reduciendo paralelamente su solvencia.

Si bien esto es así con carácter general, no se aplica en el caso de que sean para permitir o facilitar la entrada de trabajadores en la titularidad del capital de la empresa. Efectivamente, en el artículo 146.1a) del texto refundido de la Ley de Sociedad de Capital², al regular la adquisición derivativa de acciones propias, ya menciona el supuesto de entrega por parte de la empresa de acciones a los trabajadores:

“Cuando la adquisición tenga por objeto acciones que hayan de ser entregadas directamente a los trabajadores o administradores de la sociedad, o como consecuencia del ejercicio de derechos de opción de que aquellos sean titulares, el acuerdo de la junta deberá expresar que la autorización se concede con esta finalidad”.

¹ En este documento, el término ‘participaciones’ puede significar indistintamente el instrumento de patrimonio-título jurídico de capital social de Sociedades Limitadas o el hecho de la participación en una Sociedad Civil o Mercantil.

² Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de Sociedad de Capital (BOE num.161 de 3 de julio de 2010)

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

Por su parte el artículo 150, referido a la asistencia financiera para la adquisición de acciones propias, establece con carácter general una prohibición de anticipar fondos, conceder préstamos o prestar garantías o facilitar ningún tipo de asistencia financiera para la adquisición de sus acciones o de acciones de su sociedad dominante por un tercero. Salva esta prohibición para los supuestos de negocios dirigidos a facilitar al personal de la empresa la adquisición de sus acciones o de acciones de una sociedad del grupo (apartado 2).

Este régimen contrasta claramente con el establecido para las sociedades de responsabilidad limitada, que no permite ninguno de los supuestos recogidos para las anónimas. En el artículo 140 del nuevo texto refundido, establece tres supuestos en que permite la adquisición derivativa de acciones propias (patrimonio adquirido a título universal, gratuito o adjudicación judicial; para reducción de capital; adquisición en el caso previsto en el artículo 109-3 del texto para supuestos de remate o adjudicación al acreedor). Se observa que no recoge el supuesto de adquisición para entrega a personal de la empresa.

Por su parte, en el apartado 2 del artículo 143 se establece una prohibición a la asistencia financiera para la adquisición de acciones propias, si bien no excluye -como hace para las Anónimas- el supuesto de adquisición por parte del personal de la empresa, con lo que hay que entender que no está permitido:

“La sociedad de responsabilidad limitada no podrá anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, prestar garantía, ni facilitar asistencia financiera para la adquisición de sus propias participaciones o de las participaciones creadas o las acciones emitidas por sociedad del grupo a que la sociedad pertenezca”.

I.5.B. MODALIDADES MÁS FRECUENTES

Las modalidades más frecuentes que existen son:

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

I.5.B.1. AQUELLAS EN LAS QUE EL TRABAJADOR BUSCA SU FINANCIACIÓN:

- Utilizando y disponiendo ahorros personales.
- Por capitalización de derechos salariales y de paro, en empresas en crisis con abandono del empresario o falta de capacidad financiera del mismo.
- Destinando una parte de sus ingresos anuales a la adquisición de participaciones.
- Mediante la solicitud y disposición de un préstamo procedente de un banco.
- Microcrédito.
- Ayudas públicas.

I.5.B.2. AQUELLAS EN LAS QUE LA EMPRESA PARA LA QUE TRABAJA AYUDA A LA FINANCIACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS PARTICIPACIONES:

- Mediante el pago por parte de la empresa, con cargo a sus resultados, de una remuneración especial que se destina a la adquisición.
- Mediante fórmulas de adquisición en base a opciones sobre acciones.
- Préstamos de la sociedad a largo plazo.

I.5.B.3. AQUELLAS EN LAS QUE TANTO LA EMPRESA PARA LA QUE TRABAJA COMO LOS SOCIOS ANTERIORES COOPERAN EN LA FINANCIACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE PARTICIPACIONES:

- Reducción significativa del patrimonio contable, convirtiendo una parte del mismo en préstamo a largo plazo o préstamo participativo, que queda como deuda a favor de los socios anteriores y que se amortizará en el tiempo en la medida en que se genere tesorería (usualmente entre 5 y 8 años), para que se reduzca el importe que cuesta cada participación y reduce, de esa manera, el esfuerzo inversor.

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

- Mediante la aportación no dineraria de la actividad a otra sociedad, a la que se incorporan los activos y actividades fundamentales, reteniéndose determinados activos, intangibles y atributos en la aportante, con el patrimonio mínimo indispensable para facilitar su adquisición por los trabajadores, y que usualmente incluye un préstamo a largo plazo o préstamo participativo, que queda como deuda a favor de la sociedad aportante, y que se amortizará en el tiempo en la medida en que se genere tesorería (usualmente entre 5 y 8 años).
- Mediante donaciones de participaciones por parte de los socios anteriores a los socios entrantes.
- En determinadas ocasiones, estableciendo límites a la revalorización de las participaciones que permitan el acceso a nuevos partícipes.
- Acuerdo con bancos y entidades financieras gestionados por la empresa con el fin de obtener financiación para el trabajador en condiciones más favorables.

I.5.B.4. CON APOYO DE FINANCIACIÓN EXTERNA PROCEDENTE DE BANCOS DE CAPITAL RIESGO O *PRIVATE EQUITY*:

- Creación de una sociedad en la que participan trabajadores o directivos y un banco de negocios o *private equity*, con capital propio y préstamos bancarios a largo plazo, que adquieren las acciones de la sociedad en la que trabajan los trabajadores o directivos, y mediante una operación de reorganización empresarial (fusión impropia,...) proceden a adquirir la actividad.
- Creación de entidades o participación en las mismas por parte de los propios sectores u organizaciones representativas.

I.5.C. COMENTARIOS RELEVANTES SOBRE LAS MODALIDADES MÁS FRECUENTES

I.5.C.1. ADQUISICIÓN CON FINANCIACIÓN BANCARIA

La adquisición se facilita o dificulta en función del plazo de la financiación que pueda conceder el banco, así como el tipo de interés que requiera y las garantías que exija.

Igualmente, es relevante el precio de adquisición, y los incentivos fiscales que puedan existir, ya que el trabajador debe destinar rentas netas después de impuestos.

I.5.C.2. CON APOYO DE LA EMPRESA

Tanto el precio de la adquisición como la regulación de la normativa fiscal y los incentivos fiscales, que en su caso puedan existir, influyen decisivamente en las posibilidades de esta modalidad.

I.5.C.3. CON APOYO DE LA EMPRESA Y DE LOS SOCIOS

Al igual que en el caso anterior, la regulación de la normativa fiscal y los incentivos fiscales, que en su caso puedan existir, tanto en el IS como en el IRPF de los socios influyen decisivamente en las posibilidades de esta modalidad.

Las operaciones de adquisición mediante opciones sobre acciones suelen requerir un dilatado plazo de tiempo.

I.5.C.4. CON APOYO DE FINANCIACIÓN EXTERNA PROCEDENTE DE BANCOS DE CAPITAL RIESGO O *PRIVATE EQUITY*

Son las más sofisticadas, normalmente para operaciones de alto valor económico, y suelen involucrar sólo a la parte directiva.

Los bancos de capital riesgo que pueden participar se definen como *venture capital* (para financiar proyectos con amplia capacidad de desarrollo, y que normalmente involucran mucho riesgo) y *private equity* (si entran para sustituir temporalmente accionistas en empresas consolidadas). Asumen un riesgo elevado y buscan una alta rentabilidad en los proyectos, en un periodo de maduración entre 4 y 7 años.

I. INTRODUCCIÓN Y ASPECTOS GENERALES

Cada vez existen más, y algunos están especializados en el apoyo a PYMEs y a apoyar la entrada de los trabajadores en el capital.

Los principales tipos de operaciones, que involucran a personal que trabaja en la empresa pueden ser:

- Management Buy-Out (MBO): Consistente en la adquisición de una sociedad, o de parte de ella o de sus activos por un grupo de directivos que trabaja en la misma apoyados por una empresa de Capital Riesgo, que participará temporalmente en el capital.
- Management Buy-In Management Buy-Out (BIMBO): Consistente en la adquisición de una sociedad en la que el control de ésta es obtenido por la combinación de un equipo de directivos que trabaja en la misma junto con el apoyo de socios externos.

Usualmente, estas operaciones se articulan a través de una sociedad instrumental creada ad hoc (Newco - Nueva Compañía), constituida mediante aportaciones de capital de personas del equipo de dirección y la entidad de capital riesgo.

La Newco recibe un préstamo de las entidades financieras que se destina junto con los recursos propios inyectados por los accionistas a pagar el precio de adquisición de las acciones de la sociedad objeto de la compra.

El préstamo de adquisición se garantiza inicialmente con una prenda sobre las acciones compradas ya que el otorgamiento de garantías sobre los activos de la sociedad objeto de la compra supondría una infracción de la normas que prohíben el otorgamiento de asistencia financiera por una sociedad para la adquisición de sus propias acciones.

Tras la adquisición, la Newco absorbe mediante fusión impropia a la sociedad adquirida, de forma que los activos de la sociedad adquirida pasan a ser de la Newco y por tanto las entidades financieras ya sí que pueden tener acceso directo a esos activos y utilizarlos como garantía de la deuda de adquisición sin que existan problemas de asistencia financiera.

En esa fusión es muy común que aflore una diferencia importante, -por la diferencia entre el precio de adquisición y el valor neto contable de los activos incorporados- que:

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

- En primera instancia, se suelen asignar a activos materiales valorados contablemente a precios históricos inferiores a su valor razonable actual, por lo que tenían una plusvalía latente en el momento de la adquisición que se reconoce en el momento de la fusión, y que pasará a ser amortizado en el periodo de la vida útil residual sobre los nuevos valores ajustados.
- A intangibles determinados, cuyo valor pueda ser estimado, de vida útil definida o indefinida.
- Siendo la diferencia residual puro fondo de comercio.

Hasta 2008, los activos intangibles y el fondo de comercio eran amortizables fiscalmente por quintas partes, o hasta en un máximo de 10 años. En 2009 se ha modificado la legislación fiscal, pudiendo amortizarse fiscalmente:

- Con carácter general, para los intangibles de vida útil definida: 5 años.
- Para activos intangibles que tengan una vida útil menor a 5 años, en su periodo de vida útil.
- El fondo de comercio puro y los intangibles de vida útil indefinida solo pueden considerarse gasto fiscal y contable por deterioro (“*impairment*”), cuando se justifique la pérdida de valor.
- Sin embargo, se sigue admitiendo la amortización por ajuste en base imponible, en 5 años.

Que en determinados casos resulta fiscalmente deducible, lo que supone un alivio muy importante de la carga fiscal y puede hacer que un porcentaje muy importante del precio de adquisición se recupere en forma de ahorro fiscal según se amortiza el fondo de comercio.

Al requerir el banco una alta rentabilidad, los negocios se someten a un alto estrés. Frecuentemente pueden no acabar siendo adquiridos por los ejecutivos o trabajadores, y se acaban vendiendo a socios o empresas ajenos a la operación inicial y a la sociedad.

I.6. FORMAS DE PARTICIPACIÓN, DIRECTA O INDIRECTA, EN EL CAPITAL SOCIAL

Las formas de participación en el capital social pueden ser:

1. Directas: Si el trabajador participa directamente en el capital social.
2. Indirectas: Si el trabajador participa en una sociedad tenedora de determinado número y porcentaje de acciones o participaciones de la empresa en la que trabaja.

Existen ejemplos de participaciones directas en las Cooperativas y en las Sociedades Laborales, en las Sociedades de Profesionales, en aquellas sociedades cotizadas que han establecido procedimientos de adquisición de participaciones mediante sistemas de opciones, y en general en las que se acojan a esta opción sobre todo PYMES y sociedades familiares.

Sin embargo, existen muchos ejemplos en los que la participación se produce de manera indirecta, mediante la existencia de un vehículo tenedor. Este vehículo tenedor puede tener el carácter de Sociedad Mercantil o Civil, y en el mundo anglosajón se utiliza con preferencia el *Trust*.

Los motivos para elegir un vehículo, y de esa manera, que la tenencia sea indirecta son múltiples y variados, entre otros:

- La separación de la sociedad de las vicisitudes de los socios (por ejemplo, en casos de divorcio, si las participaciones fueran gananciales).
- La agrupación de participaciones individuales en el vehículo permite ejercitar derechos políticos efectivos con cierta capacidad de control en la gestión de la sociedad, por ejemplo, nombrando consejeros, o como fórmula de sindicación.
- Las políticas de entrada y salida de los trabajadores en el capital social las deciden de manera autónoma los propios trabajadores mediante el contrato social.
- La existencia del vehículo permite a los trabajadores adoptar decisiones autónomas respecto del destino de los dividendos recibidos.

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

La elección de la forma societaria del vehículo también obedece a motivos objetivos:

- Si es una Sociedad Limitada permite la inclusión en los estatutos sociales de prestaciones accesorias, lo que limita la permanencia en su capital mientras se es trabajador de la empresa, así como la prohibición de apoyo financiero para la adquisición de participaciones de la empresa por parte de los trabajadores.
- Las Sociedades Civiles tienen mayor libertad para establecer el contenido de sus estatutos sociales, y pueden evitar tener que complementarlo con un acuerdo o contrato social entre los trabajadores que complemente lo recogido en Estatutos Sociales y que, en determinados temas, puede ser contradictorio con los mismos, como por ejemplo, en los derechos de suscripción preferente.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

II.1. COMENTARIOS A ASPECTOS LABORALES DE LA PARTICIPACIÓN

II.1.A. INTRODUCCIÓN

La noción de participación de los trabajadores en la empresa es un término con distintas acepciones e interrelacionado con cualquier concepto de la organización empresarial, estando, por tanto, sujeto a múltiples interpretaciones, visiones y alcance respecto del gobierno de la empresa. Al mismo tiempo, la participación de los trabajadores en la empresa contiene una gran dosis de ambigüedad conceptual e ideológica, presentándose como una etiqueta estándar que puede ser utilizada para una amplísima gama de modelos organizativos de los trabajadores con una intensidad variable de influencia que abarca desde la información hasta la codecisión, la codeterminación, la consulta hasta la más refinada forma de autogestión por los trabajadores.

Ahora bien, la significación primaria de la participación ha venido referida, al menos en su comprensión más extendida, a la presencia de representantes de los trabajadores en los órganos de dirección o gestión de la empresa, compartiendo con la representación del

capital, en grado de intensidad variable según la fórmula utilizada, las decisiones propias de la gestión del capital. Estamos, pues, en presencia de la denominada *Participación en la Gestión* de la empresa o *Participación Institucional* que descansa sobre una propuesta integradora del conflicto capital-trabajo con la finalidad de mantener inalterada la estructura de poder y decisión en la empresa. En este modelo de cogestión el papel de los representantes de los trabajadores no trascendía de la mera relación informativa o de consulta, sin ejercer un peso real –salvo supuestos excepcionales de verdadera codecisión– en el proceso de formación de las decisiones en la empresa, adoptadas en numerosos casos fuera del ámbito propio de ésta e, inclusive, del territorio del Estado donde la misma realiza su actividad (sociedades multinacionales, grupos económicos de sociedades, etc.).

Una segunda significación que de día en día ha tomado carta de naturaleza es la denominada *Participación Financiera* en la empresa que cuenta ya con un dilatado recorrido que arranca desde las tradicionales –el histórico accionariado obrero– y renovadas formas de participación en la propiedad o capital de las Sociedades Mercantiles, en las que los trabajadores adquieren la condición de accionistas y por ello de partícipes de la estructura de su capital, sin dejar en consecuencia de ser trabajadores asalariados de la propia razón social –las Sociedades Laborales como máximo exponente–. Pasa, asimismo, por las formas productivas del trabajo asociado –las Cooperativas de Trabajo Asociado, principalmente– y llega hasta los sistemas retributivos que estimulan de modo variable el compromiso de los trabajadores con la actividad empresarial o procuran la distribución de una parte de los beneficios o resultados empresariales entre los empleados –*Participación en los Beneficios*– de la empresa.

Finalmente, y a partir de propuestas comunitarias, tenemos la nueva *Cultura Participativa* de la empresa o si se quiere las *Nuevas Formas* de participación de los trabajadores en la empresa.

Esta nueva cultura se está llevando a través de políticas empresariales de *Gestión de la Calidad* recurriendo a fórmulas cooperativas de alcance diverso como equipos de trabajo, círculos de calidad, grupos autónomos que se encaminan a la implicación del conjunto de los recursos humanos de la empresa en el desarrollo de su actividad productiva. En otros casos, la cultura participativa se está desarrollando con la adopción por las empresas de códigos de conducta o compromisos morales relativos a su comportamiento en la administración de los recursos humanos –prácticas responsables en materia de contratación de sus trabajadores– y en sus relaciones externas con socios comerciales, proveedores y

consumidores y, especialmente, con el lanzamiento de la noción de *Responsabilidad Social* de la empresa.

II.1.B. DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

La Constitución de 1978 reconoce como derecho “extrasistemático”, esto es fuera de su parte dogmática (Título I “de los derechos y deberes fundamentales”) la *Participación de los Trabajadores en la Empresa* cuando señala en su artículo 129.2 que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa”. La expresión utilizada sugiere, por la utilización de un plural, la existencia de estructuras participativas en la gestión y gobierno de la empresa, junto con otras fórmulas de participación en la propiedad, en los beneficios, etc.

Sin embargo, el artículo 129.2 CE entraña un mandato constitucional dirigido genéricamente a los poderes públicos, en el que se separan tres planos diferenciados de actuación:

- La promoción eficaz de las diversas formas de participación en la empresa.
- El fomento, mediante una legislación adecuada, de las Sociedades Cooperativas.
- El establecimiento de los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a los medios de producción.

Por lo que resulta claro que la Constitución diferencia, a los efectos de encargar las correspondientes políticas públicas, los ámbitos de la participación [de los trabajadores] en la empresa, de las Sociedades Cooperativas y, finalmente, del acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. De ahí que la participación en la empresa –sin quedar definido en el precepto- habrá de ser lo que el ordenamiento jurídico quiera y regule con tal denominación por medio de una pluralidad de sistemas.

En este sentido, el legislador ordinario ha actuado, por el momento, de dos maneras en relación con la promoción de las diversas formas de participación en la empresa. Una primera referida a la configuración de la participación como un derecho laboral básico de los trabajadores (artículo 4. 1. g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores-LET).

Y en la segunda el legislador se ha empeñado en reconducir la noción de participación de los trabajadores en la empresa a la propia de la representación de intereses. Así el artículo 61 de la LET procede a reordenar conceptualmente la participación y la representación estableciendo que, sin perjuicio de otras formas de participación, “los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título” (Comités de Empresa y Delegados de Personal).

Realmente, a través de esta opción de política jurídica, el legislador parece curarse en salud ante una problemática e incierta regulación futura de la participación de los trabajadores en los órganos de gobierno de las sociedades, dando de este modo por desarrollado, aunque de modo parcial, el artículo 129.2 CE, con la significativa proyección al ámbito de la participación en la empresa a los órganos de representación unitaria y colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo.

Pero hay que enfatizar que desde un punto de vista técnico una cosa es la representación y defensa de los derechos de los trabajadores en los lugares de trabajo a través de órganos adecuados a tal fin (Comités de Empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales y Delegados Sindicales) y otra, perfectamente diferenciable, la presencia de los trabajadores, directamente o a través de representantes, en los órganos de gobierno representativos del capital de las empresas.

Por el momento, tanto la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa como la participación en el capital, salvo en las Sociedades Cooperativas y en las Sociedades Laborales, no gozan de una regulación legislativa en nuestro ordenamiento jurídico, sin perjuicio de las experiencias de negociación colectiva existentes en la materia. Lo cual no impide que se puedan ir formulando propuestas favorables a fórmulas participativas en la gestión y en la propiedad de la empresa, introducidas mediante una negociación directa entre los trabajadores y la dirección de la empresa para su aplicación interna en la misma.

II.2. COMENTARIOS A ASPECTOS FISCALES: NORMATIVA TRIBUTARIA

II.2.A. INTRODUCCIÓN

Existe determinada normativa tributaria que puede afectar de manera directa o indirecta a las transacciones para la incorporación, permanencia y salida de la participación de los trabajadores en la Empresa, tanto en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como en el Impuesto sobre Sociedades, y también en el Impuesto sobre Donaciones, que pueden facilitar o suponer una dificultad para la promoción de la participación de los trabajadores en el capital social de las compañías donde trabajan.

El problema de todo trabajador es su capacidad para poder ahorrar una parte de sus ingresos después de haber atendido sus obligaciones tributarias (IRPF y su aportación a cotizaciones sociales) y sus necesidades, y disponer de recursos para -si lo desea y se lo permiten-, poder acceder a cierta participación en la empresa donde trabaja.

Procede mencionar que, de acuerdo con informaciones recientemente publicadas, producidas a partir de estadísticas de las Haciendas, en la actualidad más del 50% de los trabajadores perciben rentas netas mensuales en torno a los 1.000 euros, unas dos veces el salario mínimo, y el 95% menos de 54.000 euros, lo que dificulta, de manera objetiva, la capacidad de ahorro de una parte muy significativa de los trabajadores y en consecuencia supone una importante limitación económica para la participación de los trabajadores en la empresa.

Los comentarios sobre la normativa fiscal que se recogen a continuación se basan en la normativa vigente en el Territorio Histórico de Bizkaia, en la redacción que estaba vigente al 31 de Diciembre de 2009, salvo donde se citen modificaciones, y en particular:

- Normal Foral 6/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
- Norma Foral 3/1996 del Impuesto de Sociedades
- Decreto Foral Normativo 3/1993 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Norma Foral 2/1989 del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Que salvo por matices menores, eran iguales o muy similares a las establecidas en las normativas vigentes en los Territorios Forales de Álava y Gipuzkoa.

En los comentarios sobre Sociedades Profesionales (II.3) y Otra Legislación Civil y Mercantil (II.4), se mencionan en los mismos puntos la legislación considerada.

II.2.A.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las Normas Tributarias de los Territorios Históricos del País Vasco incluyen:

II.2.A.1.1. EN EL MOMENTO DE LA ENTRADA DE LA PARTICIPACIÓN

- Rendimientos del trabajo en especie, exención parcial de rentas de trabajo destinadas a la adquisición de acciones de la empresa o de otras empresas del grupo de empresas, sujeto a determinadas condiciones (ver apartado posterior II.2.B.1.)
- Rendimientos irregulares del trabajo, bonificación según el periodo de generación (ver párrafo posterior II.2.B.2.)
- Tratamiento de las opciones sobre acciones (ver apartado posterior II.2.B.3.)
- Incentivo a la adquisición de participación en el capital (ver apartado posterior II.2.B.4.)
- Exención de ganancia patrimonial en las transmisiones lucrativas de empresas o participaciones a favor de cónyuge, padres o hijos, o a favor de uno o varios de los trabajadores de la empresa (ver apartado posterior II.2.B.5)

II.2.A.1.2. DURANTE EL PERIODO DE TENENCIA Y A LA SALIDA

- Tratamiento de las rentas y ganancias de capital procedentes de las participaciones, si son detentadas directamente por las personas físicas, tanto en la empresa en la que trabajan, como en Sociedades Civiles o Mercantiles tenedoras de dichas participaciones (ver apartado posterior II.B.2.6.)
- Presunciones de valoración “de mercado” (ver apartado posterior II.2.B.7.)

II.2.A.1.3. OTRAS PRESUNCIONES GRAVOSAS

- Otras presunciones particularmente gravosas (ver apartado posterior II.2.B.8.)

II.2.A.2. IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

- Tratamiento de las rentas y ganancias de capital procedentes de las participaciones, si son detentadas indirectamente por los trabajadores a través de una Sociedad Mercantil tenedora (ver apartados posteriores II.2.C.1. y II.2.C.2.)
- Incentivos específicos a las Sociedades Laborales (ver apartado Donaciones de acciones a personas jurídicas (ver apartado posterior II.2.C.5.)
- Existen determinadas figuras con regulación específica (ver apartados posteriores en II.2.C.6.), entre otras:
 - Empresas patrimoniales
 - Sociedades de promoción de empresas
 - Sociedades de Inversión Colectiva (SICAV)

II.2.A.3. IMPUESTO SOBRE DONACIONES

- Donaciones de participaciones a personas físicas (ver apartado posterior II.2.D.)

II.2.B. COMENTARIOS A LA NORMATIVA DEL IRPF EN RELACIÓN CON LA PROMOCIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

A continuación se comentan y critican los aspectos más relevantes de la normativa del IRPF que pueden afectar a la promoción de la participación de los trabajadores en la empresa.

II.2.B.1. RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN ESPECIE, EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE PARTICIPACIONES

La legislación vigente permite no considerar renta sujeta al IRPF la “entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales”.

En el reglamento, se condiciona la aplicación de esta norma a:

- La existencia de una oferta general a todos los trabajadores “dentro de la política retributiva general de la empresa”.
- Una participación máxima, directa o indirecta (de cónyuges o hasta familiares de cuarto grado) del 5%.
- Mantenimiento de la participación un mínimo de 5 años. En caso de no mantenerse, debiera ingresarse el IRPF inicialmente ahorrado, más los intereses de demora.

Comentarios

En primer lugar, procede mencionar que la legislación es sensible a la participación de los trabajadores en la empresa, lo cual es demostrativo del interés social en incentivar la participación de los trabajadores en el capital social de la empresa en la que se trabaja.

El hecho de que la normativa tributaria considere renta exenta un importe de 12.000 euros anuales es una medida tributaria importante, si se considera lo ya mencionado en la introducción, de que la media de la renta salarial declarada es de 20.000 euros anuales y el 95% de los trabajadores declara percibir una renta inferior a los 54.000 euros por año.

Sin embargo, y por lo que se comenta a continuación, este incentivo puede acabar siendo más aparente que real en muchas circunstancias, porque las condiciones establecidas reglamentariamente limitan mucho su aplicabilidad con cierta generalidad y acaban siendo sólo aplicables a situaciones muy particulares, lo que lo convierte en “papel mojado” para operaciones genuinas y legítimas en las que se quiera incorporar a personas con voluntad, capacidad, y conocimiento de riesgos a asumir para poder ser accionistas.

- 1) La redacción es poco acertada: “entrega ... de forma gratuita o por valor inferior al de mercado”
 - Normalmente, el trabajador debe adquirir las acciones, y para financiar la compra, puede recibir una remuneración específica. Por tanto, normalmente lo

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

que recibe es una remuneración (sea una parte de la remuneración o una específica), que aplica a la compra de acciones.

- La legislación mercantil prohíbe emitir acciones por debajo de su valor nominal, y debe evitarse la emisión por debajo de su valor teórico contable o su valor real para evitar la dilución del valor de los socios que ya participaban en la sociedad.
- El concepto “entrega” se parece más a donación y, en este caso, pudiera entenderse que no se aplicaría IRPF sino el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, en la que el trabajador sería donatario.

(Realmente es un mero problema terminológico, ya que la normativa del IRPF considera como definición general de retribución del trabajo cualquier tipo de retribución como consecuencia del trabajo, por lo que no se trataría de una donación sino de una retribución en especie, que probablemente no sería deducible como gasto en el Impuesto sobre Sociedades)

- La operación no es de mercado, por lo que la referencia no debiera ser “.. al de mercado”, sino a un precio “equivalente al de mercado” definido de una manera justificada o informada, pactado libremente entre las partes -usualmente el valor contable, o un valor contable ajustado por determinadas circunstancias concretas-, debidamente documentado y aprobado que, si se consideran adecuadamente las mejores técnicas de valoración internacionales, ese valor definido con criterios objetivos y sensatos es efectivamente el valor de mercado. Esto podría regularse adecuadamente por el Reglamento del Impuesto.

Nota aclaratoria: Las acciones de una sociedad pueden tener un valor muy diferente, en función de los derechos políticos derivados de la mayoría (control) o minoría significativa (con posibilidades de bloqueo de decisiones) que tenga.

- ✓ En la información publicada del Ibex 35 nos encontramos con relaciones cotización/patrimonio contable entre 1 y 8,9.
- ✓ No es lo mismo alcanzar una mayoría o una minoría cualificada de control que una pequeña participación que carezca de facultades específicas de control o de bloqueo de decisiones.

- ✓ También el valor puede ser distinto si la tenencia de las acciones está vinculada a la permanencia como trabajador y a un derecho de salida con un precio o fórmula establecido para su determinación.
- ✓ Los expertos en valoración de acciones entienden que las participaciones minoritarias sin derechos políticos e ilíquidas (no cotizadas en mercados organizados) carecen de posibilidad de valoración conforme a criterios “de mercado”, por lo que usualmente se determina su valor por referencia al valor teórico contable o en función de lo que se haya acordado en pactos entre socios, si existen o, en determinados casos, por capitalización de dividendos si existe una política definida y sostenida en el tiempo.

Todo ello puede suponer, utilizando métodos y criterios rigurosos de valoración, valores muy diferentes, debidamente justificados en cada una de las circunstancias.

En la práctica, en muchas de las operaciones que se realizan de participación de trabajadores los precios de entrada y de salida están determinados en base al valor teórico contable, sin que la normativa fiscal permita seguridad jurídica suficiente a esta práctica habitual, que es muy justificada, basada en que cada trabajador percibe dividendos y el aumento del valor de las acciones durante su periodo de socio, pero como su participación individual es minoritaria carece de facultades de bloqueo o control, y además debe preservarse la continuidad del negocio evitando su descapitalización por salida de socios en favor de los socios continuadores o adquirentes.

El artículo 49.1.b) NF IRPF establece que, salvo prueba en contrario, el valor de transmisión de las acciones o participaciones debe ser el mayor entre el valor teórico o el valor de capitalizar al 20% los beneficios de los 3 últimos ejercicios. Esta es una de las razones por las que por analogía se utiliza el valor teórico. Una norma similar se establece en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (artículo 28.2. Norma Foral ID). Ello supone “trasladar la carga de la prueba” al contribuyente, y el resultado, en caso de ser cuestionado, es incierto y puede suponer elevados costes y finalmente no ser aceptado.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

- 2) La limitación a 12.000 euros por año, cualquiera que sea la remuneración del trabajador o la participación que adquiriera, supone que se limita a operaciones de muy baja participación o del importe de la operación, o que se requeriría de muchos años de aplicación para una sustitución efectiva de socios, por ejemplo, por sucesión, en la que el socio que se retira puede aspirar y tener derecho a recibir una parte razonable del valor real del negocio producido y acumulado por su esfuerzo y dedicación. La norma pudiera ampliarse a importes superiores a 12.000 euros o hasta determinado porcentaje de las remuneraciones anuales del trabajador (aunque esto último puede ser discriminatorio y no asumible al no poner a todos los contribuyentes en igual condición, por lo que puede complementarse con lo que se menciona en el punto posterior II.2.B.2 de rentas irregulares para importes superiores y así evitar la discriminación).
- 3) Que su realización se realice “dentro de la política retributiva general de la empresa” parece presuponer:
 - Que todos los trabajadores, con independencia de su formación, experiencia, nivel remunerativo, cualidades personales, disponibilidad o capacidad de ahorro y/o de asunción de riesgos, etc. desean, o pueden acceder a la condición de socios, lo cual en la práctica es ilusorio y, quizá, también contraproducente.
 - Aunque la política retributiva de la empresa incluyera la posibilidad de adquirir una participación en el capital, sería sólo aplicable si el trabajador aceptara esa fórmula de remuneración, lo que en la práctica supone dedicar una parte de la renta a ahorro, y muchos probablemente no lo aceptarían por motivos económicos, de concentración de riesgo, o simplemente porque no desean adquirir una mayor responsabilidad, mayor tiempo de dedicación y preocupaciones, o simplemente diferenciarse de sus compañeros.
 - Que acceder a la condición de socio supone sólo ventajas y privilegios, ignorando que realmente también supone asunción de riesgos personales y patrimoniales, mayor dedicación, responsabilidad, y preocupaciones.
 - Parece que sería mejor sustituir aquella limitación por la de existencia de un plan, programa o estrategia empresarial de incorporación de trabajadores al capital, siempre que el mismo permitiera acceder voluntariamente y no se cuestionara si parte del personal no accede.

- Alternativamente, debiera especificarse mejor reglamentariamente lo que realmente puede entenderse como “una política retributiva general de la empresa”.

4) La limitación a la participación del 5% supone:

- Que las empresas con menos de 20 trabajadores quedan automáticamente excluidas de la posibilidad de aplicar este incentivo fiscal para participaciones altas de sus trabajadores en el capital social.

Más del 80% de las empresas del País Vasco quedarían prácticamente excluidas y de ellas, muchas de las dedicadas a actividades del conocimiento o de alto valor añadido, en la que la dualidad capital/trabajo puede ser una aspiración o hasta una conveniencia para lograr una mayor fidelización y equilibrio de compensación económica vinculada a las aportaciones personales.

- El hecho de que adicionalmente se compute en ese porcentaje máximo “cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges, parejas de hecho o familiares hasta cuarto grado”, excluye también a sociedades, con plantilla superior a 20 personas, en las que sean empleados padres e hijos, cónyuges, o hasta primos.

En muchas empresas del País Vasco existen relaciones familiares de los trabajadores por su propio origen o por cómo han ido captando personal en la medida en que crecían y se hacía necesaria la ampliación de la plantilla.

Todo ello, hace muy poco posible que pueda aplicarse el incentivo fiscal de manera efectiva.

Parece que muchas de las condiciones y limitaciones obedecen a medidas y restricciones cautelares orientadas a evitar la elusión fiscal, como por ejemplo:

- Cuando existía el Impuesto sobre el Patrimonio de las Personas Físicas, mediante la distribución del patrimonio entre miembros de la familia y así diluir su base imponible entre miembros de la unidad familiar.

Procede mencionar que existía una amplia exención para el patrimonio procedente de inversiones activas, lo que limitaba mucho la existencia de hecho imponible y la tributación efectiva derivada de esta circunstancia, y

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

- Cuando en el IRPF se tributaba con progresividad sobre una base imponible única que concentraba todas las rentas.

Hoy las rentas del ahorro y las ganancias del capital tributan a un tipo fijo del 18% (para 2010, según las normas modificadas, en Territorio Común se ha incrementado al 19% hasta 6.000 euros de renta y 21% para ingresos superiores, en el País Vasco a un tipo fijo del 20%), aunque la existencia de un doble gravamen sobre beneficios de la empresa y dividendos pagados a sus accionistas aproxima el gravamen total al nivel máximo de la tarifa progresiva del IRPF con independencia del importe de las rentas obtenidas por esa fuente.

En consecuencia, si se deseara incentivar realmente la participación de los trabajadores en la empresa, las condiciones debieran modificarse profundamente, y reorientarse para así facilitar las opciones genuinas de participación efectiva de los trabajadores en la empresa.

II.2.B.2. RENDIMIENTOS IRREGULARES DEL TRABAJO, BONIFICACIÓN SEGÚN EL PERIODO DE GENERACIÓN

La legislación considera una reducción de las remuneraciones obtenidas irregularmente: “los rendimientos de trabajo que tengan un período de generación superior a dos años y no se obtengan de forma periódica o recurrente, el 60 por 100; este porcentaje será del 50 por 100 en el supuesto de que el período de generación sea superior a cinco años o se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo.”

Ello supone que tales rendimientos quedarán efectivamente gravados a un tipo que será la mitad de su tipo marginal. Dado que la tarifa actual tiene 5 tramos (23%, 28%, 35%, 40% y 45%) la remuneración irregular recibida sería gravada:

- Con bonificación del 40%: Según el nivel de ingresos entre el 13,8% y el 27%
- Con bonificación del 50%: Según el nivel de ingresos entre el 11,5% y el 22,5%

Una manera de facilitar el acceso de un trabajador al capital es la de reconocerle un premio en forma de remuneración especial por sus años de dedicación, que le permita financiar una parte del desembolso que debe realizar para adquirir determinada participación, reduciendo el importe bruto que la empresa debe dedicar, lo que ayuda a realizar este tipo de operaciones.

Sin embargo, entre las operaciones que el reglamento reconoce de manera expresa como motivos justificados para la generación de una remuneración irregular, no se encuentra de manera expresa el premio a años de dedicación para facilitar la adquisición de una participación, por lo que la concesión de un rendimiento por dicho motivo constituye un riesgo fiscal, dado que pudiera ser cuestionada, y eliminada la bonificación.

En consecuencia esta posibilidad de utilizar este incentivo fiscal para facilitar la disposición de fondos con cargo a una remuneración adicional (que fuera gasto deducible en la sociedad e ingreso bonificado en el empleado para abaratar el coste total) y así facilitar la participación de los trabajadores no es segura por el riesgo de que sea cuestionado por una inspección actuaria, porque la legislación no prevé esta circunstancia.

La entrega de acciones a los trabajadores es una retribución en especie y aunque no se encuentre exenta porque no cumple los requisitos, se puede aplicar la reducción por irregular, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para aplicarla. Por ejemplo, si se establece un “bonus” por el cumplimiento de los objetivos a tres años en que se acuerde la entrega de acciones de la compañía en lugar de dinero. Sin embargo, si este procedimiento se realiza más de una vez, es probable que Hacienda entendiera que se trata de una renta recurrente, y no sería irregular.

A efectos aclaratorios: El reglamento sólo reconoce las rentas notoriamente irregulares (a las que se les aplica una reducción del 50%), por lo tanto, el hecho de no estar reconocido en el Reglamento puede no ser un problema. El problema está en que se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Las prestaciones no pueden percibirse de un modo periódico o recurrente. Son rentas periódicas o recurrentes aquellas que se devengan con una determinada periodicidad, o que tienden a repetirse en el tiempo, aunque el tiempo transcurrido entre los devengos no sea el mismo. Se trata de evitar que retribuciones que en realidad son una forma retributiva habitual se conviertan en irregulares por el mero hecho de ser recibidas en un plazo lo suficientemente dilatado. En definitiva, con esta norma cautelar se pretende evitar la existencia de pactos, de motivación exclusivamente fiscal, para percibir parte de las retribuciones del trabajo con periodicidad superior a dos años, pero de manera regular (Por ejemplo, Consulta de la Dirección General de Tributos de 21 de febrero de 2002).

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

La doctrina administrativa entiende que para la valoración de si un rendimiento tiende a repetirse en el tiempo, no importa tanto la forma o denominación bajo la cual se satisface la misma, sino que debe atenderse a si el trabajador obtiene, con independencia de la forma, una retribución periódica o regular.

- Las prestaciones deben vincularse a un periodo de generación (excepto si son notoriamente irregulares). De acuerdo con cierta doctrina administrativa, para que exista un periodo de generación es necesario que el derecho a percibir un determinado rendimiento debía existir con anterioridad, así, el tiempo que ha debido transcurrir desde el inicio de la existencia del derecho hasta que éste se materializa es lo que representa un “periodo de generación”. Por ejemplo, un premio o indemnización aunque se determine de acuerdo con un número de años trabajados, si su reconocimiento se deriva de un acuerdo en el momento de su pago, no tendría periodo de generación.

II.2.B.3. TRATAMIENTO DE LAS OPCIONES SOBRE ACCIONES

La legislación prevé un tratamiento fiscal específico a las opciones sobre acciones que se ejerce en el momento del ejercicio de la opción.

A efectos aclaratorios: La retribución en especie se devenga en el momento del ejercicio de la opción si la misma es intransmisible inter-vivos. Si se pudiera transmitir, entonces se devengaría en el momento de la concesión. En general, se suele establecer que las opciones no se pueden transmitir inter-vivos.

La retribución en especie se determina en base a su valor de mercado, y se cuantifica por la diferencia positiva entre el valor de mercado de las acciones el día en que se ejercita el derecho de opción y la cantidad que el empleado satisfaga por el derecho de la opción.

El tratamiento fiscal se basa en el concepto de rendimiento irregular, comentado en el punto II.2.B.2. anterior con las siguientes limitaciones:

- a) El importe máximo que puede verse bonificado es de 20.000 euros por año, entre el año de concesión de la opción y el de ejercicio. Por tanto, los importes máximos que atraen incentivo son los señalados en el cuadro 1.

Ello permite un mayor importe de inversión incentivable, pero siempre que se planifique la operación con mucha antelación.

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

De acuerdo con el reglamento de IRPF las opciones no se pueden conceder anualmente. Este apartado se encuentra pendiente de una cuestión de legalidad en el Tribunal Supremo.

Cuadro 1: Bonificaciones en opciones de compra

Periodo entre año de concesión de la opción y año de ejercicio de la misma	Importe Máximo Bonificable	%
2 años	40.000	40%
3 años	60.000	40%
4 años	80.000	40%
5 años	100.000	40%
6 años	120.000	50%
....		
10 años	200.000	50%

Fuente: Elaboración propia en base a Norma Fiscal Foral

- b) El límite de 20.000 euros por año se duplicará cuando se cumplan dos requisitos:

Requisito 1: La oferta de opciones de compra “deberá realizarse en las mismas condiciones a todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa”, lo que limita en grado máximo su aplicabilidad por los motivos ya comentados anteriormente (capacidad, voluntad,), ya que la concesión de tales opciones normalmente se limita a personal de cierta cualificación o que aporta valor al negocio por sus cualidades específicas y la empresa desea fidelizarlos.

Requisito 2: Las acciones o participaciones adquiridas deberán mantenerse, al menos, durante 3 años, a contar desde el ejercicio de la opción de compra.

II.2.B.4. INCENTIVO A LA ADQUISICIÓN DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL

La normativa prevé un incentivo fiscal a las personas que adquieran participaciones en el capital social de la empresa en la que trabajan. Dicho incentivo es del 10% del importe efectivamente invertido, con un crédito fiscal máximo de 1.800 euros, lo que supone una inversión anual máxima incentivable de 18.000 euros.

Las condiciones para hacerse acreedor a este incentivo fiscal son similares a las ya comentadas y criticadas en el punto II.2.B.1. anterior, lo que igualmente hace que este incentivo no sea general y sólo aplicable efectivamente en muy pocos casos y circunstancias.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

En todo caso, la existencia de dos bonificaciones paralelas, sobre bases distintas y con efectos tributarios distintos, parece cuestionable, y debiera revisarse si pueden coexistir o cuál debiera elegirse como medida de incentivo.

II.2.B.5. EXENCIÓN DE GANANCIA PATRIMONIAL EN LAS TRANSMISIONES LUCRATIVAS DE EMPRESAS O PARTICIPACIONES A FAVOR DE CÓNYUGE, PADRES O HIJOS O A FAVOR DE UNO O VARIOS DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

La normativa prevé la exención de ganancia patrimonial en las transmisiones lucrativas de empresas o participaciones a favor de cónyuge, padres o hijos o a favor de uno o varios de los trabajadores de la empresa, sujeta a determinadas condiciones.

II.2.B.5.1. TRANSMISIÓN A FAVOR DEL CÓNYUGE, PADRES O HIJOS

Los requisitos para la exención son:

1. Que el transmitente tuviese sesenta y cinco o más años o que se encontrase en situación de incapacidad permanente, en grado de absoluta o gran invalidez.
2. Que, si el transmitente viniera ejerciendo funciones de dirección, dejara de ejercer dichas funciones y de percibir remuneraciones por el ejercicio de las mismas desde el momento de la transmisión.

La norma no entiende comprendida entre las funciones de dirección la mera pertenencia al consejo de administración de la sociedad.

3. El adquirente deberá mantener la empresa o participaciones recibidas durante los cinco años siguientes a la fecha de la escritura pública de donación, salvo que falleciera dentro de este plazo.

Asimismo, el adquirente no podrá realizar actos de disposición ni operaciones societarias que, directa o indirectamente, puedan dar lugar a una minoración sustancial del valor de adquisición.

En el supuesto de incumplimiento del indicado plazo de mantenimiento, se procederá por el transmitente a la regularización de la situación tributaria en la autoliquidación

correspondiente al ejercicio en que tal incumplimiento se produzca, considerándose que en dicho ejercicio se ha producido la ganancia o pérdida patrimonial.

Los elementos patrimoniales que se afecten por el contribuyente a la actividad económica con posterioridad a su adquisición deberán haber estado afectos ininterrumpidamente durante, al menos, los cinco años anteriores a la fecha de la transmisión.

II.2.B.5.2. TRANSMISIÓN A FAVOR DE UNO O VARIOS EMPLEADOS

Las condiciones requeridas por la legislación, para que la ganancia patrimonial pueda quedar exenta son, además de los requisitos recogidos en II.2.B.5.1.:

1. El adquirente deberá mantener la empresa o participaciones recibidas durante los cinco años siguientes a la de la fecha de transmisión de la empresa o de las participaciones de la misma, transmisión que deberá documentarse en escritura pública o en documento privado que deberá presentarse ante la Administración tributaria.
2. Previamente a la transmisión de la empresa o de las participaciones de la misma, deberá efectuarse una oferta a todos los trabajadores de la empresa o entidad, en igualdad de condiciones para todos ellos, sin que suponga discriminación para alguno o algunos de ellos.

Comentarios

La condición de edad o incapacidad, es excesivamente limitativa, ya que pueden existir otras muchas condiciones objetivas que supongan que no hay vida útil laboral (enfermedad, imposibilidad anímica de continuar con el negocio,...) que recomienden la transmisión para que el negocio tenga viabilidad.

También el requisito de que deban ofertarse a todos los trabajadores en igualdad de condiciones y sin discriminación, ya comentada y criticada con anterioridad, es una limitación probablemente excesiva.

Por el contrario, la obligación de mantener la propiedad durante un periodo mínimo de cinco años para consolidar la exención tiene lógica, ya que lo que se pretende es la continuidad del negocio por encima de la vida útil laboral del dueño.

II.2.B.6. TRATAMIENTO DE LAS RENTAS Y GANANCIAS DE CAPITAL PROCEDENTES DE LAS PARTICIPACIONES, SI SON DETENTADAS DIRECTAMENTE POR LAS PERSONAS FÍSICAS, TANTO EN LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN, COMO EN SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES TENEDORAS DE DICHAS PARTICIPACIONES

El tratamiento de las rentas (dividendos) y de las ganancias de capital en el momento de venta de las participaciones de trabajadores en el capital de las empresas no tiene ningún tratamiento diferencial significativo respecto del régimen común.

a) En el caso de dividendos, si éstos son percibidos directamente por la persona física o por una Sociedad Civil, la renta queda gravada por:

- El impuesto sobre sociedades que grava los beneficios y
- El dividendo distribuido por el IRPF al 18% (en 2010 asciende al 20%)

por lo que la imposición global, a tarifas nominales, se aproxima al 37,68% (tipo nominal para pequeños negocios del 24%) o hasta un 40,96% (tipo nominal IS del 28%). A partir de 2010 entre el 39,2% y el 42,4%.

b) Para el caso de Sociedades Civiles existe una regulación fiscal específica, algo dispersa y confusa:

- El régimen de atribución de rentas en la Norma Foral del IRPF está regulado en diversos artículos. En el caso de Bizkaia, el artículo 11 remite “para otras entidades” su definición al artículo 34 apartado 3. En el artículo 34 no existe apartado 3 en la actual legislación.

En todo caso, tendrán la consideración de obligados tributarios en las Normas Forales en que así se establezca las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado susceptibles de imposición.

- En cuanto a la atribución de rentas, remite a “la sección 2.^a del capítulo VI del título IV de esta Norma Foral”.

Parece quedar claro en el artículo 56 que la renta atribuida tendrá la misma naturaleza que la de la fuente de la que proceda (es decir, si la fuente son dividendos, lo que se distribuye también lo son, y si fuera ganancia de capital

por venta de participaciones, hay que entender que lo que se recibe es producto de una ganancia de capital), aunque la definición es meramente genérica y, por la falta de precisión, puede suponer una inseguridad jurídica, aunque aparentemente la norma protege el mantenimiento de la misma naturaleza de la renta.

La presunción de que “el rendimiento imputable es, como máximo, del 15% del capital aportado”, no parece permitir una interpretación adecuada de a qué se refiere expresamente.

El artículo 57, en su primer párrafo, no es auto-explicativo, sino que realiza remisiones a otros artículos de la norma del IRPF, con “ciertas especialidades”:

Remisiones:

No aplicabilidad del 25.7, es decir, de la renta irregular comentada en nuestro punto II.2.B.2 anterior. Todas las rentas son regulares.

No aplicabilidad del 32.3, similar al anterior si los rendimientos proceden de capital inmobiliario.

No aplicabilidad del 41.3, lo mismo, si la renta procede de “otros rendimientos del capital inmobiliario”.

Especialidades (aplicables al caso):

Aplicación del IS si los miembros de la entidad son sujetos pasivos de dicho impuesto.

Presunción de atribución de las rentas a partes iguales si “las normas o pactos no constaran fehacientemente en la Administración Tributaria”.

Por el contrario, el párrafo 4 del mismo artículo introduce una aparente contradicción al establecer que “Los miembros de la entidad en régimen de atribución de rentas que sean contribuyentes por este impuesto podrán practicar, en su autoliquidación, los porcentajes de integración previstos en los artículos 25.7, 32.3 y 41.3 de esta Norma Foral”.

El artículo 58 establece las obligaciones de información a la Administración Tributaria sobre el procedimiento de asignación de rentas, y los procedimientos de notificación de rentas a los partícipes.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

- c) En el caso de ganancias de capital en el momento de la venta, el beneficio se determina por la diferencia entre el precio de venta y el coste de adquisición, incrementado con coeficientes publicados por Hacienda que mitigan el efecto de la inflación entre el año de adquisición y venta.

La situación anterior puede resumirse en el siguiente cuadro, para los casos más usuales de tenencia de participaciones del capital social de la empresa por los trabajadores, en las situaciones de:

- Reparto de dividendos de la sociedad operativa participada directa o indirectamente por el trabajador:

Cuadro 2: Imposición directa en reparto de dividendo

	2009	2010
Detentados por persona física	18%	20%
Detentados por Sociedad Civil		
... A su entrega a la Sociedad Civil	18%	20%
... Cuando la Sociedad Civil lo distribuye	Se ignora	Se ignora

Fuente: Elaboración propia en base a Normas Forales

- Salida del socio de la sociedad participada directamente por el trabajador en el momento de su retiro, o salida voluntaria u obligada:

Tributa la ganancia de capital. Para su determinación se puede actualizar el coste de adquisición con unos coeficientes que se publican anualmente. Las participaciones detentadas con anterioridad al 31 de Diciembre de 1994 tienen reducciones adicionales, para la parte del incremento de valor generado hasta el 31 de Diciembre de 2007, determinado de una manera proporcional.

Sobre la ganancia calculada por el método establecido en la legislación fiscal, se tributaría:

Cuadro 3: Imposición de ganancias de capital

	2009	2010
Detentados por persona física	18%	20%
Detentados por Sociedad Civil, por salida de la Sociedad Civil		
...Parte generada por dividendos que han tributado, pero no se han distribuido y se encuentran en el patrimonio de la Sociedad Civil	-	-
...Importe en exceso sobre el anterior (si alguno)	18%	20%

Fuente: Elaboración propia en base a Norma Foral IRPF

- Venta de las participaciones a un tercero

Cuadro 4: Imposición de ganancias de capital

	2009	2010
Detentados por persona física	18%	20%
Detentados por Sociedad Civil, sobre el exceso a los dividendos recibidos y no distribuidos	18%	20%

Fuente: Elaboración propia en base a Normas Forales

Si las participaciones de los trabajadores en el capital social fueran detentadas por una Sociedad Mercantil, no se aplican las normas anteriores del IRPF sino las del IS que se comentan posteriormente (ver apartado II.2.C)

II.2.B.7. PRESUNCIONES DE VALOR DE MERCADO

La normativa del IRPF establece normas específicas de valoración que suponen:

- Ciertas presunciones de valor mínimo (el mayor entre el valor contable o 5 veces el beneficio medio de los 3 últimos años)
- Que admiten prueba en contrario, pero que
- Dicha prueba se basaría en “que el importe efectivamente satisfecho se corresponde con el que habrían convenido partes independientes en condiciones normales de mercado”,

por lo que la aplicación en cada caso puede ser distinta en función del criterio de la inspección actuaria, y en consecuencia pueden generar contingencia al trabajador en el momento de su salida, por lo que existe falta de seguridad jurídica. Además, procede mencionar que, en estos casos, se acaba “invirtiendo la carga de la prueba” y es el contribuyente el que tiene que justificar un valor distinto, si se aplica la presunción, lo que conlleva costes y resultado incierto, además de que no quedará clarificado por tribunales en muchos años.

Los precios de entrada y salida del capital de participaciones de los trabajadores se definen por pacto, por aplicación de lo establecido en el contrato social. Nos podemos encontrar con diversas situaciones, siendo las más comunes:

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

- Pactos que establecen la entrada y salida a valor teórico contable, o valores similares (aportación actualizada por IPC), que permiten al tenedor beneficiarse de dividendos y aumento patrimonial durante la permanencia como trabajador y partícipe en el capital, por ser participaciones individualmente minoritarias y protegerse la continuidad del negocio evitando su descapitalización.
- En procesos de sucesión, la existencia de un compromiso intergeneracional en el que:
 - Los fundadores o primeros socios, pueden salir con un precio superior al valor teórico contable (entre dicho valor y un valor financiero de mercado), definido mediante pacto, por un “compromiso intergeneracional” por el que se les reconoce económicamente en el precio de salida toda o parte de su aportación y esfuerzo en el desarrollo de la empresa.
 - Los entrantes -muchas veces en un número superior a los salientes- adquieren las acciones a valor teórico contable.
 - La diferencia (precio de entrada de los nuevos socios inferior al precio de salida de los socios viejos) constituye una pérdida que es asumida por la compañía, que, de acuerdo con las Normas Internacionales de Contabilidad, se recoge directamente contra reservas en el patrimonio contable, y en el Impuesto sobre Sociedades se ignora, por lo que no supone merma de recaudación ni elusión fiscal.³

La norma fiscal no define cómo se determina el precio de mercado y los inspectores actuarios a veces no son expertos en valoraciones. De acuerdo con los criterios más fundados de valoración de acciones, aquellas acciones que no permiten un control efectivo de la compañía o una minoría de control, y pertenecen a sociedades no cotizadas y por tanto son ilíquidas, efectivamente carecen de valor de mercado, y su valor se determina mediante pacto, y usualmente se considera el valor teórico contable, como se ha recogido antes.

En consecuencia si el precio de salida es inferior, particularmente al segundo valor presunto (capitalización del promedio de beneficios de los últimos 3 años al 20% de tasa

³ Como se expone en otra parte de este trabajo, las ESOP en Estados Unidos tienen incentivos específicos: El que vende difiere su ganancia hasta el fallecimiento por lo que acaba no tributando, y la sociedad asume como gasto de personal deducible en el IS la devolución del préstamo y los intereses que paga la ESOP.

de actualización o, lo que es lo mismo un múltiplo de 5 veces aquel importe promediado), el socio saliente asume una contingencia fiscal.

Dicha contingencia fiscal sólo se evita en situaciones muy concretas, por ejemplo si fuera una Sociedad de Profesionales, en cuya legislación se prevé el derecho a establecer pactos de precio de entrada y de salida a valor contable.

En consecuencia, por pura coherencia con lo que han concluido los expertos en valoración de participaciones respecto de participaciones minoritarias, y por protección del socio saliente respecto de actuaciones poco informadas y/o agresivas de la inspección actuaria, sería muy recomendable la consideración como valor de mercado de valores establecidos por precio pactado entre los socios, basado en procedimientos libremente acordados y aprobados por los órganos que correspondan constituidos por dichas personas o por los pactos de socios en las sociedades, siempre que los mismos tengan fundamento en criterios de valoración aceptados internacionalmente que, para acciones o participaciones minoritarias sin capacidad efectiva de control y sin liquidez por no cotizar en mercados organizados se acepte que son los que establezca quien tiene el poder de compra y, por tanto, de decisión en cuanto a su precio.

II.2.B.8. OTRAS PRESUNCIONES PARTICULARMENTE GRAVOSAS

Lo establecido en la Norma Foral vigente (artículo 63) y en el Reglamento del IRPF sobre renta del ahorro y rendimientos obtenidos por la cesión a entidades vinculadas de capitales propios supone que las rentas, sean reales o presuntas (en la legislación fiscal todo préstamo se presume retribuido sin posibilidad de prueba en contrario) son gravadas al tipo marginal máximo del IRPF (actualmente el 45%).

El Reglamento sólo excluye de esta presunción gravosa la cesión de capitales a entidades financieras.

Ello supone que si los trabajadores que son a la vez socios de una empresa en dificultades deciden prestar a la compañía para que pueda atender a sus acreedores, o simplemente diferir el cobro de sus nóminas, aunque hayan decidido que no haya intereses por los importes prestados o aplazados, se va a presumir que dichos préstamos o importes aplazados tienen un interés (en estos momentos probablemente en torno al 5%) y serán gravados al 45%.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

La norma del IRPF se refiere a la norma del IS respecto de operaciones vinculadas, sin que se hayan incluido en la normativa del IRPF las modificaciones recientemente introducidas por lo recogido en el código de conducta fiscal de la Unión Europea, que permitirían al contribuyente ejercer el derecho de prueba.

II.2.C. COMENTARIOS A LA NORMATIVA DEL IS EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

II.2.C.1. TRATAMIENTO DE LOS DIVIDENDOS RECIBIDOS POR UNA SOCIEDAD MERCANTIL QUE DETENTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (LA PARTICIPACIÓN ES DETENTADA INDIRECTAMENTE POR LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL TENEDORA)

El régimen de deducción para evitar la doble imposición en dividendos de “fuente interna” (de sociedades residentes en España) consiste en la deducción de los dividendos recibidos de la base imponible del Impuesto. Esta deducción es:

- Del 50% si la participación es inferior al 5%, con un requisito de propiedad mínima de 12 meses,
- Del 100% si la participación es igual o superior al 5% con un requisito de propiedad mínima de 12 meses, y también
- Del 100% respecto de los beneficios percibidos de mutuas de seguros generales, entidades de previsión social, sociedades de garantía recíproca y asociaciones.

Por tanto, el procedimiento garantiza la neutralidad fiscal y evita la doble imposición para participaciones a partir del 5% y si la propiedad de las participaciones se ha mantenido ininterrumpidamente durante 12 meses, pero lo penalizaría si la participación fuera menor al 5%.

II.2.C.2. TRATAMIENTO DE LAS GANANCIAS DE CAPITAL RECIBIDAS POR UNA SOCIEDAD MERCANTIL QUE DETENTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (LAS PARTICIPACIÓN ES DETENTADA INDIRECTAMENTE POR LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL TENEDORA), SI PROCEDE DE LA VENTA DE LAS PARTICIPACIONES DETENTADAS POR LA SOCIEDAD MERCANTIL A UN TERCERO

Puede ocurrir que los trabajadores que detenten la participación en la compañía en la que trabajan a través de una Sociedad Mercantil decidan la venta de parte o todas las participaciones que detentan a un tercero, y así dejen de ser total o parcialmente socios indirectos de dicha sociedad.

Para la determinación de la ganancia de capital, se deduce del precio de venta el importe del precio de adquisición y las reservas por los beneficios generados por la sociedad y no distribuidos, imputables a esa participación, entre los ejercicios de adquisición y de venta (es decir, durante el periodo de tenencia), tributando la diferencia que resulte de dicho cálculo al tipo del IS.

La deducción también se aplicará en los supuestos de liquidación de sociedades, separación de socios, adquisición de acciones o participaciones propias para su amortización y disolución sin liquidación en las operaciones de fusión, escisión total o cesión global del activo y pasivo, respecto de las rentas computadas derivadas de dichas operaciones, en la parte que corresponda a los beneficios no distribuidos, incluso los que hubieran sido incorporados al capital.

II.2.C.3. TRATAMIENTO DE LAS GANANCIAS DE CAPITAL RECIBIDAS POR EL TRABAJADOR A LA SALIDA DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL QUE DETENTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Normalmente, la participación del trabajador en la Sociedad Mercantil que detenta las participaciones de la empresa en la que trabaja esta vinculada a que preste sus servicios a la empresa. Esta situación puede modificarse por jubilación, cambio voluntario de empleo o

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

despido, procediendo a la venta de sus participaciones a la propia Sociedad Mercantil o a otro trabajador interesado en la entrada o en el aumento de participación.

Los efectos fiscales han sido comentados en el punto II.2.B.5 anterior, del IRPF.

II.2.C.4. INCENTIVOS ESPECÍFICOS PARA LAS SOCIEDADES LABORALES

Las Sociedades Anónimas y Limitadas Laborales tienen un incentivo de libertad de amortización de bienes de inmovilizado material e inmobiliario, si está afecto a la actividad, que hayan sido adquiridas durante los 5 primeros años desde su calificación como Sociedades Laborales.

El incentivo constituye un diferimiento del Impuesto sobre Sociedades al permitir acelerar amortizaciones, lo que supone que los costes por amortizaciones se pueden reconocer para fines fiscales antes de su depreciación efectiva. El impuesto se pagará más tarde, cuando la depreciación efectiva no constituye gasto deducible por haberse amortizado antes para fines fiscales.

No existen incentivos específicos vinculados por la participación de los trabajadores en el capital.

II.2.C.5. DONACIONES DE INSTRUMENTOS DE PATRIMONIO (ACCIONES O PARTICIPACIONES) A PERSONAS JURÍDICAS

Un instrumento posible para aumentar la participación de los trabajadores en la empresa es la donación.

Si los trabajadores mantienen su participación mediante una Sociedad Mercantil, sujeta al IS se aplicará, de acuerdo con la normativa vigente, lo resumido en los siguientes párrafos.

La normativa del IS reconoce al donante, en el apartado de gastos no deducibles, como excepción, la deducibilidad de donaciones a Sociedades de Desarrollo Regional y a Sociedades de Promoción de Empresas, por el valor contable de los bienes entregados. En las excepciones no se incluyen las donaciones de participaciones a los trabajadores de la empresa. Por tanto, en este caso, sería un gasto no deducible.

Las adquisiciones de participaciones por una sociedad sujeta al IS se integrarán en su base imponible por el “valor normal de mercado” en el ejercicio en el que se realicen

(literalmente: “en la adquisición a título lucrativo, la entidad adquirente integrará en su base imponible el valor normal de mercado del elemento patrimonial adquirido”).

En el IS el valor de mercado se determinará de acuerdo con los métodos previstos de valoración en la normativa del impuesto para operaciones vinculadas (si la transacción lo fuera entre partes relacionadas), que incluyen las recomendaciones del código de conducta fiscal de la Unión Europea.

Por tanto, si se quiere incentivar la participación de los trabajadores en la empresa, y si éstos detentaran la participación mediante una empresa mercantil, pudiera plantearse un tratamiento fiscal más favorable al:

- Donante, si persona jurídica sometida al IS, extendiendo la excepción de deducibilidad del gasto a este supuesto.
- Donatario, mediante un tratamiento favorable en la integración de la donación en la base imponible de su IS.

II.2.C.6. COMENTARIOS SOBRE DETERMINADAS FIGURAS CON REGULACIÓN ESPECÍFICA

El Capítulo VI de la normativa vigente del IS establece tratamientos específicos para:

- Las Sociedades de Capital Riesgo, reguladas en la Ley 25/2005, de 24 de noviembre.
- Las Sociedades de Promoción de Empresas.
- Las Sociedades de Desarrollo Industrial Regional.

En el Capítulo VII se regulan las Instituciones de Inversión Colectiva, y en el Capítulo VIII las Sociedades Patrimoniales.

II.2.C.6.1. SOCIEDADES DE PROMOCIÓN DE EMPRESAS

Es una figura sólo regulada en la Normativa Foral, en virtud de su capacidad normativa. Ello abre posibilidades de definición y regulación de otras figuras específicas.

Son sociedades dedicadas a la promoción o fomento de empresas mediante su participación temporal en el capital. Tienen un requisito de capital social mínimo de 3 millones de euros.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

No pueden detentar sociedades cotizadas en mercados organizados (salvo autorización con ciertas condiciones) ni en Sociedades de Inversión Mobiliaria, Fondos de Inversión Mobiliaria, Sociedades de Cartera ni en Sociedades de Mera Tenencia de Bienes. La aplicación del régimen está sujeta a autorización. Tiene incentivos relevantes:

- Deducción, mediante crédito de impuesto, del 20% de las aportaciones dinerarias que realicen sociedades a su capital social, que se consolida si se mantiene la participación 5 años.
- Los dividendos y otras rentas que perciba la SPE están exentas de tributación cualquiera que sea la participación y tiempo de tenencia.
- Exención similar a las entidades de capital riesgo para ganancias en ventas de participaciones de sociedades poseídas entre 2 y 15 años.
- Los ingresos variables vinculados a beneficios de la prestataria participada procedentes de préstamos participativos concedidos a más de 5 años no se integran en base imponible, si se destinan a reservas específicas a mantener durante 5 años o a la concesión de más préstamos participativos.⁴

De esta figura singular pueden extraerse ideas para sociedades de tenencia de participaciones de los trabajadores en el capital social.

II.2.C.6.2. INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA (MÁS CONOCIDAS COMO SICAV)

Las instituciones de inversión colectiva reguladas en la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, cuyo objeto es la inversión en instrumentos financieros, tienen tratamiento fiscal singular:

- Tributan al 1%, “siempre que el número de accionistas requerido sea como mínimo el previsto en el apartado cuatro del artículo 9 de dicha Ley”. Los participes mínimos requeridos son 100 (en la práctica se vulnera mediante testaferos aportados por los bancos con participaciones mínimas)

⁴ Como en el prestatario es gasto deducible, se produce un beneficio adicional por la diferencia entre el coste neto de IS en el prestatario y el ingreso no computable en la SPE, minorado por los impuestos a los intereses pagados de los países no pertenecientes a la Unión Europea.

Se ha confirmado en Territorio Común que no se modificará esta tributación en 2010 por la facilidad de traslado a otra jurisdicción fiscal, mediante mero cambio de domicilio social y fiscal. En el País Vasco serán gravadas como una sociedad normal, para evitar la situación actual en la que la deducción de retenciones practicadas en Territorio Común deban ser devueltas por las Haciendas Forales resultando en un desembolso neto, lo que está provocando el traslado de sus domicilios fiscales a Territorio Común.

- No tenían derecho a deducción alguna de la cuota ni al régimen de no integración de rentas en la base imponible para evitar la doble imposición internacional.

Sin embargo, después de la reforma en los regímenes forales, como se les aplica el tipo general, sí que tienen derecho a deducciones de la cuota.⁵

- Los socios o partícipes deben integrar en la base imponible los siguientes conceptos:
 - La renta, positiva o negativa, obtenida como consecuencia de la transmisión de las acciones o participaciones o del reembolso de estas últimas.
 - Los beneficios distribuidos por la institución de inversión colectiva. Estos beneficios no darán derecho a deducción por doble imposición.

Es una figura para grandes patrimonios que utilizaban este vehículo para canalizar su ahorro, que es gravado en origen por las rentas que recibe, y al 1% por el IS en ella, sin derecho a deducir los impuestos que gravan de manera directa o subyacente de las rentas recibidas, por lo que soportaban una imposición total importante. No distribuían usualmente sus beneficios porque volverían a ser gravados en el socio final, sin derecho a deducciones por impuestos pagados anteriormente.

II.2.C.6.3. EMPRESAS PATRIMONIALES

De acuerdo con la norma vigente:

⁵ En el régimen especial anterior antes de Diciembre de 2009 significaba que como tributaban al 1% no tenían derecho a ningún tipo de deducción de la cuota, incluyendo la deducción por doble imposición, ni en su caso, a la exención por doble imposición internacional del artículo 19 NFIS.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

1. Tendrán la consideración de sociedades patrimoniales los contribuyentes en los que concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que, al menos durante noventa días del período impositivo, más de la mitad de su activo esté constituido por valores o que más de la mitad de su activo no esté afecto a actividades económicas.

Para determinar si existe actividad económica o si un elemento patrimonial se encuentra afecto a la misma, se estará a lo dispuesto en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Tanto el valor del activo como el de los elementos patrimoniales no afectos a actividades económicas será el que se deduzca de la contabilidad, siempre que ésta refleje fielmente la verdadera situación patrimonial de la sociedad.

- b) Que todos sus socios sean personas físicas durante todo el período impositivo.
- c) Que, al menos, el 90% de los ingresos de la entidad procedan de las fuentes de renta a que se refiere el artículo 65 de la Norma Foral 6/2006, de 29 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”.

La base imponible se determina por los ingresos íntegros (salvo de origen inmobiliario) no pudiendo deducirse ningún gasto. El tipo impositivo en 2009 es del 18%, corregido al 20% en 2010), constituyendo el impuesto final de esta renta que no se grava en el receptor final persona física residente.

Incentivos específicos en el IS para fomentar la participación de los trabajadores en la empresa

No existen.

II.2.D. COMENTARIOS A LA NORMATIVA DEL IMPUESTO SOBRE DONACIONES EN RELACIÓN CON LA PROMOCIÓN A LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

El Impuesto sobre Donaciones grava los incrementos patrimoniales obtenidos a título lucrativo por personas físicas. El Impuesto grava la adquisición por parte del donatario.

Por tanto, si un socio dona a trabajadores de la empresa -que residen en el ámbito de aplicación del impuesto- determinadas participaciones de la que es titular, la norma considera que el trabajador que recibe dichas participaciones tiene un incremento patrimonial, que se grava por este Impuesto de Donaciones. De acuerdo con la norma, también se aplica a las Sociedades Civiles, atribuyéndose en este caso a los socios personas físicas.

La operación de donación de participaciones a los trabajadores de la empresa no está prevista en los supuestos de exención de la norma, por lo que sería gravable en el perceptor de las mismas, el donatario.

La base imponible está constituida por el “valor real” de las participaciones recibidas. Considérense aquí reproducidas los comentarios anteriores al concepto fiscal de valor real (en el punto II.2.B.1.), cuando se transmiten por donación participaciones minoritarias a trabajadores de la empresa con pactos o fórmulas de precios de entrada.

La Administración puede revisar y comprobar los valores declarados⁶, en el caso de participaciones, con las presunciones ya comentadas en el punto II.2.B.6. anterior, existiendo el derecho a la tasación pericial contradictoria.

La Administración tributaria se reserva el derecho de adquisición de lo donado cuando el valor comprobado exceda en más de un 50% al valor declarado.

La norma también prevé la valoración de usufructos temporales. La presunción de su valor es de un 2% del valor total de los bienes, hasta un máximo de 70% (equivalente a 35 años). Esta presunción operaría cuando un socio realiza una donación de determinadas participaciones a los trabajadores, reteniendo los dividendos durante determinado periodo de tiempo (por ejemplo, 5 o 10 años). En tal caso, el valor de las participaciones donadas se reduciría en un 2% por cada año de usufructo temporal retenido.

⁶ En esta norma hay una referencia al artículo 52 de la Norma Foral General Tributaria que es errónea, ya que en dicho artículo actualmente se regula la base liquidable, por lo que debería hacer referencia a otros artículos como el 55 de comprobación de valores, y/o a otros como el 51 de método de comprobación indirecta, el 153 sobre su aplicación,...

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

Un instrumento posible para facilitar la incorporación de trabajadores sería mediante la transmisión de la nuda propiedad y constitución de un usufructo temporal (por ejemplo, entre 4 y 7 años) a favor del donante, quien percibiría los dividendos en ese periodo.

La cuota a pagar por el donatario se determina de acuerdo con la siguiente tabla (para personas sin relación de parentesco):

Cuadro 5: Cuota de Impuesto sobre Donaciones

Base liquidable entre (Euros)	Tarifa II	
	Grupo III	
	Cuota íntegra	Tipo
0,00 - 8.436,00	0,00	07,60
8.436,01 - 25.308,00	641,14	10,64
25.308,01 - 42.180,00	2.436,32	13,68
42.180,01 - 84.360,00	4.744,40	16,72
84.360,01 - 168.720,00	11.796,90	20,52
168.720,01 - 421.800,00	29.107,57	25,08
421.800,01 - 843.600,00	92.580,03	29,64
843.600,01 - 2.109.000,00	217.601,55	35,72
2.109.000,01 - En adelante	669.602,42	42,56

Fuente: Norma Foral

En los casos de donaciones entre personas vinculadas (por ejemplo entre padres e hijos, ya sean biológicos o adoptados), la normativa fiscal establece, en el Reglamento del Impuesto de Donaciones, una presunción de inexistencia de donación “si no puede acreditarse que el incremento de patrimonio del donatario es simultáneo a una disminución patrimonial en el donante”, y en la normativa del IRPF se menciona que “se estimará que no existe ganancia o pérdida patrimonial” -en el donante si el adquirente mantiene la participación durante 5 años y “no podrá realizar actos de disposición ni operaciones societarias que, directa o indirectamente, puedan dar lugar a una minoración sustancial del valor de adquisición”.

II.2.E. ASPECTOS NO CONTEMPLADOS EN LA LEGISLACIÓN FISCAL, Y POSIBILIDADES SI SE DESEARA PROMOCIONAR EFECTIVAMENTE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Los análisis realizados y publicados demuestran que hay aspectos positivos cuando los trabajadores participan en la empresa:

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

- Mayor integración, cohesión y motivación.
- Tendencia de esas empresas a obtener mayores beneficios.
- Tendencia a mejores remuneraciones al personal.
- Mayor flexibilidad y capacidad de adaptación ante las crisis.
- Facilita la sucesión y la continuidad de las empresas.

Pero también existen aspectos negativos y riesgos, que deben tenerse en cuenta y gestionarse adecuadamente:

- Posibilidad de dilución del liderazgo.
- Riesgo de menor dinamismo y de mayor tiempo para la toma de decisiones.
- Los trabajadores concentran su renta y patrimonio en la empresa en la que trabajan y si ésta quiebra o cierra se quedan sin ingresos y sin ahorros.
- Asunción de responsabilidades económicas y penales por parte de los trabajadores partícipes.
- Mayor dedicación, compromiso, preocupaciones de las personas con la doble condición de trabajador y partícipe en el capital.

Parece que promocionar la participación de los trabajadores en la empresa es un objetivo positivo para el desarrollo social sostenible y, en base a ello, la normativa fiscal ha creado determinados incentivos.

Sin embargo, como hemos comentado y criticado, la concreción legal de tales incentivos y los condicionantes reglamentarios hacen que en la práctica quede como algo meramente retórico y residual, sólo aplicable para operaciones cosméticas con pequeñas participaciones sin poder efectivo, por lo que la normativa fiscal vigente, de manera efectiva, no fomenta realmente un objetivo serio de participación real y significativa de los trabajadores en el capital, excepto para las Cooperativas y para las Sociedades de Profesionales.

El enfoque de las propuestas que nuestra reflexión puede concretar debe explorar:

a) Sin efectos recaudatorios directos:

- Mejorar la seguridad jurídica de los trabajadores que detentan participaciones en la empresa.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

- Modificar la normativa para ampliar la posibilidad de aplicación de incentivos ya existentes.
- Crear una figura fiscal específica.

b) Con efectos recaudatorios o diferimientos de recaudación:

- Revisión y posible ampliación de incentivos actuales.
- Incentivos adicionales en el IS y en el IRPF.
- Determinación de costes fiscales en el momento de la adquisición, en base a lo que ha efectivamente tributado.

Un resumen de las principales medidas a recomendar puede incluir:

- 1) Modificación sustancial de la legislación actual, y posibilidad de reflexionar e incrementar algo los límites de importe anual (12.000 euros), incluyendo de manera expresa la posibilidad de rendimientos irregulares para la adquisición de participaciones para el exceso sobre la parte exenta, y eliminando límites como:
 - “la existencia de una oferta general a todos los trabajadores dentro de la política retributiva general de la empresa”, sustituyéndolo por la existencia de un plan para la participación de los trabajadores, siempre que se haga de manera genuina y a un colectivo suficiente de trabajadores que por sus cualidades, experiencia, motivación y compromiso, sean acreedores al acceso, y conscientes de los riesgos y responsabilidades que asumen. Las condiciones de un plan de participación de los trabajadores podría reglamentarse (nivel mínimo de participación de trabajadores en el capital, máximo por persona, posibilidad de escalado por tamaño de la empresa para que puedan acceder pequeñas empresas,.....), que pudiera ser presentado y autorizado por la Hacienda.
 - El incremento sustancial del porcentaje del 5% directo o indirecto, para que sea accesible a la mayor parte de las empresas por tamaño y a aquellas en las que trabajen cónyuges o miembros de la misma familia, siempre que el objetivo sea una participación genuina y no motivos de elusión fiscal (por otra parte, hoy inexistentes al haberse derogado el Impuesto del Patrimonio y tributarse las rentas y ganancias de capital a un tipo del 18%), ya que parece que aquel porcentaje pretendía evitar repartos de participación con un mero objetivo de elusión fiscal.

- 2) Posibilidades no contempladas en la legislación actual como, por ejemplo, el hecho de que las rentas recibidas para la adquisición de participaciones queden sin gravamen, sin condiciones adicionales, y dichas participaciones tengan un coste cero de adquisición, por lo que la tributación efectiva se realizaría en el momento de la venta, sobre el ingreso total recibido.
- 3) La exploración de la posibilidad e introducción de una figura fiscal específica similar a la ESOP de Estados Unidos (Employee Stock Ownership Plan), con carta de naturaleza mediante una figura expresa tributaria, utilizando ingredientes ya contemplados en la legislación vigente u otros adicionales como por ejemplo:
 - Incentivos a las aportaciones a su fondo patrimonial,
 - Posibilidad de remuneraciones exentas que se dediquen a su financiación para la adquisición de participaciones,
 - Posibilidad de que la empresa participada pueda destinar una parte de sus beneficios a la financiación del vehículo de tenencia de acciones propiedad de los trabajadores y que dicha aportación dentro de ciertos límites sea gasto deducible en la sociedad aportante pero ingreso no computable en el vehículo,
 - Exención a la donación de acciones procedentes de socios de la empresa tanto en el donante como en el donatario, evitar la doble tributación en el seno del vehículo, y en el momento de la salida de los socios,...)

que permitieran una promoción real de la participación de los trabajadores en la empresa y un desarrollo genuino de esta opción.

II.2.F. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPIEDAD INDIRECTA MEDIANTE EXISTENCIA DE UNA SOCIEDAD TENEDORA DE LAS PARTICIPACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La tenencia puede ser directa o indirecta (a través de una Sociedad Civil o Mercantil). Hay determinados motivos que pueden recomendar la tenencia indirecta:

- En Sociedades Limitadas, por la imposibilidad de tener autocartera, y tener que amortizar inmediatamente las participaciones adquiridas.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

- En Sociedades Anónimas, por la limitación de la autocartera al 10%, ampliada al 20% para sociedades no cotizadas en la Ley 3/2009. Puede ocurrir que haya momentos de salida importante de accionistas que no se reemplacen inmediatamente.

Y porque si se hace en el ámbito de la propia sociedad, pueden confundirse los acuerdos de socios o de determinado grupo de ellos con los acuerdos societarios, y pueden existir interferencias no deseadas entre los Órganos Sociales y la parte de propiedad correspondiente a los trabajadores.

Además, la concentración de acciones o participaciones en una entidad tenedora permite aumentar sus derechos políticos, al poder ejercer el derecho a nombrar miembros del Consejo de Administración en proporción a su participación, y de acuerdo con lo que establezcan los Estatutos Sociales.

El análisis mercantil se realiza en otra Sección de este trabajo.

II.3. SOCIEDADES PROFESIONALES

II.3.A. REGULACIÓN LEGAL

Las Sociedades Profesionales han sido reguladas por la Ley 2/2007 de 15 de Marzo.

Se recogen a continuación los aspectos de la Ley que resultan de interés para nuestro trabajo.

II.3.B. DEFINICIÓN

Las sociedades que tengan por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional deberán constituirse como sociedades profesionales. Es actividad profesional aquélla para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria oficial, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional. Se entiende que hay ejercicio en común de una actividad profesional cuando los actos propios de la misma sean ejecutados directamente bajo la razón o denominación social y le sean atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente.

Las sociedades profesionales podrán constituirse con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las Leyes, y se regirán por lo dispuesto en la mencionada Ley y, supletoriamente, por las normas correspondientes a la forma social adoptada.

II.3.C. EXCLUSIVIDAD DEL OBJETO SOCIAL

Las sociedades profesionales únicamente podrán tener por objeto el ejercicio en común de actividades profesionales, y podrán desarrollarlas bien directamente, bien a través de la participación en otras sociedades profesionales.

II.3.D. SOCIEDADES MULTIDISCIPLINARES

Las sociedades profesionales podrán ejercer varias actividades profesionales, siempre que su desempeño no se haya declarado incompatible por norma de rango legal o reglamentario.

II.3.E. COMPOSICIÓN

Se requiere que las tres cuartas partes del capital y de los derechos de voto, o las tres cuartas partes del patrimonio social y del número de socios en las sociedades no capitalistas, pertenezcan a socios profesionales.

II.3.F. CONTRATO SOCIAL

Deberá formalizarse en escritura pública.

II.3.G. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS Y PÉRDIDAS

El contrato social determinará el régimen de participación de los socios en los resultados de la sociedad o, en su caso, el sistema con arreglo al cual haya de determinarse en cada ejercicio. A falta de disposición contractual, los beneficios se distribuirán y, cuando proceda, las pérdidas se imputarán en proporción a la participación de cada socio en el capital social.

Los sistemas con arreglo a los cuales haya de determinarse periódicamente la distribución del resultado podrán basarse o modularse en función de la contribución efectuada por cada socio a la buena marcha de la sociedad, siendo necesario en estos supuestos que el contrato recoja los criterios cualitativos y/o cuantitativos aplicables. El reparto final deberá en todo caso ser aprobado o ratificado por la Junta o Asamblea de Socios con las mayorías que contractualmente se establezcan, las cuales no podrán ser inferiores a la mayoría absoluta del capital, incluida dentro de ésta la mayoría de los derechos de voto de los socios profesionales.

II.3.H. REEMBOLSO DE LA CUOTA DE LIQUIDACIÓN

El contrato social podrá establecer libremente criterios de valoración o cálculo con arreglo a los cuales haya de fijarse el importe de la cuota de liquidación que corresponda a las participaciones del socio profesional separado o excluido, así como en los casos de transmisión mortis causa y forzosa cuando proceda.

En estos casos, dichas participaciones serán amortizadas, salvo que la amortización sea sustituida por la adquisición de las participaciones por otros socios, por la propia sociedad o por un tercero, siempre que ello resulte admisible de conformidad con las normas legales o contractuales aplicables a la sociedad, o bien exista consentimiento expreso de todos los socios profesionales.

II.3.I. DEFINICIÓN DEL VALOR DE MERCADO

Como establece la Ley de Sociedades Profesionales, para estas sociedades el “valor pactado” en el contrato social, se define legalmente y protege adecuadamente al vendedor respecto de la aplicación de cualquier presunción de valor distinto que resulte de las presunciones fiscales.

Por tanto, en la normativa aplicable en España, se reconoce, dentro de una Ley, “el valor pactado en contrato” como el valor de mercado al que puede realizarse una transacción de venta, sin incurrir en riesgo alguno.

Ello es totalmente lógico desde los principios de las mejores prácticas internacionales de valoración de acciones o participaciones, ya que prevalece la sociedad sobre los socios, y las acciones o participaciones son, individualmente consideradas, minoritarias, carentes de capacidad de control del negocio, ilíquidas, por lo que no pueden venderse ni en mercados organizados ni a personas que no trabajen en la sociedad y acrediten los méritos suficientes para poder adquirirlas, sino sólo a la sociedad, o a socios que asciendan a tal categoría o aumenten su participación.

Por tanto, considerar en la normativa fiscal que el valor pactado es igual al de mercado, cuando se dan las mismas o parecidas condiciones objetivas, parece que puede ser considerado para las acciones o participaciones de empleados en el capital social de la empresa para la que se trabaja.

II.4. OTRA LEGISLACIÓN CIVIL Y MERCANTIL

II.4.A. INTRODUCCIÓN

En este apartado se analizarán brevemente tres figuras jurídicas en relación con la participación. En primer lugar las cooperativas, entidades de participación tanto en capital, gestión como resultados. En segundo lugar, y quizá llame un poco la atención, las sustituciones fideicomisarias, que si bien en nuestro entorno tienen su sentido en materia hereditaria, es lo más similar en nuestra legislación al *trust* anglosajón, usado en las ESOP como “vehículo” para permitir la participación de trabajadores en la empresa (ver apartado III.2.A). De hecho, en las traducciones y comparaciones así se estima. En el caso español no puede ser usado más que a efectos hereditarios, y como tal se analiza y explica en el apartado II.4.C.

Por último las sociedades civiles particulares, figura que se ha percibido especialmente adecuada para el establecimiento de un modelo de participación de las personas en el capital, a través de un instrumento indirecto. De hecho es el usado, entre otros, por Bazkideak de Seguros Lagun Aro, que se analiza en el apartado III.1.B, y Eroski, apartado III.1.D.

En el caso de las Sociedades Laborales se ha preferido dedicarles un análisis más en profundidad, reflejando no sólo aspectos recogidos en la legislación, sino los pactos más usuales, que cubren las carencias de dicha legislación y superan las cuestiones que se suscitan. Se trata de los contratos de sociedad (ver apartado III.1.A), implantado por las Sociedades Laborales de Euskadi.

Por su parte, nada se ha recogido sobre las sociedades anónimas o limitadas, que entendemos merecen atención especial, y serán objeto de análisis en la siguiente parte del trabajo. Se trata, además, de una cuestión que nos lleva al origen de este grupo y de Pasuen Foroa, con el que comenzó todo el proceso: la propuesta de ALE de trabajar sobre las Sociedades Anónimas de inspiración cooperativa.

II.4.B. SOCIEDADES COOPERATIVAS

II.4.B.1. RÉGIMEN JURÍDICO

A nivel estatal, las Sociedades Cooperativas se encuentran reguladas en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. Además, la mayoría de las Comunidades Autónomas han promulgado su propia Ley de cooperativas. En concreto, en el País Vasco se encuentra en vigor la Ley 4/1993, de 24 de marzo, de Cooperativas de Euskadi (modificada en dos ocasiones por la Ley 1/2000, de 29 de junio, y por la Ley 8/2006, de 1 de diciembre).

Con carácter general, podemos afirmar que el criterio principal para aplicar una Ley u otra consiste en el ámbito territorial de actuación. Por ejemplo, la Ley estatal se aplica a las cooperativas que desarrollan su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, o principalmente en la ciudad de Ceuta y Melilla. También existen Leyes, como la Ley vasca (Disposición Final Segunda y art. 3) que combinan el criterio de ámbito de actuación y de domicilio social.

II.4.B.2. CONCEPTO

Según la Alianza Cooperativa Internacional, la cooperativa es una "asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática" (Declaración de Identidad Cooperativa, Manchester, 1995).

El concepto de cooperativa, por tanto, comprende dos elementos esenciales. Por un lado, es una empresa que puede realizar cualquier actividad económica o social no prohibida por Ley o que sea incompatible con sus principios y valores. Por otro lado, es una sociedad de personas, en la que el capital social tiene un valor secundario y en la que las decisiones que toman sus órganos sociales se adoptan de forma democrática.

En concreto, la legislación española establece con carácter general:

- Que el capital social debe ser como mínimo de 3.000 euros.
- Que las cooperativas de primer grado cuenten, como mínimo, con 3 socios.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

- La regla de un socio, un voto (con independencia de la participación en el capital del socio).
- La regla de interés limitado por las aportaciones al capital realizadas por los socios.

Las cooperativas se basan en los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

Para poner en marcha estos valores, las cooperativas siguen unas pautas denominadas “principios cooperativos”:

- Primer principio: Adhesión voluntaria y abierta
- Segundo principio: Control democrático de los miembros.
- Tercer principio: Participación económica de los socios.
- Cuarto principio: Autonomía e independencia.
- Quinto principio: Educación, formación e información.
- Sexto principio: Cooperación entre cooperativas.
- Séptimo principio: Interés por la comunidad.

II.4.B.3. CONSTITUCIÓN

Según la Ley vasca, para constituir una cooperativa es necesario que los socios promotores se reúnan en una Asamblea Constituyente, que aprobará los Estatutos Sociales y los demás acuerdos necesarios para la constitución de la cooperativa.

Celebrada dicha Asamblea, los socios promotores dispondrán de un plazo de dos meses para otorgar la escritura pública de constitución que se inscribirá en el Registro de Cooperativas de Euskadi⁷.

La escritura de constitución deberá contener, en su caso, el acta de la Asamblea Constituyente y además:

- a) Los datos de los otorgantes, ya sean personas físicas o jurídicas.

⁷ Su encargado es el Director de Economía Social y se encuentra adscrito al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

- b) La voluntad de los otorgantes de fundar la cooperativa de la clase que se trate (agraria, consumo, enseñanza, trabajo asociado, transportistas, crédito, servicios profesionales, etc.).
- c) El capital desembolsado por cada promotor (como mínimo, cada uno de los socios deberá desembolsar el 25% de la aportación obligatoria inicial o, en su caso, la cantidad o fracción necesaria para cubrir el capital mínimo de la cooperativa).
- d) Los Estatutos Sociales.
- e) Los datos de las personas que vayan a ocupar cargos sociales necesarios en la cooperativa.
- f) La certificación negativa sobre denominación no coincidente y declaración de que no existe otra cooperativa con idéntica denominación.
- g) La valoración de aportaciones no dinerarias, si las hubiese, y detalle de las que aporte cada promotor o de las que se obliga a realizar.
- h) La cuantía aproximada de los gastos de constitución.
- i) Los pactos y convenios de los promotores adoptados en la Asamblea Constituyente.

Los Estatutos Sociales regulan el funcionamiento de la cooperativa. Su contenido puede ser fijado libremente por los socios, respetando las normas del art. 13 de la Ley de Cooperativas de Euskadi. A su vez, los Estatutos Sociales pueden ser desarrollados mediante el Reglamento de Régimen Interno de la cooperativa cuya aprobación también corresponde a los socios (más concretamente, a la Asamblea General).

II.4.B.4. SOCIOS

Pueden ser socios de una cooperativa tanto las personas físicas como las jurídicas, públicas o privadas. La Ley vasca exige que las cooperativas de primer grado cuenten con un mínimo de tres socios de la clase de cooperativa que se constituye. Por ejemplo, en el caso de una cooperativa de trabajo asociado, deben existir tres socios trabajadores. Los socios trabajadores son aquellos socios que aportan su trabajo o producen en común bienes y servicios para terceros; así contribuyen a la realización del objeto social de la cooperativa.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

Además de esta clase de socios, pueden formar parte de las cooperativas:

1. Los socios colaboradores: aquellos socios que, sin realizar plenamente el objeto social, colaboran en su consecución. Sus derechos y obligaciones se deben fijar en los Estatutos Sociales, y en su defecto, deben ser pactados entre éstos y la cooperativa. No pueden tener más de un tercio de los votos sociales ni en la Asamblea ni en el Consejo Rector.
2. Socios inactivos o no usuarios: aquéllos socios que por causa justificada y con una antigüedad mínima fijada en los Estatutos dejan de realizar la actividad cooperativizada. Los Estatutos también deben establecer sus derechos y sus obligaciones y el conjunto de los votos de esta clase de socios no puede ser superior a una quinta parte de los votos sociales. Si la inactividad se debe a su jubilación, se puede abonar por sus aportaciones al capital social un interés superior al interés de los socios en activo (respetando, en todo caso el límite máximo).

II.4.B.5. ÓRGANOS SOCIALES

En toda cooperativa deberá existir una Asamblea General, máximo órgano de la sociedad, formada por todos los socios y que se reunirá, al menos una vez al año para aprobar las cuentas del ejercicio anterior y decidir el destino del resultado del ejercicio. Asimismo, existirá un órgano de administración y representación de la sociedad. Se trata del Consejo Rector formado por, al menos, tres personas (en las cooperativas de menos de 10 socios, se puede nombrar un Administrador Único).

Además, en determinadas cooperativas existirá una Comisión de Vigilancia, encargada de “vigilar” el cumplimiento de la Ley y del resto de las normas sociales, un Comité de Recursos que, en principio, conocerá de los recursos que se pudieran interponer por las sanciones impuestas a los socios, y un Consejo Social, órgano de consulta y de información del órgano de administración en aquellos asuntos relacionados con cuestiones socio-laborales.

II.4.B.6. CAPITAL SOCIAL

El capital social se encuentra formado por las aportaciones de los socios. Estas aportaciones pueden ser obligatorias o voluntarias. Las primeras deben ser realizadas por todos los socios; las segundas, por su parte, son realizadas por los socios que lo deseen.

Dentro de las aportaciones obligatorias se encuentra la aportación obligatoria inicial, es decir, el importe que tiene que suscribir una persona para incorporarse como socio de la cooperativa. En el momento del alta, se debe desembolsar como mínimo el 25% de dicho importe, y el resto, en el plazo que esté fijado en Estatutos Sociales o hubiera establecido la Asamblea General (nunca superior a 4 años).

Las aportaciones al capital social se retribuyen con el interés que apruebe anualmente la Asamblea General, con el límite del interés legal del dinero más 6 puntos (en el caso de las cooperativas de iniciativa social el límite se ha fijado en el interés legal del dinero). Para que se abone este interés es necesario que, al final del ejercicio, existan excedentes o fondos de libre disposición suficientes para cubrirlos.

II.4.B.7. RÉGIMEN FISCAL

Las cooperativas tienen un régimen fiscal propio que se encuentra regulado en las Normas Forales que regulan el régimen fiscal de las cooperativas:

- Araba: N.F. 16/1997, de 19 de junio.
- Bizkaia: N.F. 9/1997, de 14 de octubre.
- Gipuzkoa: N.F. 2/1997, de 22 de mayo.

II.4.B.8. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Las cooperativas que tengan socios trabajadores o de trabajo pueden optar en sus Estatutos Sociales entre el Régimen General de la Seguridad Social General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

II.4.C. SUSTITUCIONES FIDEICOMISARIAS

II.4.C.1. RÉGIMEN JURÍDICO

La sustitución fideicomisaria o el fideicomiso se encuentra regulada en los arts. 781 a 786 del Código civil y en la legislación foral, Compilación catalana y Compilación navarra.

II.4.C.2. CONCEPTO

Según la opinión mayoritaria, existe una sustitución fideicomisaria o fideicomiso cuando el causante de una herencia instituye o nombra dos (o más) herederos que sucederán sucesivamente; es decir, primero hereda uno y luego el otro (y así sucesivamente). Por ejemplo, cuando una persona declara “sea mi heredero A, y cuando él muera, pase mi herencia a B”⁸.

El fideicomiso puede recaer sobre la totalidad del patrimonio del causante en el momento del fallecimiento (herencia o sucesión universal) o sobre uno o varios bienes concretos (legado o sucesión a título particular). Con la finalidad de simplificar en la medida de lo posible la comprensión de esta figura, en las próximas líneas me referiré a los casos en que el fideicomiso recaiga sobre la herencia.

II.4.C.3. PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA SUSTITUCIÓN FIDEICOMISARIA

En la sustitución fideicomisaria intervienen las siguientes personas:

- El fideicomitente: se trata del causante que establece la sustitución.
- El heredero fiduciario o fiduciario: es el primer heredero y se le denomina “fiduciario” porque recibe el encargo de confianza o fiducia de tener la herencia y transmitirla posteriormente al siguiente heredero.

⁸ Resulta necesario distinguir el fideicomiso de la denominada “sustitución vulgar, directa u ordinaria”, en la que el testador llama a heredar a un sujeto para el caso de que el instituido en primer lugar no llegue a ser heredero (bien porque no quiera, bien porque no pueda serlo).

- El heredero fideicomisario o fideicomisario: se trata del heredero nombrado en segundo lugar.

En el momento en que el fideicomisario adquiera la herencia del fiduciario, pasará a ser el segundo fiduciario, ya que la herencia ha pasado a sus manos y debe conservarla para el siguiente fideicomisario. Cuando este fideicomisario adquiera la herencia del segundo fiduciario, se convertirá en tercer fiduciario, y así sucesivamente. Sin embargo, para evitar confusiones se denomina fiduciario al que toma la herencia inmediatamente del causante, y los herederos posteriores se llaman fideicomisarios primero, segundo, etc.

II.4.C.4. HERENCIA FIDEICOMITIDA O FIDEICOMISO

La herencia fideicomitida o fideicomiso es la herencia del testador. Una vez que éste fallece, se entrega al primer heredero (fiduciario) a fin de que se encargue de la misma y se entregue a la persona que nombró el testador en segundo lugar (fideicomisario).

En realidad, con la institución fideicomiso el causante establece el camino que quiere que siga su herencia, en sucesivas transmisiones, sin que pierda su identidad, continuando agrupada de forma unitaria, aunque forme parte del patrimonio de los distintos titulares que haya designado⁹.

Como vemos, el primer heredero (o, en su caso, los sucesivos) es simplemente un ejecutor que hereda “formalmente”. En realidad, lo que recibe es una titularidad “instrumental” de los bienes del testador, con el encargo de entregarlos a la persona a quien, en definitiva, quiere el testador.

Este “encargo” se encuentra regulado en el art. 781 del Código civil al disponer que “Las sustituciones fideicomisarias en cuya virtud se encarga al heredero que conserve y transmita a un tercero el todo o parte de la herencia, serán válidas y surtirán efecto siempre que no pasen del segundo grado, o que se hagan a favor de personas que vivan al tiempo del fallecimiento del testador”.

⁹ En cambio, cuando una persona redacta su testamento e instituye heredero se limita a marcar el camino que quiere que siga su herencia en la primera y única transmisión que se producirá cuando fallezca. No pretende fijar el camino que deben seguir los bienes que forman parte de su haber hereditario en las sucesiones hereditarias posteriores. Por tanto, los herederos son libres para disponer de los bienes que recibieron por herencia del causante. Además, los herederos no se encuentran obligados a que los bienes recibidos del causante se mantengan unidos en las diferentes transmisiones que se deban producir hasta que llegue a manos del último heredero (cosa que sí ocurre en la sustitución fideicomisaria).

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

Por tanto, los bienes que recibe el primer heredero forman un “patrimonio separado” (masa patrimonial que pertenece a un patrimonio personal, pero independiente de éste ya que se encuentra destinado a un fin específico y determinado) cuyo titular no puede disponer sino debe conservarlo para atender a los intereses del fideicomisario.

Como tal patrimonio separado, debe estar bien delimitado, y mientras subsiste goza de vida propia (el fiduciario se subroga en la posición del testador y asume la titularidad de dicho patrimonio) y separación (este patrimonio no se puede confundir con el patrimonio personal del heredero). Sin embargo, se pueden crear relaciones jurídicas entre el patrimonio separado y el patrimonio personal del fiduciario. Aquí radica una de las dificultades prácticas del fideicomiso, sobre todo cuando el patrimonio fideicomitado se mantiene durante un largo periodo de tiempo en manos de un solo heredero. En este caso, se pueden mezclar el capital, los frutos, los rendimientos, etc. de ambos patrimonios. Y en el momento de la delación fideicomisaria se pueden encontrar confundidos y, por tanto, será muy difícil delimitarlos. Por esta razón, el artículo 181 obliga al fiduciario a cumplir una serie de deberes (por ejemplo, la elaboración de un inventario).

El art. 781 del Código civil establece la obligación del fiduciario de conservar los bienes recibidos del causante. Sin embargo, el testador puede dispensar de esta obligación al fiduciario, lo que determinará la aparición del “fideicomiso de residuo” regulado en el art. 783.2 del Código Civil: “El fiduciario estará obligado a entregar la herencia al fideicomisario, sin otras deducciones que las que correspondan por gastos legítimos, créditos y mejoras, salvo el caso en que el testador haya dispuesto otra cosa”. En concreto, la expresión “salvo que el testador haya dispuesto otra cosa” conlleva la posibilidad de que el testador dispense al fiduciario de la obligación de conservar la herencia o legado fideicomitados.

A su vez, el fideicomiso de residuo puede ser puro o condicional. El fideicomiso puro se encuentra regulado en el art. 784 del Código Civil que establece que “El fideicomisario adquirirá el derecho a la sucesión desde la muerte del testador, aunque muera antes que el fiduciario”; en consecuencia, podrá transmitir su derecho a heredar a sus sucesores. En cambio, en el fideicomiso condicional, regulado en el art. 759 del Código Civil, el fideicomisario sólo adquiere ese derecho una vez cumplida la condición, y si muere antes, ni lo adquiere ni lo transmite a sus herederos: “El heredero o legatario que muera antes de que la condición se cumpla, aunque sobreviva al testador, no transmite derecho alguno a sus herederos”.

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

Un ejemplo de un fideicomiso condicional podrá ser cuando el fiduciario está obligado a entregar al fideicomisario los bienes que no haya dispuesto, pero sólo si éste ha observado una determinada conducta, o si ha ocurrido un concreto suceso, como sucede en este caso: “Dejo a X mi herencia, y le permito que disponga de ella mientras viva, y cuando fallezca le ordeno que los bienes de los que no haya dispuesto pasen a Y, siempre que éste no haya contraído matrimonio, o haya finalizado sus estudios, etc.”. También resulta habitual la condición de sobrevivir al fiduciario.

II.4.D. SOCIEDADES CIVILES PARTICULARES

II.4.D.1. RÉGIMEN JURÍDICO

Las Sociedades Civiles particulares se encuentran reguladas en el Código Civil español aprobado por R.D. del 24 de julio de 1889.

Se regirán en lo no previsto en los propios Estatutos de la sociedad por lo dispuesto en los artículos 1.665 y siguientes del Código Civil.

II.4.D.2. CONCEPTO

Se entiende por Sociedad Civil el contrato de sociedad por el cual dos o más personas se obligan a poner en común dinero, bienes o industria con el fin de repartir entre si las ganancias (artículo 1665 del Código Civil).

La sociedad debe tener un objeto lícito, y establecerse en interés común de los socios. Cuando se declare la disolución de una sociedad ilícita, las ganancias se destinarán a los establecimientos de beneficencia del domicilio de la sociedad, y, en su defecto, a los de la provincia (artículo 1666 del Código Civil).

Uno de los objetos de constituir una Sociedad Civil Particular puede ser la adquisición, tenencia y administración de acciones de la mercantil, constituyendo la finalidad principal que los socios persiguen con la constitución de la sociedad su participación en la propiedad. Sin perjuicio de lo anterior, la sociedad también podrá proceder a la adquisición, tenencia y administración de otros valores mobiliarios.

II.4.D.3. CONSTITUCIÓN

Las Sociedades Civiles Particulares pueden ser constituidas por dos o más personas que se obligan a poner en común dinero, bienes o industria con el fin de repartir entre si las ganancias.

- Sociedad Civil con forma civil

Dentro de esta categoría, cabe hablar aún de dos formas más:

- Sociedad Civil interna: se caracteriza por el hecho de que los pactos entre los socios se mantienen secretos y son los socios quienes actúan en el tráfico mercantil contratando en su propio nombre (y no el de la sociedad) con terceros. Dicha sociedad carece de personalidad jurídica y le son de aplicación las normas de la comunidad de bienes (art. 1669 Código Civil).
- Sociedad Civil externa: estructurada y organizada como tal sociedad para actuar en el tráfico mercantil y actuar en nombre propio como tal entidad. Sí tiene personalidad jurídica.

- Sociedad Civil con forma mercantil

Se rige por las normas del Código de Comercio. También tiene personalidad jurídica y es inscribible en el Registro Mercantil.

Dejando aparte la segunda categoría, las Sociedades Civiles con forma civil se podrán constituir de cualquiera de las siguientes formas:

- Contrato verbal
- Contrato por escrito
- Escritura pública ante notario. Es obligatoria cuando se aportan bienes inmuebles o derechos (art. 1667 Código Civil).

Para esta categoría (Sociedades Civiles de forma civil) no es posible su inscripción en el Registro Mercantil.

La sociedad debe contar con una denominación propia acompañada de 'SCP' y un domicilio.

II.4.D.4. SOCIOS

La aportación de los socios podrá ser en bienes, dinero o industria (trabajo o servicios). No hay límite mínimo ni máximo para la aportación dineraria. Según cuál sea la naturaleza de la aportación se habla de socios (sólo dinero o bienes) y socios industriales (aportan trabajo o servicios).

En cuanto al número de socios, será de dos o más, sin límite.

Son derechos de los socios:

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

- la intervención en la gestión.
- la participación en las pérdidas y ganancias conforme a lo pactado.

La responsabilidad de los socios frente a terceros por deudas de la sociedad es mancomunada y subsidiaria (esto es, sólo procederá la reclamación contra ellos cuando previamente se haya reclamado, sin éxito, a la sociedad).

II.4.D.5. ÓRGANOS SOCIALES

Principalmente existen tres tipos de órganos sociales (órgano supremo, órgano representativo y órgano de control), no obstante, los propios estatutos de la sociedad determinarán la denominación de dichos órganos y su manera de funcionar.

II.4.D.5.1. ÓRGANO SUPREMO

Está representado por la Asamblea de Socios.

La Asamblea de Socios se reunirá cuando menos una vez al año, o en la época fijada en los estatutos de la Sociedad Civil, o bien cuando citen a asamblea al menos el 5% de los socios; si no lo hicieran, lo podrá hacer el juez civil, a petición de al menos el 5% de los socios.

La Asamblea de Socios resuelve los asuntos contenidos en el Orden del Día de la convocatoria correspondiente; las votaciones generalmente se toman por mayoría de votos. Ahora bien, cada socio gozará de un voto en las Asambleas Generales, a excepción de las decisiones en que se encuentre directamente interesado en forma personal, su cónyuge, ascendiente, descendientes y parientes colaterales dentro del segundo grado.

II.4.D.5.2. ÓRGANO REPRESENTATIVO

Es el que se encarga de la administración de la sociedad, es decir; se encarga de la gestión de los negocios sociales, y puede conformarse por:

- Todos los socios.
- Alguno o algunos de los socios.
- Persona o personas extrañas a la Sociedad Civil.

Las decisiones del Consejo de Administración, generalmente, son tomadas por mayoría de votos.

El nombramiento de los socios administradores se hará constar en acta de Asamblea General de socios; el nombramiento no podrá revocarse sin el consentimiento de la mayoría de socios, a excepción de dolo, culpa o inhabilidad judicial.

Los socios administradores, por lo regular, necesitan autorización expresa en acta de Asamblea General de socios, para vender los bienes de la sociedad; para empeñar los bienes sociales, gravarlos, hipotecarlos; y para tomar créditos de importancia relativa.

II.4.D.5.3. ÓRGANO DE CONTROL

La vigilancia de la Sociedad Civil corresponde al órgano de control o Consejo de Vigilancia o Interventor de la sociedad.

El nombramiento puede recaer en todos los socios no administradores, en alguno o algunos socios no administradores, o bien, en persona o personas ajenas o extrañas a la sociedad, generalmente profesionales.

La actividad de este consejo se circunscribe a “vigilar los actos de los administradores, en cuanto al desempeño de su cargo, informando previo dictamen, cuando menos una vez al año, a la Asamblea General de Socios” como órgano supremo.

Tanto el nombramiento, facultades, restricciones, revocación, etc., deben constar por escrito en Acta de Asamblea General de Socios, protocolizarse ante notario público e inscribirse en el Registro correspondiente.

II.4.D.6. CAPITAL SOCIAL

El capital social se encuentra formado por las aportaciones de los socios.

Los bienes que pertenecen a las sociedades forman parte de su patrimonio, que constituye la garantía de los acreedores con quienes se obliga.

El patrimonio se integra con las aportaciones de los socios, que pueden ser en dinero o bienes, y por los resultados obtenidos en su operación, los que están integrados en diferentes derechos, bienes y obligaciones que constituyen la estructura financiera de la entidad.

II. ASPECTOS LEGALES Y FISCALES EXAMINADOS

Todo ello pertenece exclusivamente a la sociedad como un atributo de su personalidad jurídica y en ninguna circunstancia sería aceptable se destinará a cumplir con las obligaciones personales de los socios.

Cuando la sociedad se disuelva o liquide previo cumplimiento de todos los compromisos a cargo de la sociedad, el sobrante del patrimonio debe ser distribuido entre sus socios.

II.4.D.7. RÉGIMEN FISCAL

Coinciden con lo expuesto en otras secciones, principalmente II.2.B., de este documento.

II.4.D.8. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Los socios de una Sociedad Civil particular pueden estar dados de alta en el Régimen General o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

III. EXPERIENCIAS PRACTICAS ANALIZADAS

III.1. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS LOCALES

III.1.A. SOCIEDADES LABORALES

III.1.A.1. INTRODUCCIÓN

Las Sociedades Laborales constituyen, junto con las Cooperativas, una de las fórmulas jurídicas que comprende la Economía Social, siendo su característica esencial el que la empresa es propiedad de los trabajadores.

Una Sociedad Laboral es una empresa mercantil, Sociedad Anónima o Sociedad Limitada, en la que los trabajadores tienen por Ley la mayoría del capital social, lo que le otorga elementos específicos de su funcionamiento interno que son objeto de estudio, análisis y desarrollo.

Se basan prioritariamente en el respeto a la condición humana en cualquier actividad y en la voluntad de promover las posibilidades del desarrollo integral de la persona, convirtiendo al capital en instrumento.

Los valores propios de esta forma jurídica son los siguientes:

1. La democracia entendida como la participación en la empresa.
2. La primacía del beneficio colectivo sobre el beneficio individual.
3. Contribuir al desarrollo de las personas.
4. Defensa y aplicación del principio de solidaridad, de responsabilidad y de cohesión social.
5. Aplicación de los excedentes al objeto social que determine el Consejo de Administración.

La Sociedad Laboral es aquella sociedad que, habiendo adoptado la forma jurídica de Anónima o Limitada, tiene la mayoría del capital social en manos de trabajadores indefinidos a tiempo completo o parcial.

Están reguladas en la Ley 4/1997, de 24 de Marzo, y el Real Decreto 2114/1998 de 2 de Octubre, principalmente.

III.1.A.2. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

En cuanto a las características esenciales, podemos destacar las siguientes:

- Es una Sociedad Mercantil con ánimo de lucro y responsabilidad limitada a las aportaciones realizadas.
- Es una Sociedad de Capital.

III.1.A.2.1. CAPITAL SOCIAL

El capital social, en una Sociedad Anónima Laboral, no puede ser inferior a 60.101,21 euros, y ha de estar totalmente suscrito y desembolsado como mínimo en un 25%, debiendo desembolsarse el resto en la forma y plazos previstos estatutariamente.

En una Sociedad Limitada Laboral, el capital mínimo es de 3.005€ que ha de estar suscrito y desembolsado en su totalidad.

Existe una limitación máxima del capital social que puede tener cada socio: Un tercio del capital social, a excepción de:

- Administraciones Públicas (Estado, CCAA, Entidades Locales).

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

- Sociedades Públicas participadas por alguna Institución.
- Asociaciones o Entidades sin ánimo de lucro.

III.1.A.2.2. TIPOS DE SOCIOS

- Socios de clase laboral
- Socios de clase general

III.1.A.2.3. LIMITACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INDEFINIDOS NO SOCIOS

La ley impone una limitación para la contratación de trabajadores indefinidos no socios:

- Sociedad Laboral con menos de 25 socios trabajadores: límite máximo del 25% del total de horas/años realizadas por los socios trabajadores.
- Sociedad Laboral con más de 25 socios trabajadores: límite máximo del 15% del total de horas/años trabajadas por los socios trabajadores.

III.1.A.2.4. RÉGIMEN DE TRANSMISIÓN DE ACCIONES Y PARTICIPACIONES SOCIALES

La transmisión de las acciones y participaciones sociales de la clase laboral tiene un régimen especial:

- Libre a trabajadores indefinidos y a socios trabajadores
- En el resto de los casos hay que observar el siguiente orden de preferencia:
 - Trabajadores indefinidos no socios
 - Socios trabajadores
 - Socios no trabajadores
 - Trabajadores temporales
 - La propia sociedad
 - Tercero ajeno a la sociedad

III.1.A.2.5. TRANSMISIÓN FORZOSA

Cuando la relación laboral del socio trabajador se extingue, éste está obligado a ofrecer a la venta sus acciones o participaciones sociales conforme al derecho de adquisición preferente.

III.1.A.2.6. DESTINO ESPECÍFICO DE PARTE DE LOS BENEFICIOS SOCIALES: DOTACIÓN A FONDO ESPECIAL DE RESERVA

La Sociedad Laboral ha de dotar, además del resto de reservas legales establecidas por las leyes generales que le resultan de aplicación, un Fondo Especial de Reserva, con los siguientes requisitos:

- A dotar con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio.
- Aplicar el 25% en caso de acogerse a los beneficios tributarios.
- Compensación de pérdidas sólo a falta de otras reservas disponibles suficientes.

III.1.A.3. AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE EUSKADI

ASLE es la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi. Actúa como patronal de Empresas Laborales con rango de representatividad en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En el País Vasco existen más de 1.000 Sociedades Laborales, en las que trabajan más de 13.000 personas.

III.1.A.4. CONTRATO DE SOCIEDAD

El Contrato de Sociedad es un acuerdo privado extraestatutario entre los socios, que debe ser coherente con la regulación legal de las Sociedades Laborales vigente en cada momento, y que regula procesos clave necesarios para el buen funcionamiento de la Sociedad Laboral, tales como los criterios para:

- Incorporación de nuevos socios.
- Determinación del precio de adquisición de las acciones o participaciones en el momento de la incorporación como socio.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

- Determinación del precio de venta de las acciones o participaciones en el momento de la extinción de la relación laboral del socio trabajador.
- Reparto del beneficio.

La modificación de este Contrato de Sociedad requiere de una mayoría cualificada de socios.

Respecto del criterio para la incorporación de nuevos socios se establece como principio de actuación en materia de contratación la no realización de contrataciones indefinidas o la no transformación de contratos de trabajo temporales en indefinidos con personas que mantengan una actitud manifiestamente contraria a adquirir la condición de socio de la Compañía, en atención a la exigencia legal de mayoría de trabajadores socios (ver III.1.A.2.3 anterior).

Se acuerda como principio general que el precio de venta de las acciones o participaciones para su transmisión a otros trabajadores (sean ya socios o vayan a adquirir dicha condición con esa adquisición), o a la propia empresa sea el valor nominal de las acciones, siempre que el valor real sea superior a dicho valor nominal, y cualquiera que hubiera sido su precio de adquisición.

Se fomenta una participación igualitaria en el capital social, mediante ampliaciones de capital específicas o mediante reventa de autocartera a los socios con menor participación.

Con relación al reparto de beneficios, se establece la prioridad de capitalizar la empresa, por lo que se exigen determinados ratios económicos para poder estar en disposición de distribuir dividendos. Estos ratios son:

- Más de la mitad del activo total debe estar financiado con recursos propios, y
- El activo circulante, excluido existencias, debe ser superior al pasivo a corto plazo.

En relación a la distribución del beneficio neto, una vez dotadas las reservas legales, especiales y voluntarias (un 50% del total del beneficio), se propone dotar el 50% restante de la siguiente manera:

- El 10% como Dividendo Monetarizado
- y el 40% al denominado Fondo de Desvinculación de Socios, que puede adoptar la forma de:
 - Anotación Individual de Beneficios: anualmente, el Órgano de Administración debe proceder a asignar las reservas voluntarias contables a cada socio, de una

manera interna, sin reflejo contable, acumulándose beneficios y pérdidas. El socio trabajador percibirá el importe que le corresponda en el momento de la extinción del contrato laboral, además del valor de venta por sus acciones o participaciones sociales.

- Instrumento Financiero: la asignación individual de las reservas voluntarias puede recogerse en un instrumento financiero, que sólo podrá ser objeto de gravamen o usado como garantía con autorización expresa de la Junta General.
- Plan de Pensiones
- Dividendo Monetarizado
- Procedimiento Mixto: una parte como asignación individual de reservas voluntarias y parte como plan de pensiones.

En determinadas circunstancias, podrá aplazarse el pago de la venta de las acciones o participaciones sociales, por un periodo de 2 años (despido por causas económicas) o de 4 años (baja voluntaria o despido procedente), sin intereses.

III.1.A.5. RÉGIMEN TRIBUTARIO

El Régimen Tributario que se aplica a la Sociedad Laboral es el siguiente:

- Exención en Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por:
 - Constitución de sociedad
 - Ampliación de capital
 - Transformación de Sociedades Anónimas Laborales en Sociedades Limitadas Laborales
 - Adaptación de Sociedades Laborales existentes a la ley actual.
- Bonificación en Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados del 99%:
 - Por la adquisición de bienes y derechos de empresa anterior de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la Sociedad Laboral.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

- Por la transformación de otra sociedad en Sociedad Anónima Laboral o Sociedad Limitada Laboral.
- Bonificación en Actos Jurídicos Documentados del 90%:
 - Por la constitución de préstamos para invertir en activos fijos necesarios para la actividad económica.

III.1.A.6. SEGURIDAD SOCIAL

El encuadramiento de los socios trabajadores en la Seguridad Social presenta las siguientes reglas:

- Régimen General con todas las prestaciones, para los socios o socias trabajadores que forman parte del órgano de administración y no están retribuidos por el desempeño del cargo.
- Régimen General Asimilado (sin desempleo ni FOGASA), para los socios o socias trabajadores que forman parte del órgano de administración y cobran por ser consejeros, o son administradores con relación especial de alta dirección.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para los socios y socias en quienes concurren los siguientes elementos:
 - Relación de parentesco con otros/as socios/as por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado o relación conyugal.
 - Participación mínima del 50% en el capital social.
 - Convivencia en la misma unidad familiar.

III.1.A.7. AYUDAS ESPECÍFICAS PARA LAS SOCIEDADES LABORALES

Estas ayudas, que son concedidas por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales (Dirección de Economía Social) del Gobierno Vasco¹⁰, cubren actuaciones como:

¹⁰ Datos correspondientes a 2009, que se espera que se mantengan en 2010.

- Constitución de nuevas Sociedades Laborales: Subvención mínima de 3.000€ por cada socio-trabajador, y de 4.000€ por cada socia-trabajadora, pudiendo llegar estos importes hasta 6.000€ en supuestos especiales.
- Implantación de herramientas para la mejora de la gestión empresarial, tales como: Planes de Gestión, Planes Estratégicos, Valoraciones de puestos de trabajo, Asesoramiento a administradores y Consejos de Administración, Canales de comunicación, modelos de Gestión Económico-Financiera, Cuadro de Mando Integral... La ayuda puede ser hasta del 75% del coste, con un máximo de 9.000€
- Ayudas para la incorporación de personas desempleadas con una antigüedad mínima de 3 meses en el desempleo, como personas socias trabajadoras en Sociedades Laborales con 5 años de constitución como máximo y con menos de 100 personas socias trabajadoras:
Subvención general: 2.000€
Incorporación en Sociedades Laborales con 1 año de constitución como máximo y:
 - con menos de 11 personas socias trabajadoras: 3.000€
 - que tenga entre 11 y 49 personas socias trabajadoras: 2.500€
- Ayudas a las personas trabajadoras que adquieran acciones-participaciones de sus empresas, pasando así a ser socias-trabajadoras de las mismas y siempre que se venga trabajando durante más de 1 año con contrato indefinido: Subvención de 1.500€
- Ayudas para el fomento de la participación, como la implantación de instrumentos que favorezcan la participación financiera de nuevas personas socias trabajadoras y herramientas específicas de Responsabilidad Social Empresarial: Subvención hasta el 75% del coste, con un máximo de 6.000€
- Ayudas para la realización de inversiones, a través de la concesión de subvenciones para reducir los intereses de los préstamos para inversiones en inmovilizados materiales nuevos destinados a la puesta en funcionamiento, ampliación o consolidación de las empresas.

III.1.B. BAZKIDEAK DE SEGUROS LAGUN ARO

III.1.B.1. INTRODUCCIÓN

Esta es la forma a través de la cual se ha permitido acceder a los trabajadores de Seguros Lagun Aro a una participación minoritaria pero relevante, en torno al 40% del capital social.

Ello ha supuesto la incorporación de 414 trabajadores al capital social a 31 de Diciembre de 2009.

III.1.B.2. DEFINICIÓN DEL PROYECTO

III.1.B.2.1. OBJETIVO DEL PROYECTO

Posibilitar la participación de los trabajadores en la propiedad de Seguros Lagun Aro. La fecha de finalización del proyecto se establece en el mes de Julio de 2003.

III.1.B.2.2. RESULTADOS A ALCANZAR

Los resultados que se pretendían alcanzar son:

- Que los trabajadores participen en la propiedad de la Compañía
- Un incremento de la implicación y el nivel de compromiso de las personas
- Un incremento de la satisfacción y la productividad de las personas
- Una cultura orientada al cliente, a la calidad y a la obtención de rentabilidad.

III.1.B.2.3. CRITERIOS DE ÉXITO

Los criterios de éxito definidos fueron:

- Que un porcentaje significativo de las personas se adhiera al proyecto
- Una mejor calidad de trabajo
- Unos mejores resultados empresariales

- Una mayor satisfacción de las personas.

III.1.B.2.4. RESULTADOS NO PRETENDIDOS Y QUE NO HABÍA QUE ALCANZAR

El proyecto no pretendía:

- Trasladar el control de la Compañía a órgano diferente del actual
- Perjudicar el clima laboral
- Producir interacciones negativas entre trabajadores accionistas y no accionistas (supuesto que se diera tal doble condición).

III.1.B.2.5. HIPÓTESIS Y SUPUESTOS DEL PROYECTO

- Que podemos compartir un porcentaje de la propiedad con los trabajadores (el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas nos facultan).
- Que MCC impulsa y promueve este tipo de iniciativas.
- Que un número significativo de trabajadores tiene interés y quiere integrarse y participar más en su empresa.

III.1.B.2.6. PRODUCTOS FINALES

Dotarnos de los medios que posibilitem que un porcentaje de la propiedad esté en manos de los trabajadores. A determinar:

- El porcentaje de capital social que queda en poder de los trabajadores.
- La estructura que soporte esas acciones.
- La fórmula de adquisición (ampliación, venta...)
- Las condiciones en que se adquieren las acciones.

III.1.B.2.7. INTERVINIENTES EN EL PROYECTO

- Un Cliente Interno: Director General
- Un Órgano decisorio: Consejo de Administración

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

- Un Jefe de Proyecto: Director de RRHH
- Un Equipo de Proyecto
- Asesoramiento externo especializado en las diferentes materias que caracterizan el proyecto: Mercantil, fiscal, laboral, estatutos...
- Los Representantes de los Trabajadores
- Los propios trabajadores.

La autoridad hasta la presentación del proyecto estará en el Cliente Interno y en el Consejo de Administración.

III.1.B.3. EJECUCIÓN DEL PROYECTO

III.1.B.3.1. ESTRUCTURA JURÍDICA

Una Sociedad Civil Particular, denominada Bazkideak

III.1.B.3.2. OBJETO SOCIAL

El objeto social lo constituirá la adquisición, tenencia y administración de acciones de la mercantil SEGUROS LAGUN ARO S.A., constituyendo la finalidad principal que los socios persiguen con la constitución de esta Sociedad su participación en la propiedad de SEGUROS LAGUN ARO S.A. Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad también podrá proceder a la adquisición, tenencia y administración de otros valores mobiliarios.

III.1.B.3.3. SOCIOS

Se establecen dos clases de socios:

- Los socios individuales o socios de la clase “A”: entrarán dentro de esta categoría o clase de socios todas aquellas personas físicas que presten sus servicios laborales dependientes en las empresas del Grupo Lagun Aro con contrato de trabajo fijo de carácter indefinido y cumplan con la totalidad de los requisitos que para adquirir la

condición de socio individual o de clase “A” se establecen en los estatutos, con una participación aproximada del 40%.

- Los socios institucionales o socios de la clase “B”: alcanzan la presente categoría o clase de socios, exclusivamente, las personas jurídicas Caja Laboral y Lagun Aro EPSV, con una participación aproximada del 60%, Si se redujera de dicho porcentaje, podrá recuperarse mediante aportaciones voluntarias al capital social.

Las aportaciones al capital social se acreditan mediante anotaciones en cuenta, con extracto que se entrega a cada socio.

III.1.B.3.4. APORTACIÓN DE LOS SOCIOS INDIVIDUALES

La aportación individual inicial se establece en 6.000 euros. Las aportaciones de años posteriores se actualizarán en base al índice de precios al consumo.

El desembolso debe realizarse de una vez, al contado.

III.1.B.3.5. ACTUALIZACIÓN DEL VALOR DE LAS PARTICIPACIONES

Los socios individuales o de la clase “A”, podrán ver incrementada su participación por cualquiera de las siguientes formas:

- a) Por el aumento del valor patrimonial de la Sociedad, consecuencia de la adquisición gratuita de acciones liberadas con cargo a Reservas de las empresas participadas. Dicho importe tendrá la consideración de revalorización, y será el Comité Ejecutivo, con carácter anual, quien acuerde su distribución entre los socios, en los términos que se fijan en los Estatutos para el reparto de beneficios.
- b) Como consecuencia de una variación en el valor las acciones de la empresa o empresas participadas, de modo que, si se procediera a actualizar la participación en “BAZKIDEAK, S.C.P.”, ésta se imputará a los socios atendiendo a la cifra de capital medio desembolsado que haya ostentado cada uno durante el ejercicio. Este importe tendrá, a efectos de capitalización, la consideración de aportación obligatoria.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

III.1.B.3.6. APLICACIÓN DE RESULTADOS, BENEFICIOS O PÉRDIDAS, Y DIVIDENDO MÍNIMO GARANTIZADO

“BAZKIDEAK, S.C.P.”, por su condición de Sociedad Civil, procederá anualmente a realizar la aplicación de los resultados entre sus socios.

Las fuentes de ingresos de “BAZKIDEAK, S.C.P.”, y con ello, las cuantías dinerarias que podrán ser adjudicadas a sus socios, están constituidas tanto por los dividendos percibidos como consecuencia de la participación de la Sociedad en SEGUROS LAGUN ARO, S.A., como por los rendimientos del patrimonio de la sociedad no invertido en acciones de SEGUROS LAGUN ARO, S.A.

La aplicación de resultados por “BAZKIDEAK, S.C.P.”, entre sus socios, para el caso de que se produjeran, se realizará bajo la consideración de reparto de dividendos. Para los socios individuales el reparto de beneficios se realizará en función del salario fijo bruto anual percibido por cada uno de ellos.

Dicho reparto de beneficios se cuantificará en un porcentaje de la suma del beneficio distribuido de SEGUROS LAGUN ARO, S.A., y del beneficio neto después de impuestos de SEGUROS LAGUN ARO VIDA, S.A., todo ello, conforme a una escala.

El citado porcentaje a aplicar y repartir en función del salario fijo percibido, queda condicionado al porcentaje de adscripción de los trabajadores de cada una de las sociedades del Grupo Lagun Aro a BAZKIDEAK, S.C.P., sobre el total de trabajadores con derecho a participar en el mismo, todo ello, conforme a una escala.

En todo caso los socios individuales, por el simple hecho de su pertenencia a BAZKIDEAK, S.C.P., tendrán garantizado el reparto de un 5% de los ingresos anuales que por vía de dividendos correspondan a la Sociedad.

Cuando en cualquier empresa que pudiere ser participada por “BAZKIDEAK, S.C.P.”, se produjeran pérdidas que se compensaren con cargo a reservas existentes, la minoración del valor de la aportación de los socios individuales se realizará aplicando el mismo criterio que el establecido para el reparto de beneficios, conforme a lo señalado en los Estatutos, y no en proporción al capital desembolsado.

III.1.B.3.7. ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS

Es el órgano supremo. Cada socio individual tiene derecho a un voto, y los socios individuales conjuntamente suponen el 50% de los derechos de voto, correspondiendo el otro 50% a los socios institucionales.

La modificación del régimen económico de la Sociedad, la modificación del régimen de regulación de altas y bajas de los socios, y las decisiones para acudir a determinadas ampliaciones de capital de SEGUROS LAGUN ARO, S.A., requerirá que se adopten con una mayoría cualificada de dos tercios de los votos presentes y representados.

III.1.B.3.8. COMITÉ EJECUTIVO

El Comité Ejecutivo, nombrado por la Asamblea General de Socios, es el órgano de gobierno, gestión y representación de la Sociedad. Estará formado por ocho miembros, cuatro de los cuales serán nombrados por los socios individuales.

III.1.B.3.9. LIQUIDACIÓN

Se aplicaría lo establecido en el artículo 1.708 del Código Civil.

III.1.B.3.10. REMUNERACIÓN A LA SALIDA, POR BAJA DEL SOCIO, SEA VOLUNTARIA, OBLIGATORIA O FORZOSA (POR CESE VOLUNTARIO EN LA RELACIÓN LABORAL, DESPIDO, FALLECIMIENTO, JUBILACIÓN, INCAPACIDAD, DECLARACIÓN CONCURSAL DE INSOLVENCIA, O INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES ECONÓMICAS)

En todos los casos de pérdida de la condición de socio, éste o sus derechohabientes están facultados para exigir el reembolso de la parte de capital que le corresponda, cuyo valor será estimado sobre la base del Balance inmediato siguiente a la fecha de baja definitiva que sea aprobado por la Asamblea General.

Atendiendo a determinadas circunstancias por las cuales un socio cause baja en la sociedad, el Comité Ejecutivo podrá aplicar porcentajes de retención sobre el importe de los derechos económicos que le pudieren corresponder, hasta de un 30%.

III.1.C. SOCIEDAD DE CONSULTORIA: UNA PROPUESTA

III.1.C.1. UBICACIÓN DE LA PROPIEDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL SOCIAL

La propiedad se ubica en una Sociedad Civil denominada XXX Sociedad Civil Particular.

III.1.C.2. CONDICIONES DE LA PARTICIPACIÓN

La propiedad está unida, como regla general, a la existencia de:

- (i) Una relación laboral a jornada completa y con dedicación exclusiva, o
- (ii) Una relación de arrendamiento de servicios profesionales con dedicación exclusiva del Socio con XXX.

En consecuencia, la extinción de la relación laboral o del arrendamiento de servicios que vinculan al Socio con XXX, o cuando la relación laboral deje de ser a jornada completa y con dedicación exclusiva, o el arrendamiento de servicios profesionales deje de ser con dedicación exclusiva, conllevará, como regla general, de forma automática la pérdida de la condición de Socio.

III.1.C.3. FONDO SOCIAL

XXX, SCP cuenta con un Fondo Social totalmente desembolsado y dotado con las aportaciones en metálico realizadas por los Socios al adquirir la “Cuota de Participación”.

A cada Cuota de Participación le corresponde un “Valor Nominal” de 500 euros, que se adquiere con un préstamo personal de la sociedad en la que se encuentra la persona y se devuelve en el momento de la venta de la participación. El documento de adquisición se realiza ante notario.

Cada Socio ostenta la titularidad de una Cuota de Participación, no pudiendo un Socio ser titular de más de una Cuota de Participación y además es personal e intransferible, ni se hereda, ni se pueden adjudicar al cónyuge, es decir, que también se pierde la condición de socio en caso de fallecimiento, incapacidad total, incapacidad absoluta, gran invalidez, por baja voluntaria, por exclusión, o, como regla general, por el hecho de alcanzar la edad de 65 años.

III.1.C.4. ENTRADA EN LA PARTICIPACIÓN

Para poder acceder a la condición de Socio se debe tener una permanencia estable en XXX, superior a diez (10) años para titulados superiores y medios, y superior a catorce (14) años para otras titulaciones. Puede haber excepciones a esta regla para profesionales de reconocido prestigio, u otras circunstancias excepcionales.

III.1.C.5. REMUNERACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN

No existen dividendos propiamente dichos, lo que existe es una remuneración de trabajo extra adicional para los socios con respecto a los no socios, llamada “remuneración a las participaciones en valor” sujeta al IRPF igual que la remuneración salarial. Este pago se calcula a fin de año y se reparte entre los socios en función del valor asignado a su cuota de participación.

III.1.C.6. VARIACIÓN ANUAL DEL VALOR DE LA PARTICIPACIÓN E IMPORTE A LA SALIDA

El valor asignado a la cuota de participación para cada socio se establece repartiendo un determinado importe a distribuir entre los socios y en función de su remuneración fija salarial.

Dicho importe a repartir, así como el valor de la remuneración a las participaciones en valor, se calcula todos los años en función de los resultados, de los planes de inversión, de las previsiones futuras, necesidades de tesorería, etc., igual que se decide la política de dividendos en una empresa.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

Este valor asignado se incrementa o reduce (puede ocurrir que, por circunstancias adversas, se produzca un deterioro del valor asignado a cada participación) todos los años con el reparto anual.

Cuando se produce la salida del socio se le paga dicho valor en función de una curva: cuanto mayor es la antigüedad de la persona como socio, mayor es el porcentaje del valor asignado que cobra la persona.

A partir de los 20 años de antigüedad, se paga el 100% del valor asignado. XXX SCP tiene 10 años para el pago de esta cantidad a la persona aunque en la práctica se paga al contado.

La venta de la participación se produce también ante notario y produce una plusvalía (por la diferencia entre el valor pagado y los 500 euros de valor nominal) que tributa por el concepto 'rendimiento de capital mobiliario' en el IRPF a la tasa actual del 18% y que el Gobierno va a incrementar al 20% para el 2010.

III.1.D. EROSKI S. COOP.

III.1.D.1. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UN GRUPO CON DOS REALIDADES DIFERENTES: EROSKI, S. COOP., Y LAS SOCIEDADES PARTICIPADAS

En el periodo de expansión, la Cooperativa fue creciendo y acogiendo todos los centros que se iban creando. Había varios motivos que impedían la cooperativización directamente, entre otras existía la duda sobre el éxito del modelo cooperativo en otros entornos culturales ya que se consideraba que la fórmula cooperativa era menos conocida en el resto del Estado; en ocasiones menos apreciada.

Pero también porque el crecimiento era muy rápido, mucho más rápido que en el País Vasco y era necesario obtener mucho capital en un plazo de tiempo muy corto. EROSKI, S.COOP., no lo podía hacer en solitario sin el peligro de descapitalizar la Cooperativa. Las inversiones eran muy importantes y no era posible afrontar dicha realidad con el capital proporcionado exclusivamente por los trabajadores.

Desde el comienzo de la expansión geográfica, en el Plan Estratégico de EROSKI, S.COOP., se plasmó la intención de avanzar en la participación de los trabajadores de los hipermercados. Previo a ello se establecieron los siguientes pasos:

- Paso 1: Consolidar los proyectos específicos.
- Paso 2: Encontrar un modelo que permitiese la incorporación de trabajadores en el capital.
- Paso 3: Simplificar el diseño de la estructura societaria del Grupo; era demasiado complicada.

Hacia 1994 se creó un grupo de reflexión para responder a la siguiente pregunta: ¿se hace algo para que las sociedades participadas del Grupo EROSKI se parezcan más al modelo cooperativo?

Ya se venían trabajando algunas cuestiones relacionadas con la participación de las personas en el trabajo; el propio presidente del Grupo EROSKI impulsó la creación de dos líneas de

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

trabajo para avanzar hacia un modelo más cooperativo. Persiguiendo el objetivo número 2 - encontrar un modelo para la incorporación de trabajadores en el capital- se definieron dos líneas de trabajo:

- La búsqueda de una fórmula jurídica, que concluyó con la fórmula conocida como GESPA, S.C.P. (Sociedad Civil Participada) cuya andadura comenzó en 1995 con el objetivo de acercar las condiciones de los trabajadores de una sociedad participada a las condiciones de un socio trabajador de la Cooperativa. Los trabajadores del hipermercado S.A. (Sociedad Anónima) participada por EROSKI, S.COOP., son trabajadores por cuenta ajena en el Hipermercado y al mismo tiempo socios en la sociedad civil GESPA.
- Análisis sobre los pasos para avanzar hacia el proceso de participación. GESPA se consideró como una forma de organizar los hipermercados bajo una sociedad civil bajo un concepto “casi” cooperativo. Se trata de una sociedad civil algo particular, una fórmula societaria poco conocida para la que el Grupo EROSKI definió un modelo representativo muy parecido a la Cooperativa con el fin de avanzar hacia la participación de los trabajadores en la gestión.

En la reflexión estratégica iniciada para la elaboración del Plan Estratégico 2004-2008, se comenzó a tratar la cuestión de si aplicar o no el modelo de GESPA, S.C.P. (Sociedad Civil Participada) a todo el Grupo y cómo hacerlo.

A la hora de expandir el modelo GESPA a todo el Grupo, se encontraban fundamentalmente con dos problemas:

- No se podía obligar a ningún trabajador ser socio de GESPA, S.C.P.
- En la sociedad de los hipermercados el poder recaía en EROSKI, S.COOP. Al final GESPA era una sociedad puramente mercantilista: “*socios de segunda división*”.

Llegó un momento en el que se preguntaron si el modelo de expansión que estaban desarrollando era el que realmente querían y la respuesta fue negativa. Se hubiese preferido constituir cooperativas allá donde se implantaban, deseando que la fórmula cooperativa fuera lo más amplia posible y con la certeza de que esa fórmula era coherente con los principios que movían a EROSKI, S.COOP., y también más eficaz en el campo del negocio de la distribución.

De ahí que se planteó “LA COOPERATIVIZACION” en un Plan de Gestión, aprobándose en el Consejo Rector con el fin dar respuesta a una inquietud histórica dentro de la casa y la solución a un hecho cooperativo (“los socios de EROSKI, S.COOP., siempre han tenido muy interiorizado que quienes tienen que trabajar en el Grupo EROSKI deben ser socios”). No se trataba de una iniciativa de la dirección exclusivamente.

La fórmula cooperativa se entendía como una fórmula “buena” para el negocio. Por eso la voluntad era extenderla o hacerla lo más parecida posible, sumando así todas las cuestiones de principios; principios cooperativos, ideológicos y etc.

Se pensó que GESPA S.C.P. era la mejor forma de ir haciendo y aproximando el Grupo hacia la Cooperativa, maximizando los elementos competitivos. A partir de ahí surgió la necesidad de dar un salto cualitativo e ir avanzando hacia el proceso de cooperativización de las sociedades del Grupo EROSKI.

III.1.D.2. OBJETIVOS

Con esta convicción se buscaba cómo hacer que los centros fuera del ámbito del País Vasco viviesen la empresa de la misma manera que se vivía en una cooperativa. Es decir; pensar en términos de patrimonio, orientación a logros, relación con el cliente, gestión del conflicto,...

El modelo GESPA tenía todo lo imprescindible pero le faltaba la “esencia”: los trabajadores no eran cooperativistas y no eran “copropietarios”.

GESPA se ha valorado de manera muy positiva pero con el tiempo se ha quedado pequeña. Nació para dar respuesta a la inquietud de extender la cultura cooperativa; de gestionarse, ser participe, de implicarse en el trabajo en una sociedad anónima como si fuera una sociedad cooperativa. Todo ello sin cambiar la naturaleza de la empresa. Se perseguía la finalidad de parecerse a una cooperativa en las cuestiones esenciales, como puede ser el sentido de la propiedad y el reparto de resultados. Se trataba de buscar un modelo cercano a la cooperativa para los hipermercados del Grupo. De esta manera se abrió una vía que permitía hacer realidad aquellas cuestiones relacionadas con la vivencia de una cooperativa y con el sentimiento de propiedad.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

El proceso de cooperativización que ha planteado el Grupo EROSKI quiere responder principalmente a tres inquietudes internas que se pueden definir perfectamente como objetivos perseguidos:

- **Resolver la coherencia interna.** Es necesario que los órganos sociales, como los consejos sociales de las sociedades participadas, se equiparen a los órganos de EROSKI, S.COOP., en cuanto a autonomía e importancia. Los órganos sociales de los hipermercados están un paso por detrás de los órganos de la Cooperativa; en definitiva, *“todos están trabajando en la misma casa y eso debería notarse”*. En la Cooperativa, se toman decisiones, se participa, y esa participación es más efectiva que en las sociedades participadas.
- **Conseguir una cultura homogénea** en todo el Grupo. Un ADN común se considera necesario para obtener una eficiencia empresarial. Gestionar dos realidades diferentes es difícil y costoso. El crecimiento que estaba teniendo el Grupo EROSKI fuera del Ámbito cooperativo no se estaba desarrollando bajo el mismo modelo que impera en la Cooperativa matriz; eso no gustaba y además desde la Cooperativa se sentía como una amenaza y un problema. Esa situación dificultaba la supervivencia del Grupo y la pervivencia del modelo.
- **Dar un paso adelante en la implicación de las personas.** Las personas en general se implican en la empresa, pero todo ello hay que trabajarlo con anterioridad. En GESPA existen órganos sociales similares a la cooperativa y la participación de los trabajadores comenzó a ser importante, la participación de los trabajadores ha llegado a ser indefinida y el proceso ha pedido dar un salto cualitativo.
- **Incrementar los factores competitivos.** Hay una creencia extendida sobre la cooperativa que dice sacar lo mejor de las personas y desde ese punto de vista empresarial interesa que todos sean socio cooperativistas; de esa manera darían todos el máximo por su empresa. La cooperativa “bien armada” es mucho más productiva y pueda aportar muchísimo más que una empresa convencional. Se piensa que el cooperativismo genera un modelo productivo donde la gente se sienta comprometida con la empresa y se trabaje mejor y más eficientemente.

III.1.D.3. CRITERIOS DE ÉXITO

Es importante tener en cuenta todas las posibilidades legales existentes, hay muchas maneras posibles de hacer las cosas y hay que pensar en todas.

Para que un proyecto de participación de cierta envergadura tenga éxito se consideran importantes las siguientes premisas:

- Tener un proyecto empresarial consolidado, con cierta solvencia y viabilidad económica.
- Tener visión a largo plazo, responsabilidad total y garantía de empleo.

Además de esas premisas en el Grupo EROSKI, han sido claves las siguientes cuestiones:

III.1.D.3.1. GESPA S.C.P. COMO PASO INTERMEDIO

GESPA ha servido de entrenamiento hacia el proceso de cooperativización. Muchos son de la opinión que de no ser por GESPA, las sociedades participadas no hubieran dado el salto y EROSKI, S.COOP., no hubiera tenido la confianza para hacerlo. Se considera GESPA como una pieza imprescindible en el proyecto. No se debería establecer como condición para la cooperativización pero sí como una referencia formal; no solamente en cuanto a una política avanzada de gestión de personas, sino como una participación de los trabajadores real.

III.1.D.3.2. DEBATE INTERNO Y PARTICIPACIÓN

Es necesario fomentar un debate interno; hacer que se convierta en un proyecto cocinado entre todos, hacer que la participación de los trabajadores se haga desde la gestación del proyecto, construir con la gente.

El esfuerzo de divulgación y captación realizado a nivel del Grupo EROSKI afianzó el proyecto de manera increíble.

- Basar el proyecto en democracia representativa acompañada con democracia participativa.
- Trabajar el proyecto intensamente tanto interna como externamente.

En el Grupo EROSKI se ha seguido la premisa de que había que construir algo colectivo de tal forma que todos pudieran decir “*yo estuve ahí*” y que todos tuvieran la sensación de que fuese un proyecto suyo.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

La forma de transmitir la información ha sido muy importante. Es clave elegir bien a las personas que van a transmitir la información, éstos deben poner ilusión en lo que venden y transmitir que creen firmemente en el proyecto. Las características de la persona que transmite condiciona mucho el cómo se asimila el proyecto. La dirección debe mostrarse totalmente comprometida, y con las ideas muy claras.

III.1.D.3.3. LIDERAZGO, CULTURA Y CONVICCIÓN

Es imprescindible tener un liderazgo claro sustentado en la idea de alcanzar el máximo posible. Las personas que hoy pertenecen a GESPA en general confían ciegamente en EROSKI, S.COOP., y más concretamente en las personas que la dirigen.

Un proyecto de participación de estas características hay que comenzar porque se cree en ello y no porque haya que hacerlo por obligación. Hay que tener creencia y voluntad férrea de lo que se quiere hacer y lo que se quiere conseguir.

Un proyecto de esta envergadura debe estar liderado por aquellas personas que ostentan la credibilidad de una manera natural, tanto en la cadenas de mando como los representantes de los órganos sociales. Estas personas tienen que estar muy vinculadas al proyecto tanto desde el punto de vista ideológico como desde el punto de vista de aptitud y actitud.

En las primeras presentaciones del proyecto de cooperativización del Grupo EROSKI, los líderes cautivaron a los trabajadores con su convicción clara de lo que se pretendía construir; por qué se construía y para qué y en esto ayudó mucho el concepto de la “solidaridad” que se presentó. El proyecto cooperativo que se presentaba era una garantía de un puesto de trabajo y así se vendió.

Se tienen que dar ciertas condiciones culturales para comenzar con el proceso similar, como por ejemplo:

- Tener hecho un trabajo previo de formación en cultura cooperativa. La cultura no es solamente una cuestión generacional que se hereda. Es necesario tener siempre presente que este proyecto se basa en una cuestión de valores cooperativos.
- Tener herramientas de participación implantadas en las sociedades participadas alineadas con la cultura de la cooperativa.

- Tener un sistema de gestión de personas coherente. Para ello trabajar los aspectos sociales en el Grupo EROSKI ha sido fundamental; ha ayudado a recuperar la confianza de los trabajadores. La gestión de personas que se ha venido desarrollando hasta el momento tiene que ser coherente con el camino que se va a comenzar y debe permitir dar el paso; hay que ganarse esa confianza. Esto implica tener coherencia total entre lo que se dice y se hace. Si se quiere que alguien sea cooperativista y/o participe de algo hay que tratarle desde el principio como tal. Desde el primer momento otórgale ese rango; considerar que las personas tienen capacidad de entender, de emitir una opinión, de trabajar junto a otras personas.

III.1.D.4. EL MODELO DE PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES

III.1.D.4.1. LA ESTRUCTURA JURÍDICA O LA ARQUITECTURA DE SOCIEDADES DEL ÁMBITO COOPERATIVO DEL GRUPO EROSKI

Se trata de un entramado de cooperativas vinculadas entre ellas. Por una parte se encuentra EROSKI, S.COOP., como matriz y participe en todas las cooperativas del Ámbito Cooperativo del Grupo EROSKI¹¹, manteniendo la condición de cooperativa de consumo y su ámbito de actuación; por otra parte una sociedad cooperativa mixta de trabajo asociado por cada negocio diferente que explota el Grupo y por último una Cooperativa de cooperativas (llamada también cooperativa de segundo grado) que actuará como vértice del Grupo EROSKI en su totalidad.

Todas las cooperativas mixtas estarán siempre participadas, al menos, por dos tipos de socios: EROSKI, S.COOP., y las personas que trabajan y son socias de la cooperativa mixta que da cobertura a la sociedad donde desarrollan su trabajo. Dado que la mayoría del capital social de EROSKI, S.COOP., pertenece a sus socios de trabajo; se cumple la condición de que el capital de la sociedad cooperativa mixta pertenece a los trabajadores y el gobierno siempre será ejercido por socios trabajadores; tanto de la cooperativa matriz como de la mixta.

¹¹ Se denomina Ámbito Cooperativo del Grupo EROSKI, al conjunto de sociedades cooperativas vinculadas por la participación directa o indirecta, de EROSKI Sdad.Coop. en el capital de todas ellas y, que, por su posición significativa, entran en obligación de consolidación. El Grupo EROSKI integra además de las sociedades cooperativas que configuran el Ámbito Cooperativo, al conjunto de sociedades no cooperativas vinculadas por participaciones en el capital en cuantía significativa de manera que obligue a la consolidación.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

ESTRUCTURA SOCIETARIA DEL GRUPO EROSKI



Fuente: EROSKI. Proyecto de cooperativización. Presentación borrador EMES. 3ª parte

La cooperativa de segundo grado actuará como vértice del Grupo con facultades propias y con las delegadas por cada una de las cooperativas miembro. Esta cooperativa de segundo grado mantiene una relación de jerarquía sobre las empresas del Grupo EROSKI, garantizando así una unidad de gobierno y de dirección en la totalidad del Grupo EROSKI.

El Grupo EROSKI, respondiendo a la vinculación accionarial de un holding vertical, desarrolla negocios muy diferentes tanto por el sector en el que operan, como por el valor añadido que aportan o el estadio de maduración en que se hallan. La elección de una arquitectura societaria formada por varias cooperativas mixtas vinculadas, en lugar de una única sociedad para el ámbito cooperativo del Grupo EROSKI, quiere aprovechar las oportunidades organizativas de la empresa flexible, desconcentrada y ajustada a los requerimientos de cada mercado específico. El modelo elegido:

- Permite, a condición de ubicar cada negocio en una cooperativa mixta, una cierta descentralización operativa y funcional por negocio.
- Refuerza la organización del Grupo por negocios. Y esta organización por negocios asegura un tratamiento más próximo a los aspectos estratégicos y diferenciales.
- Permite tratamientos específicos. Aquellos debidos al estadio de madurez, justificados por la estrategia o exigidos por las reglas del mercado concreto, que una única sociedad iguala mecánicamente.

- Posibilita el reconocimiento al trabajador de una condición de socio en un modelo similar a si se tratara de una única cooperativa de trabajo asociado.
- Permite mantener la cualidad de asociación de consumidores de EROSKI, S.COOP.

La elección de una arquitectura societaria formada por varias cooperativas mixtas vinculadas, debe permitir mantener en las instancias corporativas del Grupo ciertas condiciones estructurales. Estas condiciones se logran porque se trata de una sola razón jurídica:

- Un único gobierno societario. Ejercido desde los órganos corporativos integrados por todas las realidades del ámbito cooperativo del Grupo EROSKI, representadas por criterios democráticos y cuotas semejantes a las que corresponderían de tratarse de una sola sociedad. Gobierno corporativo único reservado a las cuestiones sustanciales propias del conjunto del Grupo.
- La unidad de dirección sobre todas las empresas del Grupo EROSKI y que solamente a esta autoridad única compete.

III.1.D.5. PARTICIPACIONES EN EL CAPITAL SOCIAL DE LAS COOPERATIVAS

Las empresas del Ámbito Cooperativo del Grupo ejercen esta actividad en régimen de autogestión por parte de los trabajadores y asociando en el gobierno a los consumidores en calidad de socios. En consecuencia, el capital social del grupo pertenece mayoritariamente a los trabajadores socios del Grupo, capital constituido por sus aportaciones de ingreso más las capitalizaciones posteriores provenientes de su participación en los resultados económicos de las sociedades integrantes.

III.1.D.5.1. TIPOS DE SOCIOS

Socios cooperadores:

- Socios de trabajo o trabajadores: personas físicas que desarrollan su actividad laboral en la cooperativa bajo un contrato de sociedad. Participan en el capital de la empresa y, en consecuencia, en sus resultados económicos y en el devenir futuro. Ser socio de trabajo significa que se trabaja por “algo propio” y consideran la empresa como suya, viven sus avatares, sus problemas y sus triunfos.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

- Socios de consumo: el consumidor no es un mero cliente ni simplemente el destinatario final de bienes y servicios. Por su condición de socio y a través de canales de participación, el consumidor puede formar parte de los órganos de gobierno del Grupo.
- Socios colaboradores: cooperativas que coparticipan con EROSKI, S.COOP., en un proyecto empresarial determinado y en sus mismas condiciones. Podrá ser socio colaborador la propia EROSKI, S.COOP.
- Cooperativas socios: cooperativas socias de la cooperativa de segundo grado.

Socios partícipes

Son titulares de participaciones sociales con voto, socios de las Cooperativas Mixtas, su derecho de voto no podrá exceder del 49%.

III.1.D.5.2. LAS APORTACIONES AL CAPITAL SOCIAL

a) En la cooperativa mixta:

- Aportaciones de los Socios de Trabajo
- Aportaciones de EROSKI, S.COOP.: aportación como Socio Colaborador
- Aportación de Participaciones Sociales con voto (participación máxima en el capital social no superior a 49%)
- Participaciones Especiales (sin derecho a voto AFSEs, aportado por socios colaboradores como instrumento financiero)

b) EROSKI, S.COOP.:

- Aportaciones de los Socios trabajadores
- Aportaciones de los Socios consumidores
- Participaciones Especiales (sin derecho a voto AFSEs, aportado por socios colaboradores como instrumento financiero)

c) La Cooperativa de Segundo Grado:

- Aportaciones de las cooperativas del Grupo EROSKI (EROSKI, S.COOP. + Cooperativas mixtas)

III.1.D.6. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES: COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS

- Unidad de Gobierno en el Grupo:

La cooperativa de segundo grado ejerce el gobierno efectivo del Grupo por la delegación explícita hecha por parte de las cooperativas de base.

- Unidad de Dirección en el Grupo:

Una dirección ejecutiva para el conjunto de las sociedades del grupo, unos servicios comunes y compartidos por todas las empresas.

Unas cuentas consolidadas y gestionadas compartiendo el mismo presupuesto.

Un mismo Modelo de Gestión.

Una misma política empresarial y objetivos generales.

Una misma cultura empresarial, coherente con los Principios y Valores.

- El Gobierno Corporativo:

La Cooperativa de Segundo Grado, vértice de Gobierno.

- La Asamblea General constituida por delegados de todas las cooperativas.
- El Consejo Rector elegido de las distintas realidades cooperativas del Grupo.

Instancias ejecutivas

- Presidencia. Dirección General. Comité de Estrategia. Consejo de Dirección. Comités de Gestión de Negocios. Comités de Gestión Funcionales.

Otras instancias corporativas como la Fundación EROSKI.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

Proyecto COOPERATIVIZACION: MIEMBROS Y ORGANOS EN CADA TIPO DE COOPERATIVA				
Cooperativa de segundo grado	Miembros	Todas las cooperativas de base que acepten el EMES. Con penalización por baja no justificada		
	Órganos representativos	Asamblea General	<ul style="list-style-type: none"> - Entre 750-1500 delegados - Delegados de EROSKI S.COOP: 500 (50% socios consumidores) - Delegados de las cooperativas mixtas: en función del nº de socios (60%) y patrimonio (40%) 	
		Consejo Rector	<ul style="list-style-type: none"> - Entre 18-20 (+presidente) - En función de nº de socios (60%) y patrimonio (40%) - EROSKI, S.COOP.: mínimo 7 - Administración y gobierno de Grupo Eroski 	
	Otros Órganos	Junta Social	- Compuesto por el presidente y vicepresidente de cada uno de los Consejos Sociales de cada Cooperativa + el Presidente del Consejo Rector y el Director Social, con voz y sin voto. Su papel es asesor.	
		Alta Dirección	- Papel ejecutivo. Compuesta por la Presidencia ejecutiva y la Dirección General del Grupo, y los órganos ejecutivos que en cada caso se constituyan.	
		Fundación EROSKI	- Papel ejecutivo en su ámbito consumerista, compuesto por representantes internos y del tercer sector de todas las cooperativas de base	
Cooperativas mixtas	Miembros	Socios Cooperadores	<ul style="list-style-type: none"> - Socios de trabajo, los trabajadores de la cooperativa - Socios colaboradores, que serán cooperativas 	
		Socios no cooperadores	- Socios partícipes en función del capital aportado	
	Órganos representativos	Asamblea General	- Un máximo de 500 delegados. Previamente, se celebran Juntas Preparatorias a las que son convocados todos los socios, y en las que también se eligen los delegados a la Asamblea General	
		Consejo Rector	- Máximo 12 miembros (del 50% al 75% socios de trabajo de la cooperativa mixta).	
		Comisión de Vigilancia	- Compuesto por 3 miembros, con facultades referentes a las cuentas anuales y estados financieros, así como las específicas de las cooperativas en materia electoral y de impugnación de acuerdos.	

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

		Comité de Recursos	- Compuesto por 5 miembros de los que 3 serán socios trabajadores, con facultades en materia de expedientes disciplinarios.
	Otros Órganos	Alta Dirección	- Papel ejecutivo. Compuesta por la Dirección del Negocio, que a su vez lo será del Grupo, y los órganos ejecutivos que en cada caso se constituyan
		Consejo Social	- Cuando el número de socios supere los 200. Máximo 16 miembros, todos ellos socios trabajadores. - Órgano asesor del Consejo Rector. - Participan, como invitados, el Presidente del Consejo Rector y el Director Social del Grupo, con voz pero sin voto.
Eroski, Sdad. Coop.	Miembros	Socios Cooperadores	- Socios de trabajo - Socios de consumo
	Órganos representativos	Asamblea General	- 500 delegados. Presidido por el Consejo Rector. Previamente, se celebran Juntas Preparatorias a las que son convocados todos los socios (de consumo y de trabajo), y en las que también se eligen los delegados a la Asamblea General
		Consejo Rector	- 12 miembros (50% socios de trabajo 50% socios de consumo)
		Comisión de Vigilancia	- Compuesto por 3 miembros (2 socios de consumo y 1 de trabajo), con facultades referentes a las cuentas anuales y estados financieros, así como las específicas de las cooperativas en materia electoral y de impugnación de acuerdos.
		Comité de Recursos	- Compuesto por 5 miembros de los que 3 serán socios de trabajo 2 socios consumidores, con facultades en materia de expedientes disciplinarios.
	Otros Órganos	Alta Dirección	- Papel ejecutivo. Compuesta por la Dirección del Negocio, que a su vez lo será del Grupo, y los órganos ejecutivos que en cada caso se constituyan
		Consejo Social	- Cuando el número de socios supere los 200. Máximo 16 miembros, todos ellos socios trabajadores. - Órgano asesor del Consejo Rector. - Participan, como invitados, el Presidente del Consejo Rector y la Dirección, con voz pero sin voto.
		Consejo Consumerista	- Órgano consultivo del Consejo Rector. - Formado por socios consumidores, asisten el Presidente del Consejo Rector, y la Dirección, con voz pero sin voto.

III.1.D.7. LA PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS ECONÓMICOS

III.1.D.7.1. LA DISTRIBUCIÓN DE LOS EXCEDENTES NETOS DE TODAS LAS COOPERATIVAS

Dentro del Ámbito Cooperativo del Grupo EROSKI, primero se aplican los criterios de solidaridad que atenúen las diferencias individuales y favorezcan la mayor cohesión interna como corresponde a un Grupo empresarial vertical.

Dos conceptos de solidaridad entre las Cooperativas del Grupo

1. El “Fondo de Solidaridad Cooperativa” (FSC), que:

- a) Recibe las aportaciones de todas las cooperativas. Un porcentaje sobre sus resultados (positivos o negativos).
- b) Reparte el saldo (positivo o negativo) entre todas las cooperativas en proporción a sus Bases Computables Homogeneizadas.

2. El criterio de retribución a los diferentes “bloques de socios”:

- a) Si la rentabilidad total del capital es menor al 7,5%:
 - La retribución de los capitales es igual para todos los socios: el porcentaje de intereses que se atribuyen al capital de los socios de trabajo de las cooperativas mixtas ES IGUAL al porcentaje de la rentabilidad del conjunto de los capitales totales de EROSKI, S.Coop., (participaciones especiales + aportaciones como socio colaborador + participaciones sociales)
 - No quedan resultados para ningún otro reparto (retornos, reservas,...)
- b) Si la rentabilidad total del capital es mayor al 7,5%:
 - El importe económico equivalente a la rentabilidad entre el 7,5% y 12,5% hasta que los retornos alcancen el 11% sobre la Base Computable, corresponderá únicamente a los socios de trabajo (retornos y reservas voluntarias).

- Superando ese límite, el resto de los resultados se distribuirán de forma que la rentabilidad adicional a los socios de trabajo, medida en porcentaje sobre capital, duplique la rentabilidad adicional recibida por EROSKI, S.COOP., como "bloque de socio" por el conjunto de sus capitales sociales. Es decir, a partir de 12,5%: 2 puntos para los socios de trabajo por cada punto de rentabilidad para EROSKI, S.COOP.

III.1.D.7.2. LA PARTICIPACIÓN EN LOS EXCEDENTES DE CADA COOPERATIVA

Una vez realizadas las aportaciones al FSC y las aportaciones al capital y con carácter previo a la imputación de **retornos/extornos**, todas las cooperativas integradas en el ámbito cooperativo del Grupo EROSKI, destinarán:

- al Fondo de Reserva Obligatorio, la cantidad legalmente establecida.
- al Fondo de Educación y Promoción Cooperativo, la cantidad legalmente establecida.
- a Fondos de Reserva Voluntarios entre el 10%-30% de los resultados (el porcentaje a destinar será decidido en la Asamblea General de la Cooperativa de 2º grado, en el caso de las cooperativas mixtas, este porcentaje se calculará sobre el resultado total correspondiente a los socios trabajadores)

Para llevar a cabo la distribución de resultados en las cooperativas mixtas, antes de fijar el resultado después de intereses e impuestos, se aplicará el correspondiente tipo de interés básico tanto a las aportaciones de los socios trabajadores como a las de los socios colaboradores. Así mismo, se calculará la remuneración correspondiente a las participaciones especiales teniendo en cuenta el impuesto de sociedades correspondiente a la cooperativa y la correspondiente propuesta de distribución de resultados.

Los resultados atribuidos a los socios partícipes se calcularán en proporción a su participación. Se considerará como importe a distribuir el total de resultados después de impuestos e intereses menos las dotaciones legales al Fondo de Reserva Obligatorio y al Fondo de Educación y Promoción Social.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

Los retornos correspondientes a los socios de trabajo de las Cooperativas mixtas vendrán determinados por la diferencia entre los resultados después de impuestos, y la suma de los importes destinados a Fondos de Reserva Obligatorios y Voluntarios, al Fondo de Educación y Promoción Cooperativa y la Retribución a los Socios titulares de participaciones con voto.

Para la imputación de las pérdidas se seguirán los criterios siguientes:

- a) Se detraerán, total o parcialmente en proporción a los capitales de cada Bloque de Socio:
 - i. En relación a los socios de trabajo, de los Fondos de Reserva Disponibles al efecto y
 - ii. En relación con los otros Bloques de Socio, de los Capitales Sociales tanto como titular de participaciones sociales con voto como titular de Participaciones Especiales (afectando a éstas lo que le corresponde como Socio Colaborador).

Y todo ello, según acuerdo a adoptar en cada Asamblea General y en consonancia con las directrices acordadas por la Asamblea General de la Cooperativa de segundo Grado.

- b) Del Fondo de Reserva Obligatorio se detraerá la cantidad máxima legalmente establecida.
- c) Si quedaran pérdidas sin imputar, se afectarán en proporción a los capitales de cada Bloque de Socio:
 - i. en relación a los Socios Trabajadores, se constituirá una Reserva Negativa con saldos individualizados denominada Resultados Negativos de Ejercicios Anteriores (entendida como Reserva Voluntaria Negativa de los Socios Trabajadores), que deberá ser compensada con cargo a Resultados futuros o, en su caso, con cargo a aportaciones a capital social en el plazo máximo de 5 años desde su constitución.
 - ii. en relación con los otros Bloques de Socio, se detraerán de los Capitales Sociales tanto como titular de participaciones sociales con voto como titular de Participaciones Especiales (afectando a éstas lo que le corresponde como Socio Colaborador).

III.1.E. OTRAS EXPERIENCIAS EN EL PAÍS VASCO

En el curso de nuestro trabajo hemos tenido acceso a otros proyectos y experiencias de participación, como las de Artech y CAF. Aunque no incluimos esas experiencias en detalle, sus aspectos fundamentales sí están considerados en el resumen de aspectos comunes y específicos de las experiencias examinadas en el punto III.3 siguiente.

III.2. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES

La principal experiencia práctica internacional examinada es la ESOP (Employees Shares Ownership Plan), desarrollada en Estados Unidos, y que se ha extendido a algunos otros países anglosajones.

Nos hemos basado en lo publicado por Fred Freundlich y Naiara Arnaez, en sus aportaciones adicionales y en las respuestas a determinadas preguntas que les hemos presentado.¹²

III.2.A. ESOP (EMPLOYEES SHARES OWNERSHIP PLAN)

III.2.A.1. INTRODUCCIÓN

La *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP) es un Plan de Participación Accionarial de Trabajadores). Es la principal figura utilizada en EEUU para estructurar la participación de trabajadores en el capital de sus empresas. Es una figura jurídica propia, algo peculiar que fue creada por legislación en EEUU hace más de 30 años (1974) por el Congreso de los Estados Unidos.

Posteriormente se han creado figuras parecidas en el Reino Unido, Canadá y Australia, y algunos elementos de este modelo se han imitado también en otros países, pero es en los países anglosajones donde la figura ESOP es más utilizada.

La función principal de la ESOP es la de facilitar la participación de los trabajadores de Sociedades Anónimas y Limitadas en el capital de su empresa.

Una ESOP se crea por una empresa interesada en la participación financiera, y éste compra y mantiene acciones de la empresa en nombre de sus trabajadores.

¹² Fred Freundlich y Naiara Arnaez, de la Facultad de Ciencias Empresariales (ETEO) de Mondragón Unibertsitatea, por su trabajo sobre “La Participación Financiera de las Personas en la Empresa y su Impacto en los Resultados - Buenas Prácticas y Retos en EEUU”, publicado en GEZKI - Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social, UPV-EHU.

Una ventaja de la ESOP es que facilita una transición gradual y escalonada desde una empresa convencional a una empresa participada por sus trabajadores, bajo condiciones económicas alcanzables para la empresa.

La ESOP es ya un fenómeno muy extendido en EEUU. En 2006, aproximadamente 10,1 millones de trabajadores tenían su empleo en una empresa ESOP, eso es, aproximadamente un 8% de la población ocupada del país. Existen alrededor de 9.200 empresas que tienen una ESOP y 460 de ellas cotizan en Bolsa.

Hay una gran variedad de empresas ESOP. No obstante, es posible caracterizar la empresa ESOP típica en términos de las características que se describen a continuación:

- En relación al tamaño y situación de la empresa, ésta suele ser una pequeña y mediana empresa (PYME) rentable, es decir, una que no se encuentra en crisis, y la plantilla media es de unos 125 trabajadores. La mayoría tienen menos de 250 trabajadores.
- La ESOP, en la empresa ESOP típica, se crea en circunstancias de relevo generacional, pero en una situación en la que el dueño principal de dicha empresa no dispone de herederos ni socios interesados en seguir con el negocio y, por diversos motivos, es problemático vender la empresa. Sólo un 5% han sido creadas en situación de crisis. Ha sido una de las más importantes herramientas de sucesión empresarial en EEUU en los últimos 25 o 30 años. Ha servido para llevar a cabo un relevo generacional de forma exitosa en miles de empresas.
- En la empresa ESOP típica, los trabajadores tienen en propiedad entre un 30-35% del accionariado mediante la ESOP.

Sin embargo, hay mucha variación en la población de empresas ESOP. Estas compañías son muy diversas, tanto en términos de dimensión, como sector, porcentaje del capital en la ESOP, zona geográfica, etc.

III.2.A.2. MOTIVOS DE SU CREACIÓN

Existen varias razones por las que una empresa podría decidir implantar una ESOP.

- La primera y la más importante, es solucionar el relevo generacional. Se calcula que más de un 50% de las ESOP se crean, por lo menos en parte, por este motivo.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

- En muchas ocasiones para fortalecer la participación del colectivo de empleados en la empresa y así mejorar sus resultados económicos.
- También se crea con mucha frecuencia en sectores tecnológicos y de la “nueva economía” para evitar la rotación de personal cualificado.
- Asimismo, un número importante de ESOPs han sido implantadas por motivos filosóficos, es decir, los dueños simplemente creen que, como filosofía de empresa, es importante compartir los derechos, responsabilidades, riesgos y recompensas de ser copropietario con todos los trabajadores.
- Otra importante razón son las ventajas fiscales que la legislación ESOP les ha proporcionado. Existen diversas ventajas, pero las dos principales son las siguientes: la desgravación de la amortización de préstamos y la eliminación efectiva del impuesto sobre plusvalías (se comenta posteriormente).

La legislación ESOP permite a la empresa pedir un préstamo específicamente para la creación de la ESOP. En ese caso, la empresa podría desgravar, no sólo los intereses, sino también los pagos de amortización del préstamo. La segunda ventaja es un incentivo dirigido a los dueños de empresas. En este caso, la legislación permite al propietario aplazar el pago del impuesto sobre plusvalías hasta su fallecimiento si vende por lo menos un 30% del accionariado de su empresa a una ESOP. En efecto, este impuesto queda eliminado cuando el vendedor de la empresa fallece y la parte de su patrimonio fruto de la venta a la ESOP pasa a manos de los herederos del propietario.

Ambas ventajas fiscales son muy importantes y sirvieron de catalizadores para el inicio del fenómeno ESOP a mediados de los años 70. Asimismo, siguen siendo importantes a la hora de atraer nuevos propietarios a la idea de la ESOP.

Para finalizar con este apartado, es importante señalar que muchos propietarios suelen tener una mezcla de estos motivos a la hora de crear una ESOP; quizás exista una situación de sucesión empresarial; quizás también quieran fortalecer la participación de los empleados y fortalecer la competitividad de la empresa; muchas veces existen elementos filosóficos en esta decisión y, por último, las ventajas fiscales también suelen ser un aliciente importante.

III.2.A.3. FUNCIONAMIENTO

La ESOP usualmente se realiza utilizando la figura anglosajona del *trust*, que supone que no tiene “socios” sino “beneficiarios”.

La ESOP puede crearse con financiación bancaria para la adquisición de las acciones o participaciones, o con financiación de la propia compañía que va a ser participada. Los pasos más usuales del más frecuente, la ESOP apalancada, son:

- Constitución de la ESOP por la compañía objeto, mediante un documento jurídico que identifica las acciones o participaciones que tiene intención de adquirir, con un acuerdo de donación sucesiva de determinados importes de la compañía a la ESOP, que ésta tiene obligación de devolver a la compañía para que pague intereses y amortizaciones del préstamo.
- Valoración de las acciones o participaciones que se pretende adquirir, usualmente un 33%.
- Acuerdo de préstamo con una entidad financiera para el pago de las acciones o participaciones.
- Adquisición de las acciones o participaciones por la ESOP, pagadas mediante la disposición del préstamo bancario. Las acciones o participaciones quedan pignoradas en garantía del préstamo, y se encuentran en una situación “en suspenso”.
- La compañía va suministrando fondos a la ESOP para el pago de intereses y la sucesiva amortización del capital, contabilizando los desembolsos como gasto de personal. Para cumplir con la deducibilidad fiscal en el Impuesto sobre Sociedades, como gasto de personal, debe realizarse de una determinada manera: La compañía realiza una donación a la ESOP y ésta contribuye con dicho importe a la compañía -mediante meros movimientos contables sin pago real-, para que realice el pago al banco.
- A medida que el préstamo se va amortizando, las acciones o participaciones liberadas se van asignando a las cuentas de los trabajadores en la ESOP quienes van adquiriendo de manera indirecta la participación.
- Los trabajadores no pueden vender sus cuentas en la ESOP hasta la jubilación o su baja como empleados de la compañía.

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

- La ESOP puede invertir excedentes de liquidez en determinados activos financieros para facilitar la recompra de las cuentas en la ESOP o para su contribución a fondos de pensiones de los trabajadores que excedan de cierta edad y se aproximen a la edad de jubilación.

III.2.A.4. PRINCIPALES VENTAJAS FISCALES

III.2.A.4.1. CONSIDERACIÓN COMO GASTO DEDUCIBLE DE LA AMORTIZACIÓN DE LOS PRÉSTAMOS CONCEDIDOS POR LOS BANCOS PARA LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES DE LA SOCIEDAD PARTICIPADA POR LA ESOP

La legislación ESOP permite a la empresa pedir un préstamo específicamente para la creación de la ESOP. En ese caso, la empresa podría desgravar, no sólo los intereses, sino también los pagos de amortización del préstamo.

III.2.A.4.2. NO IMPUTACIÓN A LOS BENEFICIARIOS DE LA ESOP DE LOS PAGOS POR AMORTIZACIÓN DE PRÉSTAMOS E INTERESES DEL PRÉSTAMO QUE FINANCIA LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DE LA SOCIEDAD PARTICIPADA POR LA ESOP

Los pagos que realiza la sociedad participada por la ESOP a la ESOP para el pago de intereses y sucesiva amortización del préstamo se consideran gastos de personal, pero dichos importes no son imputados de manera individual a los trabajadores que acceden al capital social de manera indirecta a través de la ESOP, por lo que no tributan por las rentas indirectamente percibidas para realizar la adquisición.

III.2.A.4.3. DIFERIMIENTO HASTA EL FALLECIMIENTO Y EXENCIÓN FINAL DE LAS PLUSVALÍAS DEL PROPIETARIO DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES

Es un incentivo dirigido a los dueños de empresas. En este caso, la legislación permite al propietario aplazar el pago del impuesto sobre plusvalías hasta su fallecimiento si vende por lo menos un 30% del accionariado de su empresa a una ESOP. En efecto, este

impuesto queda eliminado cuando el vendedor de la empresa fallece y la parte de su patrimonio fruto de la venta a la ESOP pasa a manos de los herederos del propietario.

III.2.A.4.4. POSIBILIDADES DE DIFERIMIENTO O TRATAMIENTO FISCAL FAVORABLE A LOS TRABAJADORES EN EL MOMENTO DE SU SALIDA DE LA ESOP

La renta recibida por los trabajadores en el momento de la salida puede transferirse a un fondo de pensiones, no imputándose en el momento de la transferencia y recibiendo un tratamiento fiscal más favorable cuando se produce la sucesiva percepción de rentas en forma de pensión.

III.3. ASPECTOS COMUNES Y ESPECÍFICOS DE LAS EXPERIENCIAS EXAMINADAS

Como un resumen de las experiencias analizadas, resumimos a continuación los principales aspectos comunes y específicos respecto a:

- Participación directa o indirecta
- Participación amplia de empleados en el capital
- Elección societaria en participaciones indirectas
- Prevalencia de la sociedad respecto de los socios
- Remuneración durante el periodo de permanencia
- Valoración de las acciones o participaciones a la entrada y salida
- Instrumento de relevo generacional.

III.3.A. PARTICIPACIÓN DIRECTA O INDIRECTA

Mientras las Sociedades Laborales tienden a la participación directa en el capital social, en el resto de experiencias seleccionadas se prefiere la participación indirecta, que permite separar las vicisitudes de los accionistas o socios empleados respecto de la sociedad y también una forma de sindicación de acciones o participaciones para, de una manera agregada, poder influir en las decisiones y ejercer derechos políticos.

III.3.B. PARTICIPACIÓN AMPLIA DE EMPLEADOS EN EL CAPITAL SOCIAL

En algunas de las experiencias se pretende una participación amplia en el capital social. En el caso de Sociedades Laborales, inclusive por encima de los porcentajes exigidos a las Cooperativas.

En los modelos de participación amplia existen ciertos requisitos, como una determinada antigüedad.

En las experiencias que se aproximan culturalmente a las Sociedades Profesionales también se exige haber alcanzado un alto grado de desarrollo profesional e identificación y vinculación personal con el proyecto empresarial.

III.3.C. ELECCIÓN SOCIETARIA EN PARTICIPACIONES INDIRECTAS

En los casos examinados se ha elegido una Sociedad Civil, que tiene mayores grados de libertad respecto del contenido de los Estatutos Sociales, que pueden contemplar todos los aspectos relevantes de la relación accionistas o socios respecto de la sociedad, así como entre ellos mismos, incluyendo regímenes disciplinarios o de separación de socios.

Si fueran Sociedades Mercantiles, hubieran requerido de pactos extraestatutarios, como de hecho ocurre en las Sociedades Laborales.

III.3.D. PREVALENCIA DE LA SOCIEDAD RESPECTO DE LOS SOCIOS

En todos los casos prevalece la continuidad y futuro del bien común, la sociedad en la que se trabaja, respecto de los socios.

A los socios se les concede participar, de una manera solidaria, en las decisiones empresariales, y el premio a la salida se basa en el aumento de valor que han generado durante el periodo de permanencia.

III.3.E. REMUNERACIÓN DURANTE EL PERIODO DE PERMANENCIA

Hay dos opciones, como accionistas o socios en base a dividendos, proporcional a la participación en el capital social, o basándose en su remuneración salarial y proporcional a la misma.

Como los intereses del bien común prevalecen sobre los individuales, en determinados casos la distribución de resultados está sujeta a haber alcanzado un alto grado de

III. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS ANALIZADAS

capitalización con recursos propios, para proteger la fortaleza del negocio en momentos de crisis.

A veces la distribución se asigna a reservas especiales para futuros planes de jubilación o pensión.

III.3.F. VALORACIÓN DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES A LA ENTRADA Y SALIDA

En todos los casos la valoración de las acciones o participaciones se determina por un acuerdo o pacto social, normalmente vinculado al valor teórico contable de manera directa o al mismo sujeto a ciertas correcciones, o inclusive por debajo del mismo, incluso a valor nominal de las acciones o participaciones -lo que supone el límite de prevalencia de la sociedad y el futuro del bien común- respecto del interés individual.

III.3.G. INSTRUMENTO PARA EL RELEVO GENERACIONAL

Más del 50% de las ESOP de los Estados Unidos tienen su origen en la necesidad de realizar un relevo generacional de accionistas o socios, para facilitar la continuidad del negocio a la edad de retiro de los fundadores.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

IV.1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los objetivos y alcance del trabajo, hemos procedido a examinar la situación de participación de los trabajadores en la empresa desde varios aspectos legales (laborales, societarios y fiscales, principalmente), así como determinadas experiencias prácticas, tanto locales como internacionales, recogidos en capítulos anteriores.

Dado que nuestro trabajo está orientado a la realización de propuestas que puedan ser objeto de regulación legal en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y considerando que muchos de los aspectos regulatorios exceden de la capacidad normativa autónoma porque vienen reguladas por normativa estatal, muchas veces vinculada a Directivas europeas, forzosamente dichas propuestas se dirigen principalmente a posibilidades de modificación de la normativa fiscal, dentro de las capacidades de normativa autónoma establecidas en el Concierto Económico.

IV.2. PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE NORMATIVA FISCAL

Las propuestas que el equipo de trabajo ha elaborado basadas en su carácter meramente técnico, que se recogen en los apartados siguientes han sido ordenadas de una determinada manera, para facilitar su análisis. El orden seguido ha sido:

- Propuestas de mera mayor visibilidad de la participación de los trabajadores en la empresa, e incentivos a la participación de los trabajadores en la empresa, en la normativa fiscal (Parte A, Propuesta 1)
- Propuestas orientadas a una mayor seguridad jurídica para los socios, que no suponen efectos en la recaudación (Parte B, Propuestas 2 a 6)
- Propuestas orientadas a mejorar la calidad de la legislación, incluyendo la corrección de tratamientos particularmente onerosos (Parte C, Propuestas 7 a 9)
- Propuestas orientadas a ampliar el número potencial de empresas en las que puedan participar los trabajadores en la empresa con acceso a los incentivos fiscales existentes, bajo ciertas circunstancias (Parte D, Propuestas 10 y 11)
- Propuestas orientadas a una mayor coherencia de los diversos incentivos existentes (Parte E, Propuesta 12 y 13)
- Propuestas de aumento de los incentivos, basadas en elementos existentes actualmente en la legislación, que pudieran ser ampliados, e ideas de la ESOP norteamericana, adaptadas (Parte F, Propuestas 14 a 24).

Adicionalmente, se incluyen determinadas propuestas de carácter financiero.

IV.2.A. PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR VISIBILIDAD DEL TRATAMIENTO FISCAL E INCENTIVOS A LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, EN LA NORMATIVA FISCAL

PROPUESTA NÚMERO 1

TRATAMIENTO ESPECÍFICO EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Centralización en la Norma del Impuesto sobre Sociedades de los aspectos que afecten de manera específica a todas las empresas que fomenten la participación de los trabajadores en el capital social de las empresas para las que trabajan, tanto de las Sociedades Laborales, como de las Sociedades Civiles o Mercantiles, propiedad de los trabajadores, cuyo objeto social sea detentar acciones o participaciones de las empresas en las que trabajan, como un Capítulo adicional del Título VIII de la Norma del Impuesto sobre Sociedades.

Justificación de la propuesta

Las Sociedades Laborales y las Sociedades Civiles o Mercantiles propiedad de los trabajadores cuyo objeto social sea detentar acciones o participaciones de las empresas en las que trabajan, suponen una parte del tejido empresarial:

- Tienen una filosofía, cultura y valores de participación,
- Disponen de determinados pactos estatutarios o extraestatutarios que pueden entrar en contradicción con aspectos normativos o
- Pueden verse afectados por presunciones en los impuestos, en los que la carga de la prueba se traslada al contribuyente, con coste y resultado incierto
- Puede convenir que disfruten de determinados tratamientos específicos, y
- Además las Sociedades Laborales gozan de determinados incentivos actuales (por ejemplo, libertad de amortización,...) si bien se consideran escasos. Puede que, como uno de los instrumentos para salir de la crisis actual y facilitar el aumento

del empleo, se decida dotar tanto a las Sociedades Laborales como a las Sociedades Civiles o Mercantiles, propiedad de los trabajadores, cuyo objeto social sea detentar acciones o participaciones de las empresas en las que trabajan, de determinados incentivos específicos adicionales.

Por lo que concentrar en un apartado específico todos los aspectos que les afecten y que particularmente apoyen la participación, puede ayudar a su fomento.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

La centralización de su tratamiento en un Capítulo específico, como un Capítulo adicional del Título VIII de la Norma del Impuesto sobre Sociedades, puede permitir clarificar mejor la posición de facilitar su creación o desarrollo, y además que se recojan, de una manera expresa, los tratamientos particulares que se consideren oportunos por el legislador, para una mayor visibilidad y muestra del apoyo específico.

En la propuesta 24 se completa esta propuesta.

IV.2.B. PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA PARA LOS SOCIOS, QUE NO SUPONEN EFECTOS DIRECTOS EN LA RECAUDACIÓN

PROPUESTA NÚMERO 2

SOBRE PRESUNCIONES DEL VALOR REAL O DE VALOR DE MERCADO

Establecimiento claro y expreso en la legislación fiscal, tanto del Impuesto sobre Sociedades, como en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en el Impuesto sobre Donaciones que, para las transacciones de acciones o participaciones de Sociedades Laborales, y de las Sociedades Civiles o Mercantiles propiedad de los trabajadores cuyo objeto social sea detentar acciones o participaciones de las empresas en las que trabajan, se entenderá como valor real o de mercado el precio determinado por los contratos de sociedad, contratos sociales o pactos entre los socios y con la sociedad aprobados y actualizados por los Órganos Sociales, siempre que sean lógicos, fundados y basados en principios razonables de valoración de participaciones.

Justificación de la propuesta

Las acciones o participaciones pueden tener un valor real substancialmente distinto según los derechos políticos y económicos de los títulos que sean objeto de transmisión en cada momento. La normativa fiscal, en los diferentes impuestos afectados, define únicamente un concepto genérico de “valor real o valor de mercado” sin que se defina claramente cual es o puede ser, en función de las circunstancias de cada transacción, y con independencia de que existan documentos aprobados que establezcan la determinación de esos valores en la entrada (momento de la compra) o a la salida (momento de la venta).

Adicionalmente, la legislación introduce presunciones de valor, que pueden suponer una gran inseguridad jurídica para el transmitente, en el caso de que el precio pactado en una transacción, que normalmente se establecerá en base al contrato social, sea cuestionado por una inspección actuaria, si entra en contradicción con el resultado de la aplicación de esas presunciones. En la práctica, en el caso de ser cuestionado, la carga

de la prueba se traslada de facto al contribuyente, y la solución a la controversia debe resolverse en tribunales, en procesos muy costosos, tanto económicos, como de tiempo y psicológicos, y con resultados inciertos por la falta de formación -en temas de materia tributaria y financiera de valoración de empresas- de los tribunales de justicia.

La propuesta no es extraña en nuestro ordenamiento jurídico-fiscal, ya que está reconocida para las Sociedades Profesionales.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el Impuesto sobre Sociedades, si se acepta la propuesta número 1 de tratamiento específico, como parte de la misma. Si no se hiciera así, como párrafo adicional donde se establecen las presunciones de valor.

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en el Impuesto de Donaciones, donde se establecen las menciones a “valor real o valor de mercado”, indicando que se presumirá la aplicación de dicho valor cuando haya sido determinado de acuerdo con lo establecido en el pacto social, siempre que lo establecido en el pacto social sea lógico, fundado y basado en principios razonables de valoración de participaciones en atención a que reflejan una participación minoritaria sin poder efectivo de control, ilíquidas, deben ser adquiridas por la sociedad o por otros trabajadores, ..., y/o se aproximen al valor teórico del título, determinado en base a una cuentas establecidas correctamente de acuerdo con la normativa contable.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 3

EXTENSIÓN DEL CONCEPTO DE RENTA IRREGULAR EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS AL SUPUESTO DE PERCEPCIÓN DE UNA MAYOR RENTA DEL TRABAJO EN UN AÑO, EN FORMA DE REMUNERACIÓN ESPECIAL POR SUS AÑOS DE DEDICACIÓN O POR PREMIO PARA EL ACCESO AL CAPITAL, QUE LE PERMITA FINANCIAR UNA PARTE DEL DESEMBOLSO QUE DEBE REALIZAR PARA ADQUIRIR DETERMINADA PARTICIPACIÓN

Incluir entre los supuestos que admite el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como motivos justificados para la generación de una remuneración irregular, de manera expresa, una remuneración especial o un premio a años de dedicación que se destine a la adquisición de una participación, directa o indirecta, en el capital social de la empresa para la que trabaja.

Además, y con las debidas cautelas:

- Posibilidad de considerar la presunción de que su devengo corresponde a todo el periodo de vida laboral en la empresa.
- Posibilidad de que sea acumulativa, es decir, que pueda recibirse en varias ocasiones, sin que de ello se derive la presunción de renta regular.

Justificación de la propuesta

La disponibilidad de liquidez para poder adquirir acciones o participaciones constituye la mayor dificultad para el acceso de los trabajadores al capital social, por lo que, en muchas ocasiones, la empresa entrega una remuneración adicional singular al trabajador para facilitar el desembolso, con un menor coste impositivo.

Al no estar expresamente reconocido reglamentariamente, la consideración de renta irregular puede ser discutida en liquidación o por una inspección actuaria, lo que supone inseguridad jurídica tanto en la empresa retenedora como en el trabajador -obligado tributario final-, que se evitaría con su consideración expresa.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el Reglamento del IRPF donde se regulan las rentas notoriamente irregulares, pudiendo exigirse la existencia de determinadas pruebas (por ejemplo, que conste en el contrato de trabajo).

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 4

POSIBILIDAD RECONOCIDA EN LA LEGISLACIÓN FISCAL DE QUE LAS SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES QUE DETENTEN DE MANERA INDIRECTA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PUEDAN ACCEDER SER CONSIDERADAS COMO EMPRESAS PATRIMONIALES

Justificación de la propuesta

El activo de estas sociedades está constituido por valores, sus socios son personas físicas, y sus rendimientos, si se producen, son rentas del capital.

Estas sociedades pueden operar sin gastos relevantes de gestión.

La sociedad tributa por el rendimiento obtenido de los valores y, si el mismo se distribuye a los socios, no es objeto de nuevo gravamen.

Ubicación de la propuesta

En el Impuesto sobre Sociedades, si se acepta la propuesta número 1 de tratamiento específico, como parte de la misma. Si no se hiciera así, como párrafo adicional donde se regulan las empresas patrimoniales.

PROPUESTA NÚMERO 5

CLARO ESTABLECIMIENTO DEL TRATAMIENTO QUE ELIMINE LA DOBLE IMPOSICIÓN EN DIVIDENDOS CUANDO LA PARTICIPACIÓN SE DETENTE DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA POR UNA SOCIEDAD CIVIL O MERCANTIL, Y EVITAR LA POSIBLE APLICACIÓN DE DETERMINADAS PRESUNCIONES O PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN

Incluye:

- Aplicación íntegra del tratamiento que elimina la doble imposición en dividendos para los dividendos recibidos por Sociedades Civiles o Mercantiles que detentan la participación de los trabajadores en la empresa.
- Reconocimiento expreso de que el concepto de renta será el que se derive del contrato social, salvo prueba en contrario.
- No aplicación para los rendimientos recibidos por Sociedades Civiles que detentan la participación de los trabajadores en la empresa, de la presunción de que “el rendimiento imputable es, como máximo, del 15% del capital aportado”.

Justificación de la propuesta

En el caso de Sociedades Civiles existe una regulación fiscal específica, algo dispersa y confusa, por lo que conviene su clarificación.

Ubicación de la propuesta

En el Impuesto sobre Sociedades, si se acepta la propuesta número 1 de tratamiento específico, como parte de la misma. En caso contrario, donde se regula el tratamiento de los dividendos, que es particularmente difuso y confuso para las Sociedades Civiles.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 6

MOTIVO ECONÓMICO VÁLIDO EN REORGANIZACIONES EMPRESARIALES REALIZADAS PARA FACILITAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES A LA PROPIEDAD

Establecer que siempre será un motivo económico válido una reorganización empresarial realizada con el objetivo principal de facilitar la participación de los trabajadores en el capital social de la empresa para la que se trabaja.

Debe entenderse la reorganización empresarial en el más amplio sentido posible, desde escisiones en las que los socios salientes del negocio retengan cierto patrimonio, hasta operaciones en las que sociedades nuevas capitalizadas con derechos de paro adquieran por cesión o aportación activos y pasivos esenciales de la sociedad en crisis, para la continuidad de la actividad.

Justificación de la propuesta

La posibilidad de disponer de recursos para poder realizar la adquisición de una participación es probablemente el aspecto más crítico para facilitar la incorporación de los trabajadores al capital social de las compañías. Una opción para facilitar esa incorporación es mediante la realización de una reorganización empresarial, en la que una parte de los activos pasa a propiedad de los antiguos socios, quedando una sociedad operativa con un patrimonio más reducido, facilitando la adquisición. Usualmente, en el proceso los anteriores socios se asignan activos no necesarios, incluyendo inmuebles, que posteriormente pueden ser arrendados.

Estas operaciones pueden ser cuestionadas en cuanto a la existencia de motivo económico válido, dado que puede ser cuestionado “cuando la operación realizada tenga como principal objetivo el fraude o la evasión fiscal”.

En el caso de Bizkaia, la Instrucción 10/2005, de 7 de octubre, de la Dirección General de Hacienda, por la que se establecen criterios en relación con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 104 de la Norma Foral 3/1996, de 26 de junio, del Impuesto sobre Sociedades, clarifica una posición equilibrada. Sin embargo, se han publicado consultas recientes (18 de Agosto de 2009 y de 8 de Octubre de 2009) que parecen cuestionar las operaciones consultadas, con párrafos como:

“Sin embargo, si lo que se pretende es que los socios personas físicas transmitan a terceros sus participaciones en esta sociedad, deberá analizarse, a la vista de las circunstancias que concurren, si la finalidad principal de la operación planteada es o no facilitar la desinversión en la referida sociedad, con la ventaja fiscal añadida de residenciar la tributación de las plusvalías en sede de los socios personas físicas, y si, consecuentemente, a dicha operación le puede resultar aplicable lo dispuesto en el artículo 14 de la NFGT”.

Cuya trascendencia para nuestro objeto es incierta, pero preocupante.

Para que las reorganizaciones orientadas a facilitar la participación de los trabajadores en la empresa puedan ser realizadas, se requiere una absoluta seguridad jurídica.

Ubicación de la propuesta

Conviene un mayor desarrollo reglamentario de la clarificación de los motivos económicos válidos, entre los que debiera incluirse las reorganizaciones realizadas para facilitar la participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa para la que trabajan.

Otros comentarios

En general y aunque no sea objeto específico de este trabajo, en el caso de que las propuestas -y particularmente aquellas inspiradas en la ESOP- fueran consideradas, sería recomendable revisar y actualizar el contenido de otras interpretaciones de las Haciendas Forales, como por ejemplo la Consulta Vinculante 203.10.6 de 2 de Diciembre de 2003 del Órgano de Coordinación Tributaria de Euskadi, sobre el tratamiento fiscal de aportaciones a EPSV, que pueden afectar negativamente a una modalidad de salida por jubilación de personas que detentan, directa o indirectamente, títulos de propiedad de la empresa para la que trabajan.

IV.2.C. PROPUESTAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA LEGISLACIÓN, INCLUYENDO LA CORRECCIÓN DE TRATAMIENTOS PARTICULARMENTE ONEROSOS

PROPUESTA NÚMERO 7

MODIFICACIÓN PROFUNDA DE LA REDACCIÓN DE LA EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES

Eliminación de la poco afortunada y confusa redacción actual que incluye menciones tales como:

“entrega ... de forma gratuita o por valor inferior al de mercado”

Y su sustitución por:

“Rentas del trabajo destinadas a la adquisición directa o indirecta de acciones o participaciones en el capital social de la empresa en la que se trabaja, a un precio establecido por aplicación de lo establecido en el contrato social”.

Justificación de la propuesta

Una de las formas en las que el trabajador puede adquirir acciones o participaciones en la empresa para la que trabaja es la obtención de rentas salariales que destina a ese fin. Las entregas no son gratuitas ya que las acciones de Sociedades Anónimas en autocartera tienen un valor de adquisición, y en las Sociedades Limitadas no puede existir autocartera.

La legislación mercantil prohíbe emitir acciones por debajo de su valor nominal, por lo que tampoco pueden hacerse entregas “gratuitas o por valor inferior al de mercado” mediante una ampliación de capital que se regale a los trabajadores.

Las entregas gratuitas debieran ser gravadas por el Impuesto sobre Donaciones y no por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En consecuencia, no se entiende en qué tipo de transacción o transacciones posibles pensaba el legislador cuando se hizo esa poco afortunada y confusa redacción.

Además, el precio de las acciones o participaciones que se adquirieran vendrá determinado por lo establecido en el contrato social.

La redacción propuesta no es extraña en nuestro ordenamiento jurídico ya que está contemplada en la Ley de Sociedades Profesionales.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el artículo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que regula la exención parcial.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 8

ADAPTACIÓN DEL ARTÍCULO 63 DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y DE SU DESARROLLO REGLAMENTARIO A LO ESTABLECIDO EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PARA OPERACIONES VINCULADAS, QUE PERMITEN AL CONTRIBUYENTE EL DERECHO DE PRUEBA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA FISCAL DE LA UNIÓN EUROPEA

La norma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se refiere a la norma del Impuesto sobre Sociedades respecto de operaciones vinculadas, sin que se hayan incluido en la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas las modificaciones recientemente introducidas por lo recogido en el código de conducta fiscal de la Unión Europea, que permitirían al contribuyente ejercer el derecho de prueba. El Tribunal Económico-Administrativo Foral, en recientes resoluciones, mantiene la corrección de lo legislado, y desestima cualquier reclamación al respecto.

Modificación de dicho artículo, que establece que las rentas, sean reales o presuntas, procedentes todo préstamo a entidades vinculadas (excluyendo si son entidades financieras) debe ser gravado al tipo marginal máximo (actualmente el 45%) en lugar de al gravamen de renta del ahorro (2009: 18%, 2010: 20%), sin derecho del contribuyente al derecho de prueba de acuerdo con lo establecido en el código de conducta fiscal de la Unión Europea.

Por tanto, las modificaciones propuestas son incluir el derecho de prueba del contribuyente si no ha habido renta efectiva, y el gravamen al mismo tipo que la renta del ahorro sobre la renta efectiva.

Justificación de la propuesta

Lo establecido en la Norma Foral vigente (artículo 63) y en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre renta del ahorro y rendimientos obtenidos por la cesión a entidades vinculadas de capitales propios supone que las rentas, sean reales o presuntas (en la legislación fiscal todo préstamo se presume retribuido sin posibilidad de prueba en contrario) son gravadas al tipo marginal máximo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (actualmente el 45%).

El Reglamento sólo excluye de esta presunción gravosa la cesión de capitales a entidades financieras.

Ello supone que si los trabajadores que son a la vez socios de una empresa en dificultades deciden prestar a la compañía para que pueda atender a sus acreedores, o simplemente diferir el cobro de sus nóminas, aunque hayan decidido que no haya intereses por los importes prestados o aplazados, se va a presumir que dichos préstamos o importes aplazados tienen un interés (en estos momentos probablemente en torno al 5%) y serán gravados al 45%.

También puede ocurrir que el trabajador solicite un préstamo a un banco para utilizar el importe recibido para realizar un préstamo para la empresa para la que trabaja, en importe distinto al de otros trabajadores por la capacidad crediticia de cada uno, y que se grave el interés recibido, sin derecho a compensarlo con el interés pagado, quedando gravado al 45% el ingreso cuando no hay renta neta efectiva.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el artículo 63 de la Norma Foral del IRPF.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 9

EXENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE DONACIONES DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES RECIBIDAS EN DONACIÓN POR EL TRABAJADOR, CON UN COSTE CERO DE ADQUISICIÓN, QUE TRIBUTARÍAN EN EL MOMENTO DE LA VENTA DE LAS MISMAS POR EL DONATARIO, EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Introducción

En la definición general de retribución del trabajo de la normativa del IRPF se establece que se trata de cualquier tipo de retribución como consecuencia del trabajo.

Sin embargo, en la normativa relativa a Sucesiones y Donaciones (en Bizkaia, Norma Foral 2/1989), una donación de acciones o participaciones:

- Puede quedar incluida dentro del ámbito del artículo 2.1 d): “En las donaciones de los demás bienes y derechos, cuando el donatario tenga su residencia habitual en Bizkaia a la fecha del devengo”.
- También como hecho imponible, dentro del artículo 3.1.b): “La adquisición de bienes y derechos por donación o cualquier otro negocio jurídico a título gratuito e inter vivos”.
- No se excluye de manera expresa en las exenciones del artículo 5.
- Únicamente en el artículo 19.8 referido a la base liquidable se establece una reducción de la base imponible del impuesto para “Las adquisiciones «mortis causa» de una empresa individual, de un negocio profesional o participaciones en entidades, a las que sea de aplicación la exención regulada en el número 2 del apartado 10 del artículo 4 de la Norma Foral 11/1991, de 17 de diciembre, del Impuesto sobre el Patrimonio, por colaterales hasta el tercer grado de la persona fallecida, siempre que no existan descendientes o adoptados, gozarán de una reducción del 95 por 100 en la base imponible del impuesto, siempre que la adquisición se mantuviera durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo que falleciese el adquirente dentro de ese plazo”.

Propuesta

Considerar de manera expresa la exención en el Impuesto sobre Donaciones de las acciones o participaciones recibidas en donación por el trabajador.

Justificación de la propuesta

Facilitar las donaciones, al evitar que el donatario deba tributar sin disponer de liquidez.

Supone diferir el impuesto al momento de la venta, en el que la ganancia patrimonial tributaría en el IRPF sobre el precio de venta, al haber tenido un coste cero.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el apartado de exenciones, en la normativa del Impuesto sobre Donaciones.

IV.2.D. PROPUESTAS ORIENTADAS A AMPLIAR EL NÚMERO POTENCIAL DE EMPRESAS EN LAS QUE PUEDAN PARTICIPAR LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CON ACCESO A LOS INCENTIVOS FISCALES EXISTENTES, BAJO CIERTAS CIRCUNSTANCIAS

PROPUESTA NÚMERO 10

MODIFICACIÓN PROFUNDA DE LAS LIMITACIONES ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES, Y PARA EL TRATAMIENTO DE LAS OPCIONES SOBRE ACCIONES, Y PARA EL INCENTIVO EN CUOTA POR ADQUISICIONES DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL, REFERENTE A LA EXISTENCIA DE UNA OFERTA GENERAL A TODOS LOS TRABAJADORES

Sustitución del párrafo que exige:

“La existencia de una oferta general a todos los trabajadores dentro de la política retributiva general de la empresa”,

Por:

“La existencia de un plan para la participación de los trabajadores directa o indirecta en el capital social de la empresa en la que trabajan”.

Y establecimiento de ciertas condiciones objetivas que permitan definir qué puede ser un plan de participación de los trabajadores directa o indirecta en el capital social de la empresa en la que trabajan, por ejemplo: participación mínima de los trabajadores, participación máxima por trabajador según tamaño de la empresa, ...

Justificación de la propuesta

La existencia de una exigencia de que la política retributiva general de la empresa permita acceder a todos los trabajadores al capital social de la compañía es ilusoria y puede ser contraproducente.

El hecho de ser accionista o socio de la empresa para la que se trabaja comporta unos derechos económicos potenciales, pero también supone obligaciones, dedicación y riesgos. Exigir la condición de que la política retributiva sea general para todos los trabajadores, para poder acceder a la exención parcial de la renta del trabajo destinada a la adquisición de acciones o participaciones, de facto, acaba convirtiendo en “papel mojado” el pretendido incentivo para ayudar a financiar la adquisición de acciones o participaciones.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el Reglamento del IRPF, donde se recogen las condiciones actuales.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 11

MODIFICACIÓN PROFUNDA DE LAS LIMITACIONES ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES, Y PARA EL TRATAMIENTO DE LAS OPCIONES SOBRE ACCIONES, Y PARA EL INCENTIVO EN CUOTA POR ADQUISICIONES DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL, REFERENTE A LA PARTICIPACIÓN MÁXIMA, DIRECTA O INDIRECTA (HASTA CUARTO GRADO) DEL 5% DEL CAPITAL SOCIAL

Eliminación de la restricción reglamentaria que limita la posibilidad de aplicar el incentivo fiscal a:

“Una participación máxima, directa o indirecta (de cónyuges o hasta familiares de cuarto grado) del 5%”

Y su sustitución por una limitación ponderada por el número de personas que trabajan en la compañía:

“Una participación máxima individual que no suponga más de determinado número de veces (por ejemplo, 3 veces) la participación media del resto de los trabajadores que participen directa o indirecta en el capital social de la empresa en la que trabajan, o más de un porcentaje (por ejemplo, el 25%) del capital social total”.

Justificación de la propuesta

Limitar al 5% la participación individual supone, para los trabajadores de las sociedades con menos de 20 o 25 trabajadores, que no puedan acceder a ese incentivo fiscal en el momento de la adquisición, y constituyendo las sociedades pequeñas más del 80% del número total de sociedades, supone una situación discriminatoria para el acceso a ese incentivo en función del tamaño de la empresa, cuando precisamente esas empresas son la que tienen una mayor capacidad de generación de empleo.

Extender la limitación del 5% a la suma de participaciones de la persona, su cónyuge, o hasta familiares de cuarto grado supone una discriminación adicional que deja fuera de la posible aplicación del incentivo a los trabajadores que deseen acceder al capital de

muchas sociedades en las que existen vínculos familiares entre ellos, situación muy frecuente en el tejido industrial, sobre todo de pueblos pequeños y medianos, y además, hoy carece de sentido objetivo alguno al haberse eliminado el Impuesto sobre el Patrimonio y al haberse establecido bases imponibles distintas para las rentas del trabajo y del ahorro en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por lo que quedan fuera de lugar limitaciones orientadas a la distribución de rentas entre miembros familiares para reducir la base imponible o la progresividad de la tarifa.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el Reglamento del IRPF, donde se recogen las condiciones actuales.

IV.2.E. PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR COHERENCIA DE LOS INCENTIVOS FISCALES EXISTENTES

PROPUESTA NÚMERO 12

ESTABLECIMIENTO DE UN INCENTIVO ÚNICO O DE SER VARIOS QUE SEAN COHERENTES, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO Y PARA EL INCENTIVO EN CUOTA, EN EL IRPF

Según la fórmula que se aplique, como renta en especie o mediante crédito de impuesto con deducción en la cuota, la exención parcial puede situarse entre 12.000 y 18.000 euros por año.

Conviene una reflexión sobre el importe adecuado. Debiera establecerse un importe coherente y suficiente (¿por ejemplo, los 18.000 euros?).

Adicionalmente, dicho importe pudiera indexarse y actualizarse anualmente por inflación.

Justificación de la propuesta

En la actualidad existen tres incentivos para las rentas del trabajo que se destinen a la adquisición de acciones o participaciones en la empresa:

- 1) Exención parcial de rentas del trabajo: Máximo 12.000 euros por año.
- 2) Bonificación del 40% en los primeros 5 años y del 50% para los años siguientes, de la renta de opciones sobre acciones, hasta 20.000 euros por año, entre el año de concesión de la opción y el de ejercicio, que es coherente con el tratamiento de las rentas irregulares
- 3) Incentivo en cuota del 10% del importe invertido, que supone un importe máximo de rentas de 18.000 euros por año.

Sin que exista justificación aparente para las diferencias entre 1) y 2), con 3).

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

Norma Foral del IRPF donde se regula la exención parcial hasta cierto importe de la renta en especie destinada a la adquisición de participaciones.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 13

AMPLIACIÓN DEL INCENTIVO ANTERIOR AL PAGO DE DEVOLUCIÓN DE CAPITAL E INTERESES DE PRÉSTAMOS PERSONALES RECIBIDOS AMORTIZABLES EN VARIOS AÑOS PARA LA FINANCIACIÓN DE LA COMPRA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DIRECTAS O INDIRECTAS DE LA SOCIEDAD PARA LA QUE SE TRABAJA

Pretende extender el incentivo al caso en el que el trabajador financia la adquisición de acciones o participaciones mediante un préstamo personal obtenido a largo plazo, cuyo principal e intereses se devolverá durante varios años, aplicando el incentivo sobre los pagos de principal e intereses del préstamo efectivamente recibido para la adquisición de acciones o participaciones.

Justificación de la propuesta

Extiende el incentivo a una opción probable de adquisición, si es financiada temporalmente con un préstamo.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el mismo artículo que regula el incentivo.

IV.2.F. PROPUESTAS ORIENTADAS A AUMENTAR LOS INCENTIVOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN, QUE PUEDEN SUPONER MERMA DE RECAUDACIÓN O DIFERIMIENTO EN LA MISMA, BASADAS EN LOS INCENTIVOS FISCALES A LAS ESOP NORTEAMERICANAS

PROPUESTA NÚMERO 14

TIPO IMPOSITIVO IGUAL AL DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARA AQUELLAS SOCIEDADES EN LAS QUE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL SOCIAL EXCEDA A DETERMINADO PORCENTAJE (POR EJEMPLO, EL 75%)

La propuesta es de reducir el tipo nominal del Impuesto sobre Sociedades y aproximarle o igualarlo al de las Sociedades Cooperativas (tipo nominal del 20%), para aquellas sociedades en las que los trabajadores participen por encima de determinado porcentaje en el capital social (por ejemplo, el 75%).

Justificación de la propuesta

Aproximar o igualar la imposición nominal a la de las Sociedades Cooperativas, en atención a la similitud entre ambas: la propiedad mayoritaria por parte de los trabajadores.

El tipo nominal es una de los aspectos más visibles de la normativa fiscal, por lo que su reducción puede suponer una incentivación efectiva para fomentar la participación de los trabajadores en el capital social.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En donde se regulan los tipos impositivos del Impuesto sobre Sociedades, en el Título VII de la Norma Foral.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 15

CONSIDERACIÓN DE COSTE DE ADQUISICIÓN CERO PARA LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES RECIBIDAS POR EL TRABAJADOR DE UNA MANERA GRATUITA

La propuesta considera la posibilidad de que la renta en especie recibida de manera gratuita para poder acceder a la condición de accionista o socio, en exceso a la que pueda estar exenta, no compute como rendimiento en especie, y tenga un coste de adquisición “cero” o del valor que la legislación considere exento de tributación en cada momento en el IRPF (ahora de 12.000 euros), difiriendo la imposición al momento de su enajenación, sobre el precio total de venta, menos dicho mínimo exento.

Justificación de la propuesta

La financiación de la adquisición de las acciones constituye probablemente el aspecto más crítico para la incorporación de trabajadores al capital.

Si el trabajador recibe acciones o participaciones, o una renta que destina a la adquisición de acciones o participaciones, carece de liquidez para atender al pago del IRPF sobre la renta recibida.

Si no tributa en el momento de la recepción de esa renta, el coste de adquisición será cero, por lo que, en el momento de su venta, la ganancia patrimonial coincidirá con el importe recibido, pero en ese momento si dispone de liquidez para el pago del IRPF que le corresponda.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

Norma Foral del IRPF donde se regula la tributación de las rentas, monetarias o en especie, destinada a la adquisición de participaciones.

PROPUESTA NÚMERO 16

CONSIDERACIÓN EN LA EMPRESA DEL GASTO DE PERSONAL EN LA EMPRESA QUE ENTREGA LAS ACCIONES EN AUTOCARTERA COMO GASTO DEDUCIBLE

En el caso de que una compañía disponga de autocartera, por acciones o participaciones propias adquiridas a título oneroso, si la empresa decide utilizarlas para su entrega gratuita a trabajadores, que dicha entrega sea entendida como una renta salarial en especie, lo que supone que la pérdida que se produce como consecuencia de la entrega gratuita compute como gasto de personal en el impuesto sobre sociedades, aunque la renta percibida por el trabajador no se le impute sino que tenga un coste de adquisición cero o del mínimo exento en el IRPF (de acuerdo con lo establecido en la propuesta número 15)

Justificación de la propuesta

Incentivar que las empresas puedan disponer de su autocartera de manera gratuita, a favor de trabajadores que deseen incorporarse al capital social, con un ahorro en el Impuesto sobre Sociedades.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

Supone modificar el Artículo 13.1.f) de la Norma Foral 3/1996 en el caso de Bizkaia, en sentido contrario a como está redactada en la actualidad, siempre que responda a un plan genuino de participación de los trabajadores en el capital social.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 17

AMPLIACIÓN DEL TRATAMIENTO EN EL IRPF DE EXENCIÓN DE TRIBUTACIÓN DE LAS GANANCIAS EN EL TRANSMITENTE PARA TRANSMISIONES GRATUITAS A FAVOR DE UNO O VARIOS EMPLEADOS DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA (REALIZADO A SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES QUE DETENTEN LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA PARA LA QUE SE TRABAJA), INCLUYENDO LA POSIBILIDAD DE QUE SEAN TRANSMISIONES ONEROSAS CON CIERTO DESCUENTO SOBRE SU VALOR REAL DE MERCADO, CON AMPLIACIÓN DE LOS SUPUESTOS EN LOS QUE PUEDE REALIZARSE LA TRANSMISIÓN, Y ELIMINANDO O SUAVIZANDO AMPLIAMENTE LA CONDICIÓN DE QUE DEBA SER OFRECIDO A TODOS LOS TRABAJADORES

Las propuestas son:

- Ampliar muy sustancialmente las condiciones en las cuales puede alcanzarse la exención, para transmisiones gratuitas, que ahora están limitadas a:
 - una edad mayor a 65 años o
 - se encontrase en situación de incapacidad permanente, en grado de absoluta o gran invalidez.
- Aligerar las condiciones, en coherencia con lo recogido en las Propuestas anteriores 10 y 11: “La existencia de un plan para la participación de los trabajadores directa o indirecta en el capital social de la empresa en la que trabajan”.
- Inclusive, establecer una bonificación sobre la tributación de las ganancias patrimoniales en el caso de transmisiones onerosas, cuando el transmitente requiera recuperar en efectivo una parte del valor generado con su trabajo.
- La condición de ser ofrecido a todos los trabajadores puede ser suavizada estableciendo condiciones como un periodo mínimo de antigüedad o permanencia, proporcionalidad con las remuneraciones,...

Justificación de la propuesta

En la actualidad, lo único que la norma considera exenta es la presunción de ganancia, por la diferencia entre coste de adquisición y valor presunto de mercado, cuando una persona, mayor de 65 años o incapacitada, entrega sus acciones, participaciones o la propiedad del negocio a empleados.

La propuesta pretende que la transmisión se haga de manera discriminada a aquellos trabajadores con capacidad y voluntad de dar continuidad al negocio, ya que no es un programa de remuneraciones sino de continuidad.

Inclusive, la posibilidad de que exista una bonificación en el gravamen de la ganancia, ya que probablemente de transmitirse por su valor real o de mercado sería de muy difícil financiación por los trabajadores o la empresa, por lo que se requiere que el precio de transacción sea (sustancialmente) inferior al que pudiera presumirse de mercado.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el artículo 43 de supuestos especiales, del IRPF.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 18

POSIBILIDAD DE CONSIDERAR COMO GASTO DEDUCIBLE NOCIONAL, MEDIANTE AJUSTE DEL RESULTADO CONTABLE, DE LOS IMPORTES DE LA DEVOLUCIÓN ANUAL DE PRÉSTAMOS RECIBIDOS PARA FINANCIAR LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DE SOCIOS ANTERIORES, EN SOCIEDADES EN LAS QUE UNA PARTE SUSTANCIAL DEL CAPITAL SOCIAL SE ENCUENTRE EN PODER DE LOS TRABAJADORES, O ALTERNATIVAMENTE CONSIDERACIÓN DE LA AMORTIZACIÓN DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES COMO GASTO FISCALMENTE DEDUCIBLE, SIN CONSIDERACIÓN COMO GASTO DE PERSONAL NI IMPUTACIÓN A LOS ACCIONISTAS O SOCIOS TRABAJADORES

Pretende que se admita como gasto fiscalmente deducible por ajuste a la base imponible de las devoluciones de préstamos o alternativamente de las pérdidas patrimoniales por amortización de acciones o participaciones de la financiación o amortización de acciones o participaciones adquiridas a otros socios, en sociedades en las que ya existe participación de los trabajadores en el capital social, para aumentar el porcentaje de participación de los empleados en el capital social.

Justificación de la propuesta

Constituirían incentivos relevantes para el aumento de la participación de los trabajadores en el capital social de la empresa para la que trabajan, sin gravar a los trabajadores que son socios o accionistas.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el impuesto sobre sociedades, dentro de los ajustes para la determinación de la Base Imponible del Impuesto.

PROPUESTA NÚMERO 19

POSIBILIDAD DE CONSIDERAR COMO GASTO FISCALMENTE DEDUCIBLE EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES LOS IMPORTES PAGADOS POR LA COMPAÑÍA A LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS QUE FINANCIEN LA OPERACIÓN DE COMPRA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES POR PARTE DE UNA SOCIEDAD CIVIL O MERCANTIL, SIN IMPUTACIÓN A LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS, ACCIONISTAS O PARTÍCIPES DE DICHAS SOCIEDADES, BASADO EN LA ESOP NORTEAMERICANA

En relación con el último punto de la Propuesta anterior 16, en el caso de que el transmitente establezca un precio inferior al de mercado, y que la operación sea financiada por un banco, que los importes pagados en concepto de devolución del préstamo y de intereses constituya gasto deducible en el IS, sin imputación a la renta de los trabajadores que han accedido, de manera directa o indirecta, a la propiedad de una parte del capital social.

Justificación de la propuesta

Permitir que la remuneración de una parte del valor generado sea ignorada a efectos fiscales para facilitar la adquisición por parte de los trabajadores.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el IS, para su aplicación por la sociedad que es propiedad parcial o total por parte de los trabajadores, si se acepta la propuesta número 1 de tratamiento específico, como parte de la misma, o recogido de manera específica.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 20

POSIBILIDAD DE CONSIDERAR EL USUFRUCTO TEMPORAL, COMO REMUNERACIÓN AL PRÉSTAMO DERIVADO DE LA VENTA DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES EN EL CAPITAL SOCIAL DE LAS SOCIEDADES CÍVILES O MERCANTILES, CUYO CAPITAL AÚN NO SE HA DESEMBOLSADO POR LOS TRABAJADORES

Utilización del concepto de usufructo temporal como remuneración efectiva del préstamo en el periodo intermedio entre la venta de los títulos y su apropiación indirecta por entrada en el capital del vehículo mediante suscripción y desembolso del capital social por parte de trabajadores.

La valoración del usufructo temporal puede basarse en lo establecido en el Artículo 25 de la Norma Foral de Sucesiones y Donaciones (2% por cada periodo de un año, sin exceder del 70%).

Justificación de la propuesta

En el modelo americano, en el que la operación se realiza por venta de los títulos del socio saliente al vehículo tenedor, se contemplan dos momentos distintos:

- El de adquisición por parte del vehículo tenedor de una determinada participación en el capital social.
- La entrada en el vehículo tenedor de socios que acaban detentando la participación indirecta.

Entre ambos momentos, el vehículo tenedor tiene una situación en la que parte de la participación adquirida no está asignada, por la existencia de socios, a los trabajadores, y puede ser financiada, mediante préstamo, por el socio saliente vendedor.

Los préstamos deben ser remunerados.

Si el socio saliente percibiera intereses por el préstamo, y dado que la normativa fiscal vigente presume su remuneración, el vehículo tenedor probablemente tendría pérdidas, por lo que no sería eficiente, al perjudicar a las personas que ya se han hecho con participaciones en su capital social, pero que deben asumir costes financieros de un endeudamiento que no les pertenece, ya que se cancelará con el desembolso de otros

trabajadores que se incorporen al capital social sucesivamente, en momentos posteriores.

Una solución para evitar esa situación de ineficiencia, es que el prestamista retenga el usufructo de los títulos no asignados y, reciba o no una remuneración efectiva, se presume que la retención del usufructo supone una remuneración efectiva del préstamo otorgado, que supone que -si no hay rendimientos recibidos- su remuneración efectiva es nula y no se incurre en pérdidas.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el Impuesto sobre Sociedades, si se acepta la propuesta número 1 de tratamiento específico, como parte de la misma, o recogido de manera específica.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA 21

EXENCIÓN EXPRESA EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS O EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES DEL DONANTE DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES DONADAS A TÍTULO GRATUITO A LAS SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES QUE CONSTITUYAN VEHÍCULO PARA LA TENENCIA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

Supone la exención, respecto de cualquier presunción de ganancia patrimonial, en el IRPF si el donante es persona física o en el IS si es persona jurídica, respecto de las acciones o participaciones donadas a título gratuito a las Sociedades Civiles o Mercantiles que constituyan vehículo para la tenencia de acciones o participaciones por parte de los trabajadores.

Justificación de la propuesta

Facilitar las donaciones a los vehículos tenedores, de una manera expresa reconocida en la legislación, para evitar cualquier presunción de ganancia patrimonial en la que se invierte la carga de la prueba.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el artículo que regula las exenciones del IS y del IRPF.

PROPUESTA NÚMERO 22

EXENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES DE LAS DONACIONES DE ACCIONES O PARTICIPACIONES RECIBIDAS A TÍTULO GRATUITO POR SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES QUE CONSTITUYAN VEHÍCULO PARA LA TENENCIA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

La propuesta es que no se integre en la base imponible del impuesto sobre sociedades de la sociedad que constituya vehículo para la participación de los trabajadores en el capital social, de la ganancia patrimonial derivada de la recepción gratuita por donación de acciones o participaciones de la sociedad en la que trabajan los titulares o beneficiarios del vehículo tenedor.

Como consecuencia, su coste de adquisición sería cero, difiriéndose el gravamen de la ganancia patrimonial al momento de la venta de dichas acciones o participaciones

Justificación de la propuesta

Supone aplicar la neutralidad fiscal, que facilite estas operaciones, al no gravar cuando no existe beneficio en efectivo.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

En el artículo de exenciones del IS.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTA NÚMERO 23

POSIBILIDAD DE INTRODUCIR UNA BONIFICACIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES A DOTACIONES A RESERVAS ESPECIALES QUE SE DESTINEN A FINANCIAR LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES POR EL VEHÍCULO INVERSOR O LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O GRUPO

Constitución de un crédito de impuesto en el Impuesto sobre Sociedades para la parte del beneficio que se destine a una Reserva Especial indisponible salvo para su destino a financiar la adquisición de acciones o participaciones por los empleados de la empresa, siempre que se destine a tal fin durante determinado periodo de tiempo (por ejemplo, en 5 años).

Esta propuesta está basada en la realizada con la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España al Gobierno Español para reducir el impacto de la crisis en las empresas de economía social.

Justificación de la propuesta

La financiación de la incorporación de trabajadores al capital de la empresa para la que trabajan, si es financiada en todo o en parte por la propia compañía, supone un esfuerzo financiero importante.

Incentivar la constitución de una Reserva Especial a cargo de los beneficios, con un crédito de impuesto sobre los importes que se destinen a tal fin hasta un determinado porcentaje de los beneficios, y que sean posteriormente efectivamente aplicados al mismo en un determinado periodo de tiempo, constituye un incentivo que facilita la financiación de estas operaciones y puede permitir evitar la consideración mercantil de auxilio financiero.

Ubicación de la propuesta, en caso de ser aceptada

Como parte de los incentivos fiscales, o como parte de lo recomendado en las propuestas 1 y 24.

PROPUESTA NÚMERO 24

REGULACIÓN ESPECÍFICA DE LAS SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES QUE CONSTITUYEN EL VEHÍCULO DE PARTICIPACIÓN INDIRECTA DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL SOCIAL DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN EN ASPECTOS TALES COMO:

- **Participación mínima requerida (por ejemplo, más del 20%)**
- **Posibilidad de que sus costes de explotación sean sufragados por la sociedad participada, dentro de ciertos límites**
- **Tributación: Bajo principios generales o utilizando figuras específicas existentes (sociedades patrimoniales, SICAV, ...)**
- **Requerimiento de sindicación de títulos para reforzar sus derechos políticos**
- **Activos: Con posibilidad de invertir parte de los excedentes en otros activos financieros (por ejemplo, hasta un 40% del activo total) para reducir el riesgo y facilitar el pago de las salidas.**
- **Con posibles tratamientos específicos de diferimiento de la tributación a la renta de la salida de los socios por elección sobre el tratamiento general (por ejemplo, si se destinan a un fondo de pensiones)**
- **...**

IV.3. OTRAS PROPUESTAS DE ÍNDOLE FINANCIERA

En el caso de ASLE existen acuerdos con algunas instituciones financieras para la concesión de préstamos personales de 40.000–50.000 euros a largo plazo, en condiciones financieras razonables para la financiación de la compra de acciones o participaciones en Sociedades Laborales.

Sería conveniente que las instituciones públicas fomentaran la extensión de las posibilidades de financiación.

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

IV.4. CUADRO-RESUMEN DE LAS PROPUESTAS REALIZADAS

PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR VISIBILIDAD DEL TRATAMIENTO FISCAL E INCENTIVOS A LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, EN LA NORMATIVA FISCAL	1	TRATAMIENTO ESPECÍFICO EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES
PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA PARA LOS SOCIOS, QUE NO SUPONEN EFECTOS DIRECTOS EN LA RECAUDACIÓN	2	SOBRE PRESUNCIONES DEL VALOR REAL O DE VALOR DE MERCADO
	3	EXTENSIÓN DEL CONCEPTO DE RENTA IRREGULAR EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS AL SUPUESTO DE PERCEPCIÓN DE UNA MAYOR RENTA DEL TRABAJO EN UN AÑO, EN FORMA DE REMUNERACIÓN ESPECIAL POR SUS AÑOS DE DEDICACIÓN O POR PREMIO PARA EL ACCESO AL CAPITAL, QUE LE PERMITA FINANCIAR UNA PARTE DEL DESEMBOLSO QUE DEBE REALIZAR PARA ADQUIRIR DETERMINADA PARTICIPACIÓN
	4	POSIBILIDAD RECONOCIDA EN LA LEGISLACIÓN FISCAL DE QUE LAS SOCIEDADES CIVILES O MERCANTILES QUE DETENTEN DE MANERA INDIRECTA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA PUEDAN ACCEDER SER CONSIDERADAS COMO EMPRESAS PATRIMONIALES
	5	CLARO ESTABLECIMIENTO DEL TRATAMIENTO QUE ELIMINE LA DOBLE IMPOSICIÓN EN DIVIDENDOS CUANDO LA PARTICIPACIÓN SE DETENTE DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA POR UNA SOCIEDAD CIVIL O MERCANTIL, Y EVITAR LA POSIBLE APLICACIÓN DE DETERMINADAS PRESUNCIONES O PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN
	6	MOTIVO ECONÓMICO VÁLIDO EN REORGANIZACIONES EMPRESARIALES REALIZADAS PARA FACILITAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES A LA PROPIEDAD

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

PROPUESTAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA LEGISLACIÓN, INCLUYENDO LA CORRECCIÓN DE TRATAMIENTOS PARTICULARMENTE ONEROSOS	7	MODIFICACIÓN PROFUNDA DE LA REDACCIÓN DE LA EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES
	8	ADAPTACIÓN DEL ARTÍCULO 63 DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y DE SU DESARROLLO REGLAMENTARIO A LO ESTABLECIDO EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES PARA OPERACIONES VINCULADAS, QUE PERMITEN AL CONTRIBUYENTE EL DERECHO DE PRUEBA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA FISCAL DE LA UNIÓN EUROPEA
	9	EXENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE DONACIONES DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES RECIBIDAS EN DONACIÓN POR EL TRABAJADOR, CON UN COSTE CERO DE ADQUISICIÓN, QUE TRIBUTARÍAN EN EL MOMENTO DE LA VENTA DE LAS MISMAS POR EL DONATARIO, EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS
PROPUESTAS ORIENTADAS A AMPLIAR EL NÚMERO POTENCIAL DE EMPRESAS EN LAS QUE PUEDAN PARTICIPAR LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CON ACCESO A LOS INCENTIVOS FISCALES EXISTENTES, BAJO CIERTAS CIRCUNSTANCIAS	10	MODIFICACIÓN PROFUNDA DE LAS LIMITACIONES ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES, Y PARA EL TRATAMIENTO DE LAS OPCIONES SOBRE ACCIONES, Y PARA EL INCENTIVO EN CUOTA POR ADQUISICIONES DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL, REFERENTE A LA EXISTENCIA DE UNA OFERTA GENERAL A TODOS LOS TRABAJADORES
	11	MODIFICACIÓN PROFUNDA DE LAS LIMITACIONES ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO DESTINADAS A LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES, Y PARA EL TRATAMIENTO DE LAS OPCIONES SOBRE ACCIONES, Y PARA EL INCENTIVO EN CUOTA POR ADQUISICIONES DE PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL, REFERENTE A LA PARTICIPACIÓN MÁXIMA, DIRECTA O INDIRECTA (HASTA CUARTO GRADO) DEL 5% DEL CAPITAL SOCIAL
PROPUESTAS ORIENTADAS A UNA MAYOR COHERENCIA DE LOS INCENTIVOS FISCALES EXISTENTES	12	ESTABLECIMIENTO DE UN INCENTIVO ÚNICO O DE SER VARIOS QUE SEAN COHERENTES, PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA EXENCIÓN PARCIAL DE RENTAS DEL TRABAJO Y PARA EL INCENTIVO EN CUOTA, EN EL IRPF
	13	AMPLIACIÓN DEL INCENTIVO ANTERIOR AL PAGO DE DEVOLUCIÓN DE CAPITAL E INTERESES DE PRÉSTAMOS PERSONALES RECIBIDOS AMORTIZABLES EN VARIOS AÑOS PARA LA FINANCIACIÓN DE LA COMPRA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DIRECTAS O INDIRECTAS DE LA SOCIEDAD PARA LA QUE SE TRABAJA

IV. PROPUESTAS DEL EQUIPO DE TRABAJO

PROPUESTAS ORIENTADAS A AUMENTAR LOS INCENTIVOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN, QUE PUEDEN SUPONER MERMA DE RECAUDACIÓN O DIFERIMIENTO EN LA MISMA, BASADAS EN LOS INCENTIVOS FISCALES A LAS ESOP NORTEAMERICANAS	14	TIPO IMPOSITIVO IGUAL AL DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARA AQUELLAS SOCIEDADES EN LAS QUE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL SOCIAL EXCEDA A DETERMINADO PORCENTAJE (POR EJEMPLO, EL 75%)
	15	CONSIDERACIÓN DE COSTE DE ADQUISICIÓN CERO PARA LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES RECIBIDAS POR EL TRABAJADOR DE UNA MANERA GRATUITA
	16	CONSIDERACIÓN EN LA EMPRESA DEL GASTO DE PERSONAL EN LA EMPRESA QUE ENTREGA LAS ACCIONES EN AUTOCARTERA COMO GASTO DEDUCIBLE
	17	AMPLIACIÓN DEL TRATAMIENTO EN EL IRPF DE EXENCIÓN DE TRIBUTACIÓN DE LAS GANANCIAS EN EL TRANSMITENTE PARA TRANSMISIONES GRATUITAS A FAVOR DE UNO O VARIOS EMPLEADOS DE MANERA DIRECTA O INDIRECTA (REALIZADO A SOCIEDADES CÍVILES O MERCANTILES QUE DETENTEN LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA PARA LA QUE SE TRABAJA), INCLUYENDO LA POSIBILIDAD DE QUE SEAN TRANSMISIONES ONEROSAS CON CIERTO DESCUENTO SOBRE SU VALOR REAL DE MERCADO, CON AMPLIACIÓN DE LOS SUPUESTOS EN LOS QUE PUEDE REALIZARSE LA TRANSMISIÓN, Y ELIMINANDO O SUAVIZANDO AMPLIAMENTE LA CONDICIÓN DE QUE DEBA SER OFRECIDO A TODOS LOS TRABAJADORES
	18	POSIBILIDAD DE CONSIDERAR COMO GASTO DEDUCIBLE NOCIONAL, MEDIANTE AJUSTE DEL RESULTADO CONTABLE, DE LOS IMPORTES DE LA DEVOLUCIÓN ANUAL DE PRÉSTAMOS RECIBIDOS PARA FINANCIAR LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DE SOCIOS ANTERIORES, EN SOCIEDADES EN LAS QUE UNA PARTE SUSTANCIAL DEL CAPITAL SOCIAL SE ENCUENTRE EN PODER DE LOS TRABAJADORES, O ALTERNATIVAMENTE CONSIDERACIÓN DE LA AMORTIZACIÓN DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES COMO GASTO FISCALMENTE DEDUCIBLE, SIN CONSIDERACIÓN COMO GASTO DE PERSONAL NI IMPUTACIÓN A LOS ACCIONISTAS O SOCIOS TRABAJADORES
	19	POSIBILIDAD DE CONSIDERAR COMO GASTO FISCALMENTE DEDUCIBLE EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES LOS IMPORTES PAGADOS POR LA COMPAÑÍA A LAS INSTITUCIONES FINANCIERAS QUE FINANCIEN LA OPERACIÓN DE COMPRA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES POR PARTE DE UNA SOCIEDAD CIVIL O MERCANTIL, SIN IMPUTACIÓN A LOS TRABAJADORES BENEFICIARIOS, ACCIONISTAS O PARTICÍPEES DE DICHAS SOCIEDADES, BASADO EN LA ESOP NORTEAMERICANA
	20	POSIBILIDAD DE CONSIDERAR EL USUFRUCTO TEMPORAL, COMO REMUNERACIÓN AL PRÉSTAMO DERIVADO DE LA VENTA DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES EN EL CAPITAL SOCIAL DE LAS SOCIEDADES CÍVILES O MERCANTILES, CUYO CAPITAL AÚN NO SE HA DESEMBOLSADO POR LOS TRABAJADORES
	21	EXENCIÓN EXPRESA EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS O EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES DEL DONANTE DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES DONADAS A TÍTULO GRATUITO A LAS SOCIEDADES CÍVILES O MERCANTILES QUE CONSTITUYAN VEHÍCULO PARA LA TENENCIA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES
	22	EXENCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES DE LAS DONACIONES DE ACCIONES O PARTICIPACIONES RECIBIDAS A TÍTULO GRATUITO POR SOCIEDADES CÍVILES O MERCANTILES QUE CONSTITUYAN VEHÍCULO PARA LA TENENCIA DE ACCIONES O PARTICIPACIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES
	23	POSIBILIDAD DE INTRODUCIR UNA BONIFICACIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES A DOTACIONES A RESERVAS ESPECIALES QUE SE DESTINEN A FINANCIAR LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES POR EL VEHÍCULO INVERSOR O LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O GRUPO
24	REGULACIÓN ESPECÍFICA DE LAS SOCIEDADES CÍVILES O MERCANTILES QUE CONSTITUYEN EL VEHÍCULO DE PARTICIPACIÓN INDIRECTA DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL SOCIAL DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN EN ASPECTOS VARIOS	

V. CONCLUSIONES

Como se ha explicado en los objetivos de este trabajo, se ha focalizado en la búsqueda de propuestas prácticas concretas, que puedan ser objeto de debate y en su caso de incorporación a la normativa sobre la que existe soberanía en el País Vasco. Ello ha supuesto dejar fuera del debate aspectos filosóficos, sociológicos o culturales que, aunque han ido surgiendo en los procesos de deliberación, y siendo plenamente conscientes de que constituyen un sustrato fundamental sobre el que debe asentarse cualquier proyecto de participación de los trabajadores en el capital de las empresas para las que se trabaja, se han dejado de lado, al menos en este actual proyecto.

Igualmente, se han recogido y analizado determinados aspectos de Leyes Laborales y Mercantiles que afectan a las sociedades que han sido tomadas como un mero dato, dada la falta de capacidad de poder influir sobre cualquier cambio legislativo que afecte a las mismas.

En consecuencia, las propuestas están encaminadas a que se introduzcan reformas en algunas normas forales de impuestos y a recomendar a las instituciones financieras que faciliten la financiación de las compras de acciones o participaciones.

La adquisición de acciones o participaciones de la empresa para la que se trabaja, además de requerir voluntad, compromiso y capacidad de asumir riesgos, supone tener capacidad de ahorro para realizar la inversión. Dados los niveles de renta, las necesidades de gasto y la presión fiscal progresiva sobre las rentas salariales, todas

suponen una dificultad objetiva, por lo que requiere de incentivo fiscal. Es un hecho que muchos de los dueños actuales de empresas, o accionistas o socios trabajadores lo son porque en su momento no les quedó más remedio, al no tener trabajo o estar el mismo gravemente comprometido.

Existe una sensibilidad al respecto, y la normativa fiscal ya incluye incentivos que, objetivamente, son importantes. Sin embargo, su existencia no debe considerarse como suficiente y, en todo caso, puede convenir una reflexión sobre los mismos, su adecuación y posibilidades adicionales de ampliación o mejora, principalmente considerando tanto la situación actual de crisis y aumento de desempleo como el hecho de que muchos negocios y empresas en el País Vasco están en poder de personas que están llegando a su edad de retiro, por lo que el mantenimiento del nivel de empleo y prosperidad del futuro próximo va a depender fundamentalmente de que nuevas personas, más jóvenes, con horizonte amplio de vida profesional, asuman el reto de crear nuevas empresas o sustituir a los dueños actuales de muchas de las existentes.

Las 24 propuestas incluidas en este documento constituyen un conjunto de propuestas de distinto valor y trascendencia tributaria. Algunas pueden considerarse novedosas, otras pueden tratar cuestiones de menor relevancia tributaria, e inclusive algunas pueden requerir de una mejor y más detallada definición y/o hasta de resultar de difícil encaje en el sistema tributario actual o pueden afectar negativamente a la recaudación a corto plazo, sin que ello deba autocensurarnos respecto de la oportunidad de proponerlas para que sean objeto de reflexión y debate por quienes tienen facultad de realizar modificaciones o reformas legislativas en las normas fiscales.

Las propuestas, de distinto valor y trascendencia han tratado de ser ordenadas bajo criterios de impacto. Así, algunas son de mayor visibilidad del apoyo ya existente, otras buscan mejorar la seguridad jurídica o la calidad de las normas o facilitar su aplicación por un mayor número potencial de empresas. Una parte importante de las mismas trocean determinados incentivos y tratamientos fiscales vigentes en los Estados Unidos de América del modelo ESOP que entendemos puede constituir una novedad importante a plantear a las autoridades fiscales, pese a que en su generación tuvo una influencia importante nuestra propia legislación y experiencia cooperativa.

Así, se han propuesto tres niveles de iniciativas: la primera está orientada a obtener una mayor visibilidad del tratamiento fiscal a esta figura, las 5 siguientes (del 2 al 6) son

V. CONCLUSIONES

propuestas orientadas a una mayor seguridad jurídica de los socios y que no suponen efectos directos en la recaudación. Por su parte, las tres siguientes (del 7 al 9) promueven la mejora de la calidad de la legislación, incluyendo la corrección de tratamientos particularmente onerosos. Las dos siguientes propuestas (10 y 11) se encuentran orientadas a ampliar el número potencial de empresas en las que puedan participar los trabajadores. Los números 12 y 13 son propuestas que persiguen una mayor coherencia de los objetivos fiscales existentes. Para terminar, las últimas 11 propuestas (del 14 al 24) son propuestas orientadas a aumentar los incentivos para la participación de los trabajadores en la empresa que pueden suponer merma de recaudación o diferimiento en la misma.

VI. ANEXO: SIGLAS UTILIZADAS

ALE Arizmendiarrietaren Lagunak Elkartea

ASLE Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi

BIMBO Management Buy In Management Buy Out

CCAA Comunidades Autónomas

CE Constitución Española

EE.UU. Estados Unidos

EPSV Entidad de Previsión Social Vasca

ESOP Employee Stock Ownership Plan

ETEO Facultad de Ciencias Empresariales de Mondragón Unibertsitatea

FOGASA Fondo de Garantía Salarial

GEZKI Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV-EHU

ID Impuesto sobre Donaciones

IPC Índice de Precios al Consumo

IRPF Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

IS Impuesto sobre Sociedades

LET Ley del Estatuto de los Trabajadores

MBO Management Buy Out

MIK Mondragón Ikerketa Kudeaketan

MU Mondragón Unibertsitatea

NFGT Norma Foral General Tributaria

NF IRPF Norma Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

NFID Norma Foral del Impuesto sobre Donaciones

NFIS Norma Foral del Impuesto de Sociedades

PYME Pequeña y Mediana Empresa

RD Real Decreto

RRHH Recursos Humanos

SA Sociedad Anónima

SCP Sociedad Civil Particular

SICAV Sociedad de Inversión Colectiva

SPE Sociedad de Promoción Empresarial

TRLSC Texto Refundido de la Ley de Sociedad de Capital

TTHH Territorios Históricos

UD Universidad de Deusto

UPV-EHU Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea

VII. ANEXO: NORMATIVA FISCAL ANALIZADA

VII.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (BASE NORMA FORAL 6/2006 DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA Y REGLAMENTO EN DECRETO FORAL 207/2007)

NORMA FORAL	REGLAMENTO
<p>Artículo 17. Rendimientos de trabajo en especie</p> <p>1. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no tendrán la consideración de rendimiento de trabajo en especie:</p> <p>c) La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.</p>	<p>Artículo 56. Entrega de acciones o participaciones a trabajadores en activo 1. No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie, a efectos de lo previsto en el artículo 17.2 c) de la Norma Foral del Impuesto, la entrega de acciones o participaciones a los trabajadores en activo en los siguientes supuestos:</p> <p>1º La entrega de acciones o participaciones de una sociedad a sus trabajadores en activo.</p> <p>2º Asimismo, en el caso de los grupos de sociedades en los que concurren las circunstancias previstas en el artículo 42 del Código de Comercio, la entrega de acciones o participaciones de una sociedad del grupo a los trabajadores en activo, contribuyentes por este Impuesto, de las sociedades que formen parte del mismo subgrupo. Cuando se trate de acciones o participaciones de la sociedad dominante del grupo, la entrega a los trabajadores en activo, contribuyentes por este Impuesto, de las sociedades que formen parte del grupo.</p> <p>En los dos casos anteriores, la entrega podrá efectuarse tanto por la propia sociedad a la que preste sus servicios el trabajador, como por otra sociedad perteneciente al grupo o por el ente público, sociedad estatal o Administración Pública titular de las acciones.</p> <p>2. La aplicación de lo previsto en el apartado anterior exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <p>1. Que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la empresa o, en su caso, del grupo de sociedades y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.</p> <p>2. Que cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges,</p>

VII. ANEXO: NORMATIVA FISCAL ANALIZADA

	<p><i>parejas de hecho o familiares hasta el cuarto grado, no tengan una participación, directa o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5 por 100.</i></p> <p><i>3. Que los títulos se mantengan, al menos, durante cinco años.</i></p> <p><i>El incumplimiento del plazo a que se refiere el número 3.º anterior motivará la obligación de ingresar la cantidad procedente, con los correspondientes intereses de demora. A este fin se presentará autoliquidación complementaria en el plazo que medie entre la fecha en que se incumpla el requisito y la finalización del plazo reglamentario de autoliquidación correspondiente al período impositivo en que se produzca dicho incumplimiento.</i></p>
<p>Artículo 19. Rendimiento íntegro del trabajo</p> <p><i>2. No obstante, en los supuestos que se relacionan en este apartado, el rendimiento íntegro del trabajo se obtendrá por la aplicación de los siguientes porcentajes al importe total de los rendimientos definidos en los artículos anteriores de este Capítulo:</i></p> <p><i>a) Cuando los rendimientos de trabajo tengan un período de generación superior a dos años y no se obtengan de forma periódica o recurrente, el 60 por 100; este porcentaje será del 50 por 100 en el supuesto de que el período de generación sea superior a cinco años o se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo.</i></p> <p><i>El cómputo del período de generación, en el caso de que estos rendimientos se cobren de forma fraccionada, deberá tener en cuenta el número de años de fraccionamiento, en los términos que reglamentariamente se establezcan.</i></p> <p>.....</p>	<p>Artículo 14. Rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, rendimientos percibidos de forma fraccionada y determinación del período de generación</p> <p><i>1. A efectos de la aplicación del porcentaje de integración del 50 por 100 previsto en la letra a) del apartado 2 del artículo 19 de la Norma Foral del Impuesto, se consideran rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, exclusivamente, los siguientes, cuando se imputen en un único periodo impositivo:</i></p> <p><i>a) Las cantidades satisfechas por la empresa a los empleados con motivo del traslado a otro centro de trabajo que excedan de los importes previstos en el artículo 13 de este Reglamento.</i></p> <p><i>b) Las indemnizaciones derivadas de los regímenes públicos de la Seguridad Social o Clases Pasivas, así como las prestaciones satisfechas por Colegios de Huérfanos e instituciones similares, en los supuestos de lesiones no invalidantes.</i></p> <p><i>c) Las prestaciones satisfechas por lesiones no invalidantes o incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, por empresas y por entes públicos.</i></p> <p><i>d) Las prestaciones por fallecimiento y por gastos de entierro o sepelio que excedan del límite exento de acuerdo con el artículo 9.23.º de la Norma Foral del Impuesto, de trabajadores o funcionarios, tanto las de carácter público como las satisfechas por Colegios de Huérfanos e instituciones similares, empresas y por entes públicos.</i></p>

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

	<p>e) Las cantidades satisfechas en compensación o reparación de complementos salariales, pensiones o anualidades de duración indefinida o por la modificación de las condiciones de trabajo.</p> <p>f) Las cantidades satisfechas por la empresa a los trabajadores por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.</p> <p>g) Los premios literarios, artísticos o científicos que no gocen de exención en este Impuesto. No se consideran premios, a estos efectos, las contraprestaciones económicas derivadas de la cesión de derechos de propiedad intelectual o industrial o que sustituyan a éstas.</p> <p>Asimismo, se considerará de aplicación el porcentaje previsto en este apartado, cuando los rendimientos del trabajo se obtengan como consecuencia del desarrollo de actividades que, por sus circunstancias objetivas, requieran dicha integración, en los términos y condiciones que se determinen.</p> <p>1. Cuando los rendimientos del trabajo con un período de generación superior a dos años se perciban de forma fraccionada, sólo serán aplicables los porcentajes de integración del 60 por 100 o del 50 por 100 contenidos en el párrafo primero de la letra a) del apartado 2 del artículo 19 de la Norma Foral del Impuesto, en caso de que el cociente resultante de dividir el número de años de generación, computados de fecha a fecha, entre el número de períodos impositivos de fraccionamiento, sea superior a dos o a cinco, respectivamente.</p> <p>2. Cuando conste que el período de generación sea superior a dos años pero no sea posible determinar exactamente el referido período se considerará que el mismo es de tres años.</p> <p>.....</p>
<p>Artículo 20. Opciones sobre acciones</p> <p>1. En los supuestos de rendimientos del trabajo que se pongan de manifiesto con ocasión del ejercicio de opciones sobre acciones de la entidad en la que se presten servicios, de cualquiera del grupo de sociedades o de cualquier otra entidad con la que exista vinculación, la cuantía del rendimiento sobre la que se aplicarán los porcentajes de integración a que se refiere la letra a) del apartado 2 del artículo anterior, no podrá superar el importe que resulte de multiplicar la cantidad que reglamentariamente se</p>	<p>Artículo 16. Opciones sobre acciones: límite de aplicación de porcentajes de integración</p> <p>En los supuestos de rendimientos del trabajo que se pongan de manifiesto con ocasión del ejercicio del derecho de opciones sobre acciones a que se refiere el artículo 20.1 de la Norma Foral del Impuesto, los porcentajes de integración del 60 por 100 o del 50 por 100 no se aplicarán sobre la cuantía del rendimiento que exceda del importe que resulte de multiplicar la cantidad de 20.000 euros por el número de años de generación del</p>

VII. ANEXO: NORMATIVA FISCAL ANALIZADA

<p>determine por el número de años de generación del rendimiento.</p> <p>2. El importe del límite a que se refiere el apartado anterior se duplicará cuando las entregas de opciones sobre acciones cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>a) Las acciones o participaciones adquiridas deberán mantenerse, al menos, durante 3 años, a contar desde el ejercicio de la opción de compra.</p> <p>b) La oferta de opciones de compra deberá realizarse en las mismas condiciones a todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa.</p>	<p>rendimiento.</p> <p>En el supuesto de que se rebase la cuantía a que se refiere el párrafo anterior, el exceso se computará en su totalidad.</p> <p>A tales efectos, se considerará que dichos rendimientos del trabajo tienen un periodo de generación superior a dos o a cinco años y que no se obtienen de forma periódica o recurrente, cuando el ejercicio de dicho derecho se efectúe transcurridos, respectivamente, más de dos o de cinco años contados desde la fecha de su concesión, si, además, no se conceden anualmente.</p>
<p>Artículo 43. Supuestos especiales</p> <p>2. Se estimará que no existe ganancia o pérdida patrimonial en los siguientes supuestos:</p> <p>.....</p> <p>b) Con ocasión de transmisiones lucrativas por causa de muerte del contribuyente, incluso cuando la transmisión lucrativa se efectúe en uso del poder testatorio por el comisario, o por cualquier título sucesorio con eficacia de presente.</p> <p>A estos efectos, son títulos sucesorios los previstos en el artículo 3 de la Norma Foral del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.</p> <p>c) Con ocasión de las transmisiones lucrativas de empresas o participaciones a que se refiere el apartado Diez del artículo 4 de la Norma Foral del Impuesto sobre el Patrimonio en favor del cónyuge, pareja de hecho, ascendientes o descendientes, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>Primero.- Que el transmitente tuviese sesenta y cinco o más años o se encontrase en situación de incapacidad permanente, en grado de absoluta o gran invalidez.</p> <p>Segundo.- Que, si el transmitente viniera ejerciendo funciones de dirección, dejara de ejercer dichas funciones y de percibir remuneraciones por el ejercicio de las mismas desde el momento de la transmisión.</p> <p>A estos efectos no se entenderá comprendida entre las funciones de dirección la mera pertenencia al consejo de administración de la</p>	

sociedad.

Tercero.- El adquirente deberá mantener la empresa o participaciones recibidas durante los cinco años siguientes a la fecha de la escritura pública de donación salvo que falleciera dentro de este plazo. Asimismo, el adquirente no podrá realizar actos de disposición ni operaciones societarias que, directa o indirectamente, puedan dar lugar a una minoración sustancial del valor de adquisición.

En el supuesto de incumplimiento del indicado plazo de mantenimiento, se procederá por el transmitente a la regularización de la situación tributaria en la autoliquidación correspondiente al ejercicio en que tal incumplimiento se produzca, considerándose que en dicho ejercicio se ha producido la ganancia o pérdida patrimonial.

Los elementos patrimoniales que se afecten por el contribuyente a la actividad económica con posterioridad a su adquisición deberán haber estado afectos ininterrumpidamente durante, al menos, los cinco años anteriores a la fecha de la transmisión.

d) Con ocasión de las transmisiones de empresas o participaciones a que se refiere el apartado 10 del artículo 4 de la Norma Foral del Impuesto sobre el Patrimonio en favor de uno o varios de los trabajadores de la empresa, siempre que se cumplan los requisitos previstos en la letra anterior, teniéndose en cuenta las siguientes especialidades:

Primera: Los cinco años a los que se refiere el párrafo primero del requisito tercero de la letra anterior se contarán a partir de la fecha de transmisión de la empresa o de las participaciones de la misma, transmisión que deberá documentarse en escritura pública o en documento privado que deberá presentarse ante la Administración tributaria.

Segunda: Previamente a la transmisión de la empresa o de las participaciones de la misma, deberá efectuarse una oferta a todos los trabajadores de la empresa o entidad, en igualdad de condiciones para todos ellos, sin que suponga discriminación para alguno o algunos de ellos.

VII. ANEXO: NORMATIVA FISCAL ANALIZADA

<p>Artículo 46. Importe de las ganancias o pérdidas patrimoniales. Norma general</p> <p>1. El importe de las ganancias o pérdidas patrimoniales será:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En el supuesto de transmisión onerosa o lucrativa, la diferencia entre los valores de adquisición, actualizado cuando proceda de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente, y transmisión de los elementos patrimoniales. b) En los demás supuestos, el valor de mercado de los elementos patrimoniales o partes proporcionales, en su caso. <p>.....</p> <p>3. Si se hubiesen efectuado mejoras en los elementos patrimoniales transmitidos, se distinguirá la parte del valor de enajenación que corresponda a cada componente del mismo.</p>	
<p>Artículo 47. Transmisiones a título oneroso</p> <p>1. El valor de adquisición estará formado por la suma de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El importe real por el que dicha adquisición se hubiere efectuado. b) El coste de las inversiones y mejoras efectuadas en los bienes adquiridos y los gastos y tributos inherentes a la adquisición, excluidos los intereses, que hubieran sido satisfechos por el adquirente. <p>Este valor se minorará, cuando proceda, en el importe de las amortizaciones reglamentariamente practicadas, computándose, en todo caso, la amortización mínima.</p> <p>2. El valor de adquisición a que se refiere el apartado anterior se actualizará mediante la aplicación de los coeficientes que se aprueben reglamentariamente, atendiendo principalmente a la evolución del índice de precios del consumo producido desde la fecha de adquisición de los elementos patrimoniales y de la estimada para el ejercicio de su transmisión. Los coeficientes se aplicarán de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sobre los importes a que se refieren las letras a) y b) del apartado anterior, atendiendo al año en que se hayan satisfecho. b) Sobre las amortizaciones, atendiendo al año al que correspondan. <p>3. El valor de transmisión será el importe real por el que la enajenación se hubiese efectuado. De este valor se deducirán los gastos y tributos a que se</p>	

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

<p>refiere la letra b) del apartado 1 anterior en cuanto resulten satisfechos por el transmitente.</p> <p>Por importe real del valor de enajenación se tomará el efectivamente satisfecho, siempre que no resulte inferior al normal de mercado, en cuyo caso prevalecerá éste.</p> <p>.....</p>	
<p>Artículo 48. Transmisiones a título lucrativo</p> <p>Cuando la adquisición o la transmisión hubiere sido a título lucrativo se aplicarán las reglas del artículo anterior, tomando por importe real de los valores respectivos aquellos que resulten de la aplicación de las normas del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.</p> <p>En las adquisiciones lucrativas por título sucesorio con eficacia de presente a que se refiere la letra b) del apartado 2 del artículo 43 de esta Norma Foral, se tomará como valor de adquisición de los bienes a efectos de futuras transmisiones el que tuvieran en el momento de la entrega de los bienes por parte del donante al donatario, excepto que el donatario transmita los mismos bienes antes de que se produzca el fallecimiento del donante, en cuyo caso el donatario se subrogará, respecto de los valores y fechas de adquisición de dichos bienes, en la posición del donante, conservando los que tuviera éste con anterioridad al pacto sucesorio con eficacia de presente.</p> <p>En las adquisiciones a que se refieren las letras c), d) y f) del apartado 2 del artículo 43 de esta Norma Foral, que sean lucrativas, el donatario se subrogará, respecto de los valores y fechas de adquisición de dichos bienes, en la posición del donante.</p>	
<p>Artículo 49. Normas específicas de valoración</p> <p>2. De la transmisión a título oneroso de valores no admitidos a negociación en alguno de los mercados regulados de valores definidos en la Directiva 2004/39/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de abril de 2004 relativa a los mercados de instrumentos financieros y representativos de la participación en fondos propios de sociedades o entidades, la ganancia o pérdida se computará por la diferencia entre el valor de adquisición y el valor de transmisión.</p> <p>Salvo prueba de que el importe efectivamente satisfecho se corresponde con el que habrían convenido partes independientes en condiciones normales de</p>	

VII. ANEXO: NORMATIVA FISCAL ANALIZADA

<p><i>mercado, el valor de transmisión no podrá ser inferior al mayor de los dos siguientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>El teórico resultante del balance correspondiente al último ejercicio cerrado con anterioridad a la fecha de devengo del Impuesto.</i> - <i>El que resulte de capitalizar al tipo del 20 por 100 el promedio de los resultados de los tres ejercicios sociales cerrados con anterioridad a la fecha de devengo del Impuesto. A este último efecto, se computarán como beneficios los dividendos distribuidos y las asignaciones a reservas, excluidas las de regularización o de actualización de balances.</i> 	
<p>Artículo 65. Renta del ahorro <i>Constituyen la renta del ahorro:</i> b) <i>Los rendimientos del capital mobiliario previstos en los artículos 36, 37 y 38 de esta Norma Foral. No obstante, salvo en los supuestos que se establezcan reglamentariamente, los rendimientos del capital mobiliario previstos en los artículos 37 y 56 párrafo tercero de esta Norma Foral procedentes de entidades vinculadas con el contribuyente, en el sentido del artículo 16 de la Norma Foral del Impuesto sobre Sociedades, formarán parte de la renta general.</i></p>	<p>Artículo 63. Renta del ahorro y rendimientos obtenidos por la cesión a entidades vinculadas de capitales propios <i>A efectos de lo establecido en el artículo 65.b) de la Norma Foral 6/2006, de 29 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, los rendimientos de capital mobiliario obtenidos por la cesión de capitales propios a entidades vinculadas con el contribuyente se integrarán, en todo caso, en la renta del ahorro, cuando se trate de rendimientos percibidos de entidades financieras y no difieran de los que hubieran sido ofertados a otros colectivos de similares características a las de las personas que se consideran vinculadas a la entidad pagadora.</i></p>
<p>Artículo 91. Deducción por participación de los trabajadores en la empresa 1. <i>Los contribuyentes podrán aplicar una deducción del 10 por 100, con un límite anual máximo de 1.800 euros, de las cantidades satisfechas en metálico en el período impositivo, destinadas a la adquisición o suscripción de acciones o participaciones en la entidad o en cualquiera del grupo de sociedades, en la que prestan sus servicios como trabajadores.</i> 2. <i>Además de lo anterior, deben reunirse los siguientes requisitos:</i> a) <i>Los valores no deben estar admitidos a negociación en alguno de los mercados regulados.</i> b) <i>Las entidades deben tener la consideración de pequeña o mediana empresa, según lo previsto en la Norma Foral del Impuesto sobre Sociedades.</i> c) <i>En el caso de grupo de sociedades previsto en el artículo 42 del Código de Comercio, también será de aplicación esta deducción respecto de las</i></p>	

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

<p>acciones o participaciones de cualquier sociedad que forme parte del grupo y que cumplan los requisitos establecidos en las dos letras anteriores.</p> <p>d) La adquisición o suscripción debe derivarse de una oferta realizada a todos los trabajadores de las entidades, en igualdad de condiciones para todos ellos, sin que suponga discriminación para alguno o algunos de ellos.</p> <p>e) Cada trabajador, conjuntamente con su cónyuge o pareja de hecho, y familiares hasta el cuarto grado inclusive, no deben tener una participación directa o indirecta en la entidad o en cualquier otra del grupo, superior al 5 por 100.</p> <p>f) Las acciones o participaciones que dan derecho a esta deducción deben mantenerse durante al menos cinco años. El incumplimiento de este plazo motivará la obligación de ingresar las cantidades deducidas de forma indebida, con los correspondientes intereses de demora. Este ingreso se realizará sumando la cantidad indebidamente deducida a la cuota diferencial correspondiente al período impositivo en que se produzca el incumplimiento. No obstante, el contribuyente podrá optar por realizar el ingreso de las cantidades indebidamente deducidas, con los correspondientes intereses de demora, en un momento anterior.</p>	
--	--

VII.2. IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES (BASE NORMA FORAL 3/1996 DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA)

NORMA FORAL

Artículo 33. Deducción para evitar la doble imposición interna: dividendos y plusvalías de fuente interna

1. Cuando entre las rentas del sujeto pasivo se computen dividendos o participaciones en beneficios de otras entidades residentes en España se deducirá el 50 por 100 de la cuota íntegra que corresponda a la base imponible derivada de dichos dividendos o participaciones en beneficios.
La base imponible derivada de los dividendos o participaciones en beneficios será el importe íntegro de los mismos.
2. La deducción a que se refiere el apartado anterior será del 100 por 100 cuando los dividendos o participaciones en beneficios procedan de entidades participadas, directa o indirectamente en, al menos, un 5 por 100, siempre que dicha participación se hubiere poseído de manera ininterrumpida durante el año anterior al día en que sea exigible el beneficio que se distribuya, o, en su defecto, que se mantenga durante el tiempo que sea necesario para completar un año. La deducción también será del 100 por 100 respecto de los beneficios percibidos de mutuas de seguros generales, entidades

VII. ANEXO: NORMATIVA FISCAL ANALIZADA

de previsión social, sociedades de garantía recíproca y asociaciones.

3. *La deducción también se aplicará en los supuestos de liquidación de sociedades, separación de socios, adquisición de acciones o participaciones propias para su amortización y disolución sin liquidación en las operaciones de fusión, escisión total o cesión global del activo y pasivo, respecto de las rentas computadas derivadas de dichas operaciones, en la parte que correspondan a los beneficios no distribuidos, incluso los que hubieran sido incorporados al capital.*

La deducción también se practicará sobre la renta que la sociedad que realiza las operaciones a que se refiere el párrafo anterior deba integrar en la base imponible de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 15 de esta Norma Foral.

TÍTULO VIII REGIMENES TRIBUTARIOS ESPECIALES

CAPÍTULO I DEFINICION

Artículo 48. Definición

Son regímenes tributarios especiales los regulados en el presente título, sea por razón de la naturaleza de los sujetos pasivos afectados o por razón de la naturaleza de los hechos, actos u operaciones de que se trate.

Las normas contenidas en los restantes títulos se aplicarán con carácter supletorio respecto de las contenidas en el presente título.

Artículo 66. Concepto de Sociedades Patrimoniales

1. *Tendrán la consideración de sociedades patrimoniales los contribuyentes en los que concurran las circunstancias siguientes:*

- a) *Que, al menos durante noventa días del período impositivo, más de la mitad de su activo esté constituido por valores o que más de la mitad de su activo no esté afecto a actividades económicas.*

Para determinar si existe actividad económica o si un elemento patrimonial se encuentra afecto a la misma, se estará a lo dispuesto en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Tanto el valor del activo como el de los elementos patrimoniales no afectos a actividades económicas será el que se deduzca de la contabilidad, siempre que ésta refleje fielmente la verdadera situación patrimonial de la sociedad.

- b) *Que todos sus socios sean personas físicas durante todo el período impositivo.*

- c) *Que, al menos, el 90 por 100 de los ingresos de la entidad procedan de las fuentes de renta a que se refiere el artículo 65 de la Norma Foral 6/2006, de 29 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.*

2. *A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 anterior, se atenderá a lo siguiente:*

- a) *No se computarán como valores, los siguientes:*

- Los poseídos para dar cumplimiento a obligaciones legales y reglamentarias.

- Los que incorporen derechos de crédito nacidos de relaciones contractuales establecidas como consecuencia del desarrollo de actividades económicas.

- Los poseídos por sociedades de valores como consecuencia del ejercicio de la actividad constitutiva de su objeto.

- Los que otorguen, al menos, el 5 por 100 de los derechos de voto y se posean con la finalidad de dirigir y gestionar la participación siempre que, a estos efectos, se disponga de la correspondiente organización de medios materiales y personales, y la entidad participada no cumpla el requisito establecido en la letra a) del apartado 1 anterior.

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

- b) *No se computarán como valores ni como elementos no afectos a actividades económicas aquellos cuyo precio de adquisición no supere el importe de los beneficios no distribuidos obtenidos por la entidad, siempre que dichos beneficios provengan de la realización de actividades económicas, con el límite del importe de los beneficios obtenidos tanto en el propio año como en los últimos 10 años anteriores.*
A estos efectos, se asimilan a los beneficios procedentes de actividades económicas los dividendos que procedan de los valores a que se refiere el último inciso de la letra a) de este apartado, cuando los ingresos obtenidos por la entidad participada procedan, al menos en el 90 por 100, de la realización de actividades económicas.
3. *Las entidades que cumplan los requisitos establecidos en los apartados anteriores de este artículo no tendrán la consideración de sociedades patrimoniales en los períodos impositivos en que los valores representativos de la participación en las mismas estuviesen admitidos a negociación en alguno de los mercados secundarios oficiales de valores.*
4. *Los contribuyentes que tengan la consideración de sociedades patrimoniales tributarán por este Impuesto teniendo en cuenta las especialidades previstas en este Capítulo.*
5. *La aplicación del presente régimen será incompatible con las normas establecidas en los demás Capítulos del presente Título, con excepción de las contenidas en los Capítulos X y XIII.*

VII.3. IMPUESTO DE SUCESIONES Y DONACIONES (BASE DECRETO FORAL NORMATIVO 3/1993 POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA NORMA FORAL 2/1989 DEL IMPUESTO DE SUCESIONES Y DONACIONES DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA)

NORMA FORAL

Artículo 9. Base Imponible

Constituye la base imponible del impuesto:

-
- b) *En las donaciones y demás transmisiones lucrativas «inter vivos» equiparables, el valor neto de los bienes y derechos adquiridos, entendiéndose como tal el valor real de los bienes y derechos minorado por las cargas y deudas que fueren deducibles.*
-

Artículo 17. Normas generales

1. *Los interesados deberán consignar en la declaración que están obligados a presentar según el artículo 32 de esta Norma Foral, el valor real que atribuyen a cada uno de los bienes y derechos obtenidos a título lucrativo.*
2. *La Administración podrá comprobar el valor real de esos bienes y derechos obtenidos a título lucrativo. El valor comprobado por la Administración prevalecerá, en su caso, frente al declarado por los interesados aún cuando este último sea superior.*

VII. ANEXO: NORMATIVA FISCAL ANALIZADA

3. *La comprobación se llevará a cabo por los medios establecidos en el artículo 55.1 de la Norma Foral 2/2005, de 10 de marzo, General Tributaria. Además, podrán usarse para la comprobación de valores a la que se refiere el párrafo anterior las normas técnicas para la determinación del valor mínimo atribuible reglamentariamente establecidas, siempre que resulten aplicables a los bienes de que se trate. Cuando se trate de bienes respecto de cuyos precios medios de mercado se aprueben periódicamente tablas oficiales por la Administración tributaria, éstas pueden constituir medio de comprobación de valores.*
4. *No obstante lo establecido en el apartado 2 de este artículo, cuando los interesados hubieren consignado como valor real de los bienes transmitidos uno igual al resultante de la aplicación de las normas técnicas para la determinación del valor mínimo atribuible reglamentariamente establecidas, no procederá la comprobación por ningún otro medio diferente. Asimismo, tratándose de bienes respecto de cuyos precios medios de mercado se aprueben periódicamente tablas oficiales por la Administración Tributaria, cuando los interesados hubieren consignado como valor real de los bienes transmitidos el resultante de la aplicación de las mismas, tampoco procederá la comprobación por ningún otro medio diferente.*
5. *Los interesados podrán solicitar, en todo caso, la práctica de la tasación pericial contradictoria a la que se refieren los artículos 55.2, 127 y 128 de la Norma Foral 2/2005, de 10 de marzo, General Tributaria, con objeto de mostrar su disconformidad con el resultado comprobatorio. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 128 de la Norma Foral General Tributaria, si existiese disconformidad entre los peritos sobre el valor de los bienes y derechos y la tasación del perito de la Administración no fuese inferior o superior en más del 10 por 100 a la realizada por el del interesado, prevalecerá la realizada por el perito de la Administración para la determinación de la base imponible. Si la tasación del perito de la Administración excede de los límites indicados se procederá por el órgano competente a designar un perito tercero.*
6. *La tasación pericial contradictoria se tramitará de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 97 y siguientes del Decreto Foral 112/2009, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de gestión de los tributos del Territorio Histórico de Bizkaia, excepción hecha del supuesto contemplado en el apartado 2 del artículo 98 del citado Reglamento, respecto al cual se aplicará la regla contenida en el párrafo segundo del apartado anterior.*

Artículo 19. Base liquidable

1. *Las adquisiciones por herencia o legado de cualquier tipo de endeudamiento emitido por la Comunidad Autónoma del País Vasco, las Diputaciones Forales o las Entidades Locales Territoriales de los tres Territorios Históricos, gozarán, en su base imponible, de una reducción del 90 por 100, siempre que hubieran permanecido en el patrimonio del causante durante el plazo mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de devengo del Impuesto. Del mismo porcentaje de reducción gozarán, siempre que se cumpla el requisito de permanencia establecido en el párrafo anterior:
 - a) *Las adquisiciones por herencia o legado de títulos o participaciones de Instituciones de Inversión Colectiva que tengan al menos el 90 por 100 de su activo invertido en los valores a los que se refiere el párrafo anterior.*
 - b) *Las adquisiciones por herencia o legado de títulos representativos del endeudamiento emitido por los Organismos Autónomos de las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, así como por las Sociedades Mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a dichas entidades.*De idéntico porcentaje de reducción podrán gozar, siempre que se cumpla el requisito de permanencia establecido en el primer párrafo de este apartado, las emisiones de deuda efectuadas por un Consorcio o cualquier otro Ente en el que la participación en el capital social de las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma del País Vasco sea mayoritaria, si así lo acuerda, de forma expresa para cada caso, el Consejo de Gobierno*

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

de la Diputación Foral de Bizkaia, previa petición al respecto efectuada con anterioridad a la emisión de que se trate.

.....
8. *Las adquisiciones «mortis causa» de una empresa individual, de un negocio profesional o participaciones en entidades, a las que sea de aplicación la exención regulada en el número 2 del apartado 10 del artículo 4 de la Norma Foral 11/1991, de 17 de diciembre, del Impuesto sobre el Patrimonio, por colaterales hasta el tercer grado de la persona fallecida, siempre que no existan descendientes o adoptados, gozarán de una reducción del 95 por 100 en la base imponible del impuesto, siempre que la adquisición se mantuviera durante los cinco años siguientes al fallecimiento del causante, salvo que falleciese el adquirente dentro de ese plazo.*



ARIZMENDIARRIETAREN LAGUNAK



Deusto

Instituto de Estudios
Cooperativos

Kooperatiba Ikaskuntzen
Institutua



**MONDRAGON
UNIBERTSITATEA**

ENPRESAGINTZA
FAKULTATEA

FACULTAD DE
EMPRESARIALES



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

GEZKI

INSTITUTO DE DERECHO COOPERATIVO Y ECONOMÍA SOCIAL DE LA UPV/EHU
UPV/EHUko GIZARTE-EKONOMIA ETA ZUZENBIDE KOOPERATIBOAREN INSTITUA



ASLE

EUSKADIKO ELKARTE LABORAL TALDEA
AGRUPACION DE SOCIEDADES LABORALES DE EUSKADI



LAGUN ARO

 **LAGUN ARO**



EUSKADIKO ELKARTE LABORALTALDEA
AGRUPACION DE SOCIEDADES LABORALES DE EUSKADI



ARIZMENDIARRIETAREN LAGUNAK

eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

GEZKI

INSTITUTO DE DERECHO COOPERATIVO Y ECONOMIA SOCIAL DE LA UPV/EHU
UPV/EHUko GIZARTE-EKONOMIA ETA ZUZENBIDE KOOPERATIBOAREN INSTITUTUA

 **Deusto**

Instituto de Estudios Cooperativos
Kooperatiba Ikaskuntzen Institutua

