

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**La alianza estratégica**

DANIEL ECHAÍZ MORENO

Socio fundador de Echaíz Estudio Jurídico Empresarial. Presidente de la Comisión Consultiva de Derecho Empresarial del Ilustre Colegio de Abogados de Lima (CAL). Catedrático universitario.

Los trabajadores han reclamado tradicionalmente mayor participación dentro de la empresa, desde diversas perspectivas, siendo muestras de ello, por ejemplo, la negociación colectiva y los sindicatos. Con el paso del tiempo, ese afán participativo ha ido decantándose en lo que se denomina la cogestión empresarial, es decir, la gestión conjunta de la empresa por empresarios y trabajadores, lo cual se vislumbra positivamente como un mecanismo promocional de los grupos de interés (teoría de los stakeholders).

La referida cogestión empresarial se ofrece en diversos grados, empezando por la participación en las utilidades (derecho consagrado ampliamente por la legislación a nivel mundial, que confiere un derecho económico participativo, no siendo el Perú la excepción), continuando con la participación en la administración (a través de opiniones no vinculantes de los representantes de los trabajadores para la adopción de decisiones societarias trascendentes), hasta llegar a la participación en la titularidad (de modo que el trabajador sea también un socio, lo que se consigue a través de los programas de opciones sobre acciones o stock options).

Las stock options confieren al trabajador el estatus jurídico adicional de socio, convirtiéndose en un atractivo incentivo laboral, que se condice con la actual tendencia de la promoción de la productividad y que permite conseguir interesantes resultados en la eficiencia empresarial y en el establecimiento del adecuado clima laboral, sin perjuicio del capital que la empresa adquiere de una fuente directa y que, financieramente, puede ser especialmente competitiva.

UNA MANERA MUY ATRACTIVA DE HACER PARTÍCIPE A LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA ES A TRAVÉS DE LAS ACCIONES. AUNQUE DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SOCIEDAD HAY QUE ESTRUCTURAR ADECUADAMENTE ESTA PRÁCTICA



Mediante las stock options, el trabajador recibe las opciones por parte de la empresa en la cual labora, para adquirir acciones de la misma, a la par (por un monto igual al valor nominal), bajo la par (por un monto menor al valor nominal, siendo esta la modalidad más utilizada) o, incluso, gratis. Las stock options suponen un contrato preparatorio, en su versión de contrato de opción y, como tal, se regulan por los artículos 1419 al 1425 del Código Civil (CC), pero estas normas son supletorias frente a la regulación específica del artículo 103 de la Ley General de Sociedades (LGS).

Interés empresarial

El referido artículo 103 de la LGS estipula que la sociedad podrá otorgar a terceros (entiéndase, por ejemplo, a trabajadores) la opción de suscribir nuevas acciones (acciones no circulantes) si así lo establece la escritura pública de constitución (al haberse creado la sociedad) o lo acuerde la junta general de socios (durante el desenvolvimiento de la sociedad) con el voto favorable de socios que representen la totalidad de las acciones suscritas con derecho a voto, siendo uno de los pocos casos en la LGS que exige unanimidad pues la regla general es el gobierno de las mayorías.

Tal exigencia obedece a una cuestión importante, contemplada en el tercer párrafo del artículo 207 de la Ley General de Sociedades: con las opciones sobre acciones se elimina el derecho de suscripción preferente, de modo que los actuales socios de la sociedad no tienen derecho preferencial para suscribir las acciones que dicha sociedad está creando, en tanto estas acciones tienen como titular natural a quien ejerce las opciones.

Las opciones para suscribir nuevas acciones se darán en los plazos, los términos y las condiciones que se establezcan en la escritura pública de constitución o mediante acuerdo de la junta general de socios, siendo que el plazo no podrá exceder de dos años, a razón de lo normado en el primer párrafo del artículo 103 de la LGS, lo cual es distinto a lo regulado en el artículo 1423 del CC, según el cual el plazo del contrato de opción debe ser determinado o determinable y, si no se estableciera, aquél será de un año.

Incentivo laboral

No está demás recomendar a la sociedad que ejerza una adecuada política informativa respecto a sus trabajadores si es que pretende implementar las stock options, de manera que dichos trabajadores sean conscientes de que, además de su condición jurídica de trabajadores, a partir de ahora podrán ser socios en la empresa donde laboran; que, en principio, una condición jurídica es independiente de la otra, de modo que, por ejemplo, no concurrir a su jornada de trabajo es una infracción laboral, mas no califica como tal el no concurrir a una junta de socios.

Igualmente, que las opciones sobre acciones podrán ser ejercidas en la medida que mantengan su calidad de trabajadores; que, como socios, asumen el riesgo de su inversión y se someten al gobierno de las mayorías; que,

“LAS STOCK OPTIONS CONFIEREN AL TRABAJADOR EL ESTATUS JURÍDICO ADICIONAL DE SOCIO, CONVIRTIÉNDOSE EN UN ATRACTIVO INCENTIVO LABORAL, QUE SE CONDICE CON LA ACTUAL TENDENCIA DE LA PROMOCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y QUE PERMITE CONSEGUIR INTERESANTES RESULTADOS EN LA EFICIENCIA.”



como trabajadores que, a su vez, son socios, podrían estar expuestos al acceso a información privilegiada, respecto a la cual deberán guardar reserva, siendo que el incumplimiento se sanciona civil y penalmente; entre otros aspectos similares.

La transparencia informativa en estos asuntos evitará innecesarios conflictos entre

empleador y trabajador, así como cuestionamientos de este último por simple desconocimiento.

En suma, y en términos generales, una manera especialmente atractiva de hacer partícipe a los trabajadores en la empresa se consigue a través de las acciones.

No obstante, desde la perspectiva de la

Beneficios en la cogestión laboral

■ La stock option es un negocio financiero en virtud del cual una de las partes (concedente de la opción), de forma gratuita o a cambio de un precio (prima), ofrece a la otra (beneficiario de la opción) la posibilidad de decidir si compra o no, en un momento concreto o en un plazo determinado, un cierto número de acciones. (Ana de la Puebla Pinilla - 2000).

■ La stock option es un derecho que, de forma onerosa o gratuita, confiere el empresario al empleado para que este, en un plazo determinado, pueda adquirir acciones de la propia empresa o de otra vinculada, estableciéndose para ello un precio, frecuentemente el valor de la acción en bolsa el día que se otorga el derecho. (Sentencia del Tribunal Supremo de España, de fecha 24 de octubre del 2001 (Recurso N° 3295/2000).

■ Existe estrecha vinculación entre la stock option y la relación laboral pues el resultado final se manifiesta beneficioso para los trabajadores, pero con origen en su trabajo y esfuerzo. Sin duda, una ventaja que se ofrece exclusivamente a los trabajadores de la empresa, generalmente no a todos y nunca a los extraños.

■ Por tanto, las partes que ejecutan este acuerdo sobre el plan de opción de compra de las acciones son las mismas que han celebrado el contrato de trabajo. El trasfondo de la stock option es el interés empresarial para el logro de mejores resultados, pero con base en la contribución personal de los trabajadores.

■ La stock option igualmente tiene una finalidad compensatoria y retributiva, sustentada en las cualidades personales y técnicas del trabajador. Así, constituye una forma de retribución variable que propicia la cogestión laboral de la empresa.

sociedad hay que estructurar adecuadamente esta política empresarial de participación accionaria, a efectos de maximizar sus beneficios y no verse perjudicada, por ejemplo, con la intromisión de los trabajadores en la marcha societaria, la merma del valor de mercado de la acción y, eventualmente, hasta la pérdida del control. ■