

PARTICIPACIÓN FINANCIERA DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA Y POLÍTICA FISCAL

***EMPLOYEE FINANCIAL PARTICIPATION
IN SPAIN AND TAX POLICY***

***LANGILEEN FINANTZ PARTE-HARTZEA
ESPANIAN ETA ZERGA POLITIKA***

1. Es constatación general, tanto entre los interlocutores sociales como en las instituciones públicas, que las medidas fiscales son el instrumento esencial de las políticas públicas para el fomento de la participación financiera de los trabajadores en la empresa.

2. Aunque, a efectos de su propia justificación social y consenso entre los interlocutores, la participación financiera de los trabajadores es aún un concepto “embrionario” en España, puede ser de interés, a efectos de posicionar las posibles políticas públicas iniciales al efecto, o bien de orientar y motivar los posibles primeros movimientos de la sociedad civil (o, en su caso, de la posible entidad creada al efecto) proponer algunos criterios orientativos en relación con las

primeras políticas fiscales relacionadas con el fomento de la participación financiera de los trabajadores en España.

3. Existe un consenso general en centrar la política fiscal de fomento de la participación financiera de los trabajadores alrededor de dos líneas de actuación básicas:

a) Las deducciones en Impuesto de Sociedades para las empresas que fomenten la participación financiera de los trabajadores

b) Las deducciones o bonificaciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para los trabajadores que adquieren acciones de su empresa.

**As a Working Paper, it doesn't reflect any institutional position or opinion
neither of EKAI Center, nor of its sponsors or supporting entities**

EKAI Center seeks to do business with companies or governments covered in its reports. Readers should be aware that we may have a conflict of interest that could affect the objectivity of this report. Investors should consider this report as only a single factor in making their investment decision.

En principio, los beneficios fiscales en el Impuesto de Sociedades tienen particular importancia en el modelo anglosajón, en especial en relación con la deducibilidad de las operaciones de financiación de los planes de propiedad accionarial (ESOPs).

4. En la Unión Europea, parece claro que los objetivos fiscales de las políticas públicas de fomento de la participación financiera de los trabajadores en la empresa están fundamentalmente centrados alrededor del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

5. En España, como es sabido, el instrumento de fomento fiscal más relevante se recoge en el apartado 2.a del artículo 42 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, según el cual:

“2. No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie:

- a. *La entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal del 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”.*

6. A su vez, el artículo 43 del Reglamento del IRPF desarrolla este concepto en los siguientes términos:

“Artículo 43. Entrega de acciones a trabajadores.

1. No tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie, a efectos de lo previsto en el artículo 42.2.a de la Ley del Impuesto, la entrega de acciones o participaciones a los trabajadores en activo en los siguientes supuestos:

La entrega de acciones o participaciones de una sociedad a sus trabajadores.

Asimismo, en el caso de los grupos de sociedades en los que concurran 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, 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, contribuyentes por este Impuesto, de las sociedades que formen parte del grupo.

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.

2. La aplicación de lo previsto en el apartado anterior exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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.

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

As a Working Paper, it doesn't reflect any institutional position or opinion neither of EKAI Center, nor of its sponsors or supporting entities

EKAI Center seeks to do business with companies or governments covered in its reports. Readers should be aware that we may have a conflict of interest that could affect the objectivity of this report. Investors should consider this report as only a single factor in making their investment decision.

Que los títulos se mantengan, al menos, durante tres años.

El incumplimiento del plazo a que se refiere el número 3º anterior motivará la obligación de presentar una autoliquidación complementaria, con los correspondientes intereses de demora, en el plazo que medie entre la fecha en que se incumpla el requisito y la finalización del plazo reglamentario de declaración correspondiente al período impositivo en que se produzca dicho incumplimiento”.

7. Del conjunto de la regulación podemos destacar los aspectos siguientes:

- Se trata de un incentivo fiscal basado en las entregas gratuitas de acciones o participaciones
- El importe anual es significativo
- Se dirige fundamentalmente a operaciones destinadas al conjunto de la plantilla
- Las acciones entregadas se trasladan al patrimonio individual del trabajador, sin que se exija ningún tipo de gestión colectiva por parte del conjunto de acciones en manos de los trabajadores
- En aparente contradicción con lo anterior, se exige expresamente “que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa”. Aunque este concepto es de bastante difícil interpretación.

8. Sin embargo, las líneas de actuación centrales en Europa se dirigen más hacia la incentivación mediante desgravaciones de las adquisiciones de capital por parte de los trabajadores.

En principio, es una política más exigente en cuanto exige un desembolso efectivo del capital adquirido, frente a la regulación española, que se basa en la entrega gratuita de acciones. Pero esto puede hacerla de particular interés en un contexto de crisis, en el que las necesidades de capital de las empresas son y van a ser evidentes.

9. En concreto, a nivel europeo se ha propuesto como modelo de la Unión Europea “que sea posible para un trabajador en cualquier Estado europeo adquirir acciones de su empresa, hasta 5.000 euros por año, con una desgravación del 20% en impuestos y seguridad social”.¹

10. En principio, a efectos de análisis, y teniendo en cuenta el particular interés que, en la actual crisis financiera, puede tener para las empresas la captación de recursos de capital, parece recomendable que la legislación española introduzca este nuevo concepto de “deducción en la cuota tributaria” del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de un 20% de las aportaciones anuales de los trabajadores al capital de su empresa, con un límite que bien pueden ser los 5.000 euros anuales propuestos a nivel europeo o bien una cantidad más ambiciosa de 10.000 euros, más cercana a los 12.000 euros de UK o a los 22.000 euros de Francia.

11. En cuanto a los requisitos exigidos al respecto, podrían ser similares a los actualmente establecidos a efectos de las entregas gratuitas de acciones. No obstante, sería interesante analizar de forma específica hasta qué punto esta desgravación debería exigir o no algún tipo de

¹ “A political roadmap for employee Ownership in Europe”, European Federation of Employee Share Ownership (EFES), 2009.

As a Working Paper, it doesn't reflect any institutional position or opinion neither of EKAI Center, nor of its sponsors or supporting entities

EKAI Center seeks to do business with companies or governments covered in its reports. Readers should be aware that we may have a conflict of interest that could affect the objectivity of this report. Investors should consider this report as only a single factor in making their investment decision.

gestión o titularidad colectiva por parte de los trabajadores accionistas, quizás suprimiendo como contrapartida el requisito establecido actualmente de “que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa”, excesivamente falto de claridad. La gestión colectiva puede ser un elemento esencial a efectos de dar estabilidad y continuidad a los programas de participación financiera puestos en marcha a nivel de empresa.

12. Aunque, en principio, las dificultades presupuestarias actuales no son las mejores circunstancias para la introducción de nuevas desgravaciones fiscales, la relación directa entre esta nueva desgravación y la capitalización de las empresas parece que justificaría fácilmente al menos un análisis detenido de la propuesta.

13. De cualquier forma, es importante tener en cuenta al respecto el carácter aún embrionario que en España tiene el movimiento de participación financiera de los trabajadores en la empresa y la falta de suficiente claridad del posicionamiento que en este ámbito mantienen empresarios y trabajadores. A falta de una clarificación conceptual suficiente al respecto, parece importante tener en cuenta el elemento de capitalización empresarial como una justificación básica sustancial de las posibles actuaciones políticas a desarrollar al respecto durante el actual contexto de crisis.

As a Working Paper, it doesn't reflect any institutional position or opinion neither of EKAI Center, nor of its sponsors or supporting entities

EKAI Center seeks to do business with companies or governments covered in its reports. Readers should be aware that we may have a conflict of interest that could affect the objectivity of this report. Investors should consider this report as only a single factor in making their investment decision.