

# La participación de los trabajadores en los resultados económicos de la empresa. Propuesta de modificación legislativa



**Pablo Aguilar**  
Universidad de Burgos\*

*En el contexto actual, de pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, se debate sobre la conveniencia de hacer partícipes a los trabajadores de los resultados de la empresa, especialmente cuando un importante número de empresas deberá elaborar el Estado de Información No Financiera/Informe de Sostenibilidad. En este artículo se realiza un breve recorrido por las legislaciones laboral y mercantil españolas, y se propone la posibilidad de incorporar en la normativa la participación de los trabajadores en los resultados económicos empresariales, aproximándose así en mayor medida hacia organizaciones socialmente responsables mediante la complicidad con los trabajadores.*

## Introducción

Recientemente hemos conocido que el gobierno francés ha propuesto que las empresas que repartan dividendos entre sus accionistas deberán también distribuirlo entre los empleados, lo cual repercutiría en la cifra de dividendos disponibles para los accionistas y/o en la retención de beneficios o reservas de las empresas francesas.

En el escenario actual de alta inflación y para favorecer que las empresas sean corresponsables con el esfuerzo que deben realizar las familias, el Congreso aprobó en noviembre el impuesto a la banca y las empresas energéticas, que entró en vigor el 1 de enero de 2023. Esta medida producirá el mismo efecto comentado: reducción de la cifra de beneficios y, consecuentemente, menores dividendos a repartir y/o menores reservas voluntarias.

En un contexto de empresa responsable no haría falta que ninguna norma exigiera a las empresas hacer partícipes a los empleados de los beneficios empresariales ya que, siendo los empleados uno de los grupos de interés más importantes de las empresas y contribuyentes a la generación de valor de las compañías, esta participación surgiría de la negociación y el consenso. Destacamos que el Parlamento Europeo ha aprobado durante el mes de noviembre la Directiva sobre presentación de información de sostenibilidad por parte de las empresas, por la cual determinadas empresas deben informar, entre otros aspectos, de factores sociales y pueden informar de posibles riesgos con respecto al empleo y los ingresos.

Sin embargo, no todas las empresas son socialmente responsables y el legislador puede favorecer esta consideración de empresa como unión de intereses y, en particular, favorecer un comportamiento simétrico ante las distintas situaciones económicas negativas o positivas por las que atraviesa, a través de la adaptación de la legislación laboral

\* Socio Protector Estratégico de AECA n.º 679.

y/o societaria al entorno económico cambiante. De hecho, la definición de empresa como entidad con ánimo de lucro, tanto para la RAE como para los artículos 116 del Código de Comercio y el artículo 1665 del Código Civil, no conlleva la noción de responsabilidad que debe ir implícita en su comportamiento.

### Legislación actual

Refiriéndonos a la participación de los trabajadores en los resultados empresariales, el Estatuto de los Trabajadores regula cómo pueden actuar las empresas ante situaciones económicas negativas, pero no menciona nada acerca de cómo favorecer a los empleados con situaciones económicas positivas. Así, el Estatuto de los Trabajadores les hace partícipes de la situación económica negativa de las empresas para la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas (artículo 47), despido colectivo (artículo 51) y descuelgue (artículo 82).

Por contra, la legislación mercantil sí hace partícipes a los administradores de la situación económica positiva de la empresa. Así, en la Ley de Sociedades de Capital se recoge que la remuneración de los administradores podrá consistir en participación en beneficios (artículo 217), incluso dando unas pautas de su cuantificación: en la sociedad limitada, no superior al 10 % de los beneficios repartibles y en la sociedad anónima se limita su reparto a que previamente se haya satisfecho un 4 % del valor nominal de las acciones, en términos generales (artículo 218).

Consideramos que bajo la perspectiva del enfoque de *stakeholders*, donde tanto los administradores como los trabajadores son grupos de interés internos de la empresa, parece razonable incluir a los trabajadores como partícipes de los beneficios de las empresas, lo que eliminaría la asimetría existente según la cual los trabajadores solo sufren las situaciones económicas negativas, pero nunca se benefician directamente de la situación económica positiva. Esta situación permitirá repartir la riqueza generada entre los accionistas (dividendos), trabajadores y administradores (remuneraciones), la administración tributaria (impuesto sobre beneficios) y la propia empresa (reservas).

### Propuesta legislativa

En nuestro artículo de septiembre de 2017, publicado en el número especial de la revista AECA, ya proponíamos un modelo de participación de los trabajadores en los resultados empresariales en función de la facturación y la rentabilidad de la empresa en comparación con los datos sectoriales y reflexionábamos sobre la conveniencia de incluir dentro de la memoria la participación de los administradores, empleados y accionistas en los resultados empresariales.

**El gobierno francés ha propuesto que las empresas que repartan dividendos entre sus accionistas deberán también distribuirlos entre los empleados**

**El Estatuto de los Trabajadores regula cómo pueden actuar las empresas ante situaciones económicas negativas, pero no menciona nada acerca de cómo favorecer a los empleados con situaciones económicas positivas**

En esta ocasión, en sintonía con las propuestas de otros países europeos, se sugiere una modificación de la legislación laboral para que los trabajadores sean partícipes de los resultados económicos positivos en igual medida que lo son de los resultados económicos negativos; no necesariamente vía dividendos, ya que bien pudiera establecerse un concepto retributivo vinculado a los beneficios empresariales. Esta retribución como *paga de beneficios* podría asociarse al reparto de dividendos a los socios o accionistas; todo ello supondría una modificación de la legislación mercantil a estos efectos.

Por otra parte, teniendo en cuenta la obligatoriedad de elaborar el Estado de Información No Financiera (Información de sostenibilidad) y la posibilidad recogida en la Ley 11/2018 de presentar este estado en un informe separado, sugerimos que se establezca un modelo que estandarice la información incluida –tanto en la memoria como en el informe de gestión– sobre la participación en los resultados empresariales de los accionistas, trabajadores y administradores.

Por último, abogamos para que el legislador favorezca la participación de los trabajadores en la empresa durante el proceso de transposición al derecho español de la Directiva sobre la presentación de informes corporativos sobre sostenibilidad. El hecho de que los trabajadores sean partícipes de los resultados permitirá incentivar su contribución a la creación de valor para generar resultados positivos en las empresas.

En este sentido, también el Estatuto de los Trabajadores podría incorporar en su articulado la posibilidad de reconocer la situación económica positiva de igual forma que la negativa, pudiendo recogerlo dentro del artículo 31 referente a las gratificaciones extraordinarias.

Con un fin más garantista, también podría modificarse la Ley de Sociedades de Capital para que solo se puedan repartir dividendos a los socios y/o accionistas cuando se haya reconocido y satisfecho la paga extraordinaria de beneficios a los trabajadores, incorporándolo dentro del artículo 273 de aplicación del resultado, con una mención expresa en dicho sentido.

Legislación laboral	Legislación mercantil
Estatuto de los Trabajadores	Ley de Sociedades de Capital
Artículo 31	Artículo 273

## Reflexiones finales

El hecho de que la información contable apenas se utilice para establecer las subidas salariales pactadas en convenio colectivo tiene un efecto perverso para las empresas. Por parte de los agentes sociales se está exigiendo que se tenga en cuenta la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores –o, lo que es lo mismo, que suban los salarios aplicando el IPC–. Esta reivindicación no tiene en cuenta dos aspectos fundamentales: no todas las empresas se pueden permitir esta subida y puede provocar el efecto contrario para los trabajadores, descuelgue del convenio y despidos por causas económicas, además de generar un bucle de inflación.

Si desde la administración y los agentes sociales se considera que la mejor manera de compensar la pérdida del poder adquisitivo es la subida salarial en base al IPC, no se entiende por qué desde la administración pública no se propone esa subida salarial en el personal adscrito a la Administración, con su incorporación en el Capítulo III del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por el contrario, si se favorece que las empresas hagan partícipes de sus beneficios a los trabajadores, estos verán mejoradas sus retribuciones al igual que las empresas, produciéndose una corresponsabilidad entre ambos intereses.

Muchas empresas tendrán que hacer informes de sostenibilidad y presentarán información no financiera referente a los trabajadores, pudiendo realizarse como un mero maquillaje de datos, ya que la verdadera responsabilidad social de muchas empresas no siempre se produce, razón por la que regular el establecimiento de esa participación de los trabajadores en los beneficios puede ayudar al avance de dicha responsabilidad social.

De esta forma, si los empleados ven vinculada parte de su retribución al desarrollo sostenible de la empresa, es probable que se impliquen más en ella, busquen la mejor manera de mejorar sus objetivos comunes y repercuta en la sostenibilidad. Por ejemplo, si los empleados vinculan la adopción de medidas de ahorro energético basadas en la economía circular a retribuciones salariales.

**En sintonía con las propuestas de otros países europeos, se sugiere una modificación de la legislación laboral para que los trabajadores sean partícipes de los resultados económicos positivos en igual medida que lo son de los resultados económicos negativos**

**Si desde la Administración Pública se considera que la mejor manera de compensar la pérdida del poder adquisitivo es la subida salarial en base al IPC, no se entiende por qué no se propone la subida salarial en el personal adscrito a la administración**

Esta propuesta hará que aumenten los ingresos de los trabajadores, sobre todo en las empresas que obtienen mayores resultados económicos que, según la información que maneja el Gobierno español, son las compañías energéticas y la banca. Consecuentemente, no sería necesario el establecimiento del nuevo impuesto previsto para estos sectores de actividad, el cual solo produce una mayor participación en los beneficios empresariales de la administración pública, pero los empleados de estas empresas no perciben directamente su gratificación por conseguir mejorar los resultados empresariales.

En definitiva, hacer partícipes a los trabajadores de los resultados empresariales conduciría a una mayor implicación y tendría un efecto multiplicador positivo en todas las cifras de las empresas. Esa participación requiere que la información contable sea totalmente confiable y tenida en cuenta de una manera más clara en todo el proceso de negociación colectiva. Solo cuando se pueda encontrar esa complicidad entre estos partícipes se podrá garantizar la supervivencia de la empresa y la verdadera responsabilidad social de la compañía. ▽

### Referencias

**Aguilar Conde P, Prieto Moreno B** (2017). “Los empleados como usuarios de la información contable. Propuesta de un modelo de participación en los resultados positivos de la empresa”. *Revista AECA*, 119, 4-6.

**Real Decreto de 22 de agosto de 1885**, por el que se publica el Código de Comercio. Boletín Oficial Del Estado, 1885-6627.

**Real Decreto de 24 de julio de 1889**, por el que se publica el Código Civil. Boletín Oficial Del Estado, 1889-4763.

**Real Decreto Legislativo 1/2010**, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Boletín Oficial del Estado, 2010-10544.

**Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial Del Estado, 2015-11430.

**Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial Del Estado, 2015-11719.

**Resolución legislativa del Parlamento Europeo**, de 10 de noviembre de 2022, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican la Directiva 2013/34/UE, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y el Reglamento (UE) n.º 537/2014, por lo que respecta a la información corporativa en materia de sostenibilidad.