

# RAE JURISPRUDENCIA

REVISTA DE ANÁLISIS ESPECIALIZADO DE JURISPRUDENCIA

AÑO VII | N° 79 | ENERO 2015

**Director**

Giovanni Priori Posada

**Directora Ejecutiva**

Xaviera Pérez Benazar

## ESPECIAL

### Normatividad relativa al Dinero Electrónico

#### Además

La contratación en la venta directa

La participación de los trabajadores en la empresa

Formatos oficiales de los títulos valores

El derecho a la defensa de las comunidades campesinas y nativas en los procesos judiciales

Derecho a la Identidad, Debido Procedimiento Administrativo y Acceso al DNI

Legitimación activa en el proceso de inconstitucionalidad

Los derechos fundamentales de los adolescentes transgénero

Concurso de personas casadas bajo el régimen de la sociedad de gananciales

La discrecionalidad del INDECOPI y el sector inmobiliario

Interpretación correcta de los alcances del deber de idoneidad

La libertad sindical en los miembros de las Fuerzas Armadas del Perú

Prestaciones alimentarias como prueba de desnaturalización de modalidades formativas laborales

El ejercicio de la libertad sindical: ¿práctica anticompetitiva o ejercicio de un derecho fundamental?

Aspectos a tener en cuenta en la contratación de trabajadores extranjeros

Alcances sobre el delito de usurpación por violencia

El control de la legalidad del juez sobre el desistimiento fiscal

Solicitud de extradición activa: Caso Belaúnde Lossio

ISSN 1999-799X



9 771999 799008 >



THOMSON REUTERS



# La participación de los trabajadores en la empresa

Daniel Echaiz Moreno<sup>(\*)</sup>

---

*"(...) 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 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."*

---

<sup>(\*)</sup> Doctorando en Derecho y Magíster en Derecho de la Empresa por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Abogado summa cum laude por la Universidad de Lima. Socio fundador de Echaiz Abogados. Presidente de la Comisión Consultiva de Derecho Empresarial del Ilustre Colegio de Abogados de Lima. Catedrático de las Facultades de Derecho de la Universidad de Lima, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) y Universidad San Ignacio de Loyola. Miembro asociado del Instituto Peruano de Derecho Mercantil. Investigador académico del Instituto Argentino de la Empresa Familiar.



**COMENTARIO**

Tradicionalmente, los trabajadores han reclamado 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. 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 ésta 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).

Precisamente, 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 LGS: 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.

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 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; 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, 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; etc. La transparencia informativa en asuntos como los anteriormente referidos 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 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.