

LANGILEEK ENPRESEN KAPITALEAN PARTE HARTZEA

PARTE HARTZEKO PROGRAMA BATEN
EZARPEN PRAKTIKORAKO GIDA

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea





LANGILEEK ENPRESEN KAPITALEAN PARTE HARTZEA

PARTE HARTZEKO PROGRAMA BATEN
EZARPEN PRAKTIKORAKO GIDA



CIP. Biblioteca Universitaria

Langileek enpresen kapitalean parte hartzea [Recurso electrónico]: parte hartzeko programa baten ezarpen praktikorako gida / [Miren Igone Altzelai Uliondo ...(et al.)]. – Datos. – Bilbao : Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, Argitalpen Zerbitzua = Servicio Editorial, 2021 . –1 recurso en línea : PDF (152 p.)

En port. : GEZKI,UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboko Institutua, Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la UPV/EHU.

Modo de acceso: World Wide Web.

ISBN: 978-84-1319-141-6

1. Gestión de empresa - Participación de los trabajadores. 2. Accionariado del personal. 3. Empresas – Finanzas. 4. Empresas - Gipuzkoa. 5. Empresas – Europa. I. Altzelai Uliondo, Miren Igone, coautor. II. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social.

(0.034) 658.14

(0.034) 658.3

EGILEAK

Miren Igone Altzelai Uliondo

Aitor Bengoetxea Alkorta

Aitziber Etxezarreta Etxarri

Sylvia Gay Herrero

Rosa Ochoa-Errarte Goicoechea

Aratz Soto Gorrotxategi

Estela Brion Berdote

EDIZIOA



GEZKI

UPV/EHUko Gizarte
Ekonomia eta Zuzenbide
Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho
Cooperativo y Economía
Social de la UPV/EHU

FINANTZIAZIOA

**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Ekonomia Sustapeneko,
Landa Ingurune eta
Lurralde Oreka Departamentua



**Diputación Foral
de Gipuzkoa**
Departamento de Promoción
Económica, Medio Rural
y Equilibrio Territorial

DISEINUA ETA MAKETAZIOA:

Antza Komunikazio Grafikoa / Antza S.A.L.

© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

ISBN: 978-84-1319-141-6

2021eko martxo

AURKIBIDEA

<i>1. SARRERA ETA PROIEKTUAREN JUSTIFIKAZIOA</i>	<i>9</i>
<i>2. ESPARRUTEORIKOA</i>	<i>15</i>
<i>3. KAPITALEAN PARTE HARTZEAREN ONURAK ETA ZAILTASUNAK</i>	<i>21</i>
<i>3.1. KAPITALEAN PARTE HARTZEAREN ONURAK</i>	<i>22</i>
<i>3.2. KAPITALEAN PARTE HARTZEAREN ERRONKAK ETA ZAILTASUNAK</i>	<i>26</i>
<i>4. KAPITALEAN PARTE HARTZEKO EREDU/FORMA JURIDIKOAK</i>	<i>29</i>
<i>4.1. Zuzenean parte hartzeko ereduak</i>	<i>30</i>
<i>4.2. Zeharka parte hartzeko ereduak</i>	<i>32</i>
<i>4.3. Kapitallean parte hartzea, zentzu zabalean</i>	<i>34</i>
<i>5. EUROPAN LANGILEEK ENPRESEN JABETZAN PARTE HARTZEA</i>	<i>37</i>
<i>5.2. Soldatako akzioduna Frantzian</i>	<i>45</i>
<i>5.3. Erresuma Batuko langileen parte hartzea</i>	<i>63</i>
<i>5.4. Alemaniako langileen parte hartzea</i>	<i>70</i>
<i>6. PARTAIDETZA ESTATUAN ETA GIPUZKOAN</i>	<i>85</i>
<i>6.1. Espainiako estatuko forma juridiko sozietarioak eta enpresa ehuna</i>	<i>86</i>
<i>6.2. Partaidetza esperientziak kapitallean Estatu mailan</i>	<i>88</i>
<i>6.3. Espainiako estatuko forma juridiko sozietarioak eta enpresa ehuna</i>	<i>90</i>
<i>6.4. Parte hartze esperientziak Gipuzkoan</i>	<i>92</i>

<i>7. GIDA</i>	<i>99</i>
<i>AURKIBIDEA</i>	<i>100</i>
<i>GIDA OSATZEKO ARRAZOIA</i>	<i>101</i>
<i>7.1. KAPITALEAN PARTE HARTZEKO SISTEMA BAT EZARTZEKO ARRAZOIAK</i>	<i>103</i>
<i>7.2. KAPITALEAN PARTE HARTZEKO PROGRAMA BAT MARTXAN JARTZEA</i>	<i>105</i>
<i>I. FASEA: LORTU NAHI DEN HELBURUA ZEHAZTEA</i>	<i>108</i>
<i>II. FASEA: ENPRESAREN ERREALITATERA EGOKITUTAKO EREDUAREN GARAPENA</i>	<i>111</i>
<i>III. FASEA: EREDUAREN EZARPENA</i>	<i>129</i>
<i>7.3. EZARRITAKO EREDUAREN JARRAIPENA</i>	<i>131</i>
<i>8. ESKUALDATZEAREN/EROSKETAREN ONDORIO FISKALAK SOZINETATEARENTZAT ETA LANGILEENTZAT</i>	<i>133</i>
<i>8.1. Fiskalitatea Gipuzkoan</i>	<i>134</i>
<i>8.2. Fiskalitatea Estatuan</i>	<i>139</i>
<i>9. ONDORIOAK</i>	<i>143</i>
<i>10. BIBLIOGRAFIA</i>	<i>145</i>

GRAFIKOEN AURKIBIDEA

<i>1. grafikoa: langileek harpidetutako kapitala, 2006. eta 2018. urteen artean</i>	<i>43</i>
<i>2. grafikoa: langileek kapitalean parte hartzearen bilakaera Erresuma Batuan 2007tik 2018ra</i>	<i>64</i>
<i>2. Grafikoa: FLACHGLAS Wernberg GmbH (SL) partaidetza sistema</i>	<i>83</i>
<i>3. grafikoa: Edozer forma juridikoko Espainiako sozietate kopurua</i>	<i>86</i>
<i>4. grafikoa: Sozietate anonimoen eta mugatuena bilakaera 2015-2018 artean</i>	<i>90</i>
<i>5. grafikoa: Grupo Alcantara zeharkako partaidetza sistema</i>	<i>93</i>

TAULEN AURKIBIDEA

<i>1. taula. Frantziako soldatuen PARTE HARTZE FINANTZARIOA</i>	<i>47</i>
<i>2. taula. Enpresaren EMAITZETAN PARTE HARTZEKO mekanismoak</i>	<i>49</i>
<i>3. taula. MOZKINEN BANAKETA. Enpresarako erregimen fiskala eta soziala</i>	<i>52</i>
<i>4. taula. SOLDATA AURREZPENEN planak. Langileentzako erregimen fiskala eta soziala</i>	<i>53</i>
<i>5. taula. AKZIOEN DOAKO ESLEIPENAK. Eskuratzailerentzako erregimena</i>	<i>59</i>
<i>6. taula. Enplegatzailerentzako FORFAIT SOZIAL motak</i>	<i>62</i>
<i>7. taula: Enpresa txiki eta ertainen kopurua Espainian 2017an</i>	<i>87</i>
<i>8. taula: Enpresa txiki eta ertainen kopurua Gipuzkoan 2017an</i>	<i>91</i>



1.

SARRERA ETA PROIEKTUAREN JUSTIFIKAZIOA

TXOSTEN HAU EUSKAL
HERRIKO UNIBERTSITATEKO
GIZARTE EKONOMIA ETA
ZUZENBIDE KOOPERATIBOAREN
INSTITUTUKO (GEZKI) DIZIPLINA
ANITZEKO IKERTZAILE-TALDE
BATEK EGINDAKO IKERKETA-
PROIEKTU BATEN EMAITZA DA.

Txosten hau Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko GEZKIko (Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide Kooperatiboaren Institutuko) ikertzaile talde batek egindako ikerketa proiektu baten emaitza da. Proiektua biltzen da Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapena, Landa Ingurunea eta Lurralde Oreka Departamentuak finantzaturako “Gipuzkoan, enpresetan pertsonen partaidetza sustatzea” programaren barruan.

Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentu horren helburu estrategikoen artean dago, duela urte batzuetatik, enpresen kudeaketan, emaitzetan eta kapitalean parte hartzearen sustatzea eta enpresak lurraldean errotzen direla bermatzea. Testuinguru horretan garatzen da ikerketa proiektu hau.

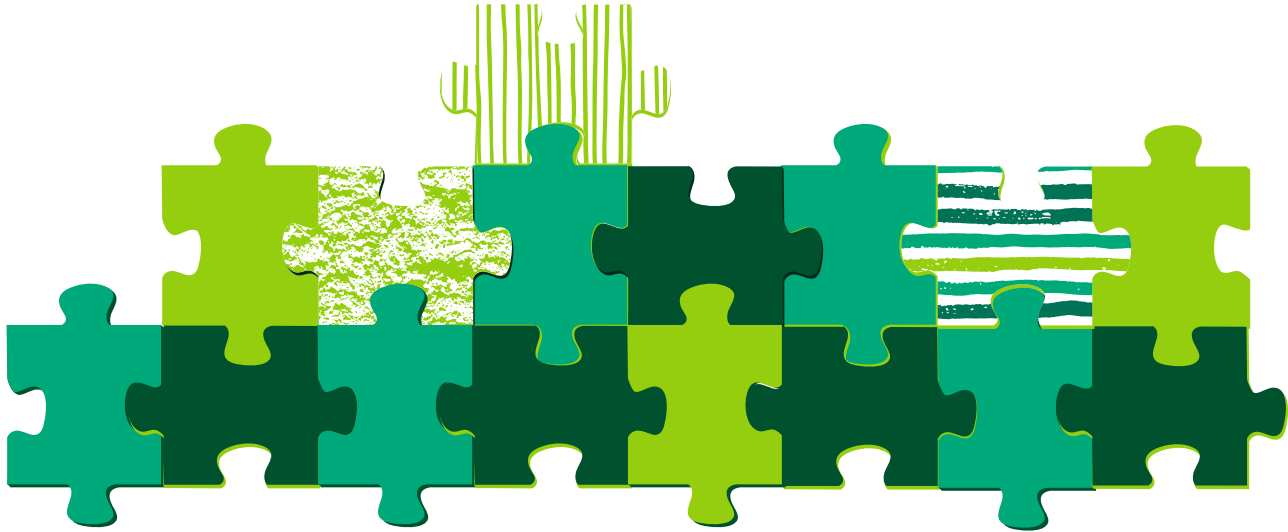
Proiektuaren xedea da aurreko urteetan Institutuaren barruan garatu diren bi proiekturi jarraipena ematea. Hartara, 2016an *“Pertsonen Gipuzkoako enpresetan parte hartzeari buruzko analisi tresna”* landu zen, eta tresna horri esker pertsonen enpresen kudeaketan, emaitzetan eta kapitalean —zenbait unetan eta estamentuen arabera— duten parte hartzea neurtu ahal izan da. Hasiera-hasieratik ardatz hirukoitz batetik (kudeaketa, emaitzak eta jabetza) lan egiteko borondatea zegoen, horietako lehenetik hasita. Hori dela eta, lehen proiektu hori kudeaketaren arloko parte hartzearen neurketan oinarritzen zen, emaitzetan eta kapitalean dagoen parte hartzearen zenbait alderdi aurreratuz.

2018an, neurketa tresna horri jarraipena emango zion beste proiektu bat garatu zen, *“Langileen parte hartzea enpresen emaitzetan”*. Lehen proiektua oinarritu zen langileek enpresen kudeaketan

duten parte hartzean, eta ikerketa taldeak ikusi zuen behar-beharrezkoa zela langileek emaitzetan duten parte hartzearen azterketan sakontzea. Lan plangintza desberdina izan zen, Gipuzkoan ez baitago hain zabaldua langileek emaitzetan duten parte hartzearen azterketa. Neurketa tresna bat prestatzeak ez zuen hainbeste zentzu, eta, hartara, emaitzetan parte hartzeko sistema bat ezartzeko gida prestatzeari ekin zitzaion, betiere

horrelako sistema bat ezarri nahi duten enpresei begira. Proiektu horren helburua zen haien plantilla emaitzetan parte hartzeko interesa izan zezaketen konpainiei jakinaraztea zein alderdiri buruz gogoeta egin behar den ezaugarri horiek dituen sistema bat ezarri aurretik. Sistemarik sinpleenek ez dute laguntza handirik behar, baina sistemarik konplexuenean aholkularitza handiagoa beharko dute.





Egungo proiektuak osatuko du orain arte aurkeztutako proiektuetan landutako parte hartzeari buruzko ikuspegia. 2016an hasitako parte hartzeari buruzko azterketari jarraipena ematen dio, langileen ahalik eta parte hartzerik handiena aztertuz: langileek enpresen kapitalean parte hartzea. Kasu horretan, ikerketa taldeak gida moduko tresna bat diseinatzearen aldeko hauta egin du berriro ere. Gida hori lagungarria izango zaie langileek kapitalean parte hartzeko sistema bat ezarri nahi duten sozietateei. Gidaren bidez, programa hori enpresan arrakastaz ezarri ahal izateko kontuan izan beharreko zenbait alderdi planteatu nahi da.

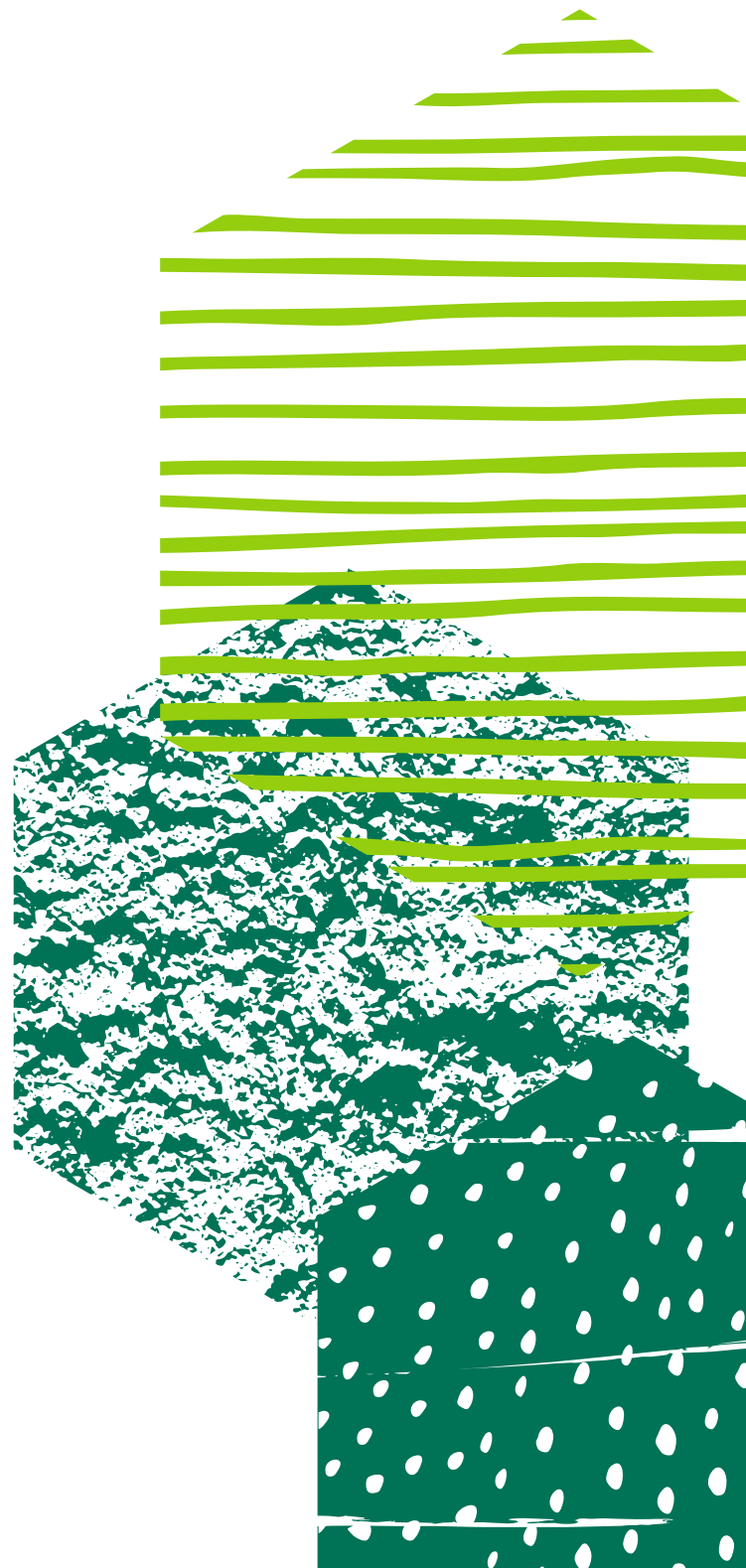
Ikerketa taldetik, eta langileek enpresetan parte hartzearekin lotuta, Gipuzkoako Foru Aldundiaren helburu estrategikoen lorpenean laguntzen jarraitu nahi izan dugu. Gidaren xedea da lurraldeko enpresentzat erreferente izatea transformazio prozesuak garatzeko garaian. Parte hartzeak alde guztiei —enpresei, langileei eta

lurraldeari— ekartzen dizkien onurak kontuan hartuko dira beti.

Gainera, azterlan hau, aurrekoa bezalaxe, Gipuzkoako Foru Aldundiaren parte hartzearen inguruko estrategian txertatzeaz gain, Eusko Legebiltzarrak enpresa parte hartzailearen euskal eredia sustatzeko finkatutako estrategian ere txertatzen da. Ildo horretan, kontuan izan behar dugu Eusko Legebiltzarrak, 2018ko irailaren 27an, aho batez onartutako legez besteko proposamenak Eusko Jaurlaritzari eskatzen ziola legegintzaldi honetan bertan jardun plan bat prestatzea eta implementatzea enpresetarako euskal eredu inklusiboa eta parte hartzailea sustatzeko. Zehazki, eskatzen zuen politika egokiak finkatzea eta, hartara, alderdi hauek erraztea: *“Langileak enpresaren kapitalean txertatzeko aukera erraztea, langile bakoitzaren ekarpena egiteko laguntza-bide batzuk gaituz”*; *“Nazioarteko mailako praktika onenak identifikatzea, langileek jabetzan parte hartzea sustatzea lagunduko*

du ten zerga-politikei dagokienez”; “Formula juridiko egoki bat eta, behar izanez gero, lege bat idazteko premia aztertzea –Lege horrek oraingo arauketa osoa hobetuko du eta lege-tresna propioa diseinatuko du, boterearen eta emaitzen banaketa-eskakizun berrietara hobeto egokitua, inplikaturata dauden langileek ezartzen dituzten irizpide berriazkoen arabera–”; “Eredu inklusibo parte-hartzailearen ezarpena ebaluatzeko eredu baten lanketan laguntzea, check list baten bidez” edo “Eredu horren ezarpenean nabarmentzen diren enpresei prestigioa ematea” Legebiltzarrak euskal erakunde guztiei eskatu die haien eskumenen arabera aplikatu ditzatela langileek enpresen emaitzetan eta kapitalean parte hartzea errazteko beharrezkotzat jotzen dituzten neurriak. Horretarako, aztertuko da, besteak beste, Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeetara egiten diren ekarpenei aplikatzen zaien zerga tratamendu bera aplikatzea langileek haien enpresetako kapitalean egiten dituzten ekarpenei.

Eraginpean dauden alderdi guztiek ez dute gaiarekiko interesa azaldu. Hori dela eta, bereziki eskertu nahi dugu gure ikerketan lagundu diguten guztien lankidetzaz. Zehazki, enpresa erakundeen artean, esker ona azaldu nahi diegu ASPEGI, KONFEKOOP eta GAREN enpresei eta, sindikatuen artean, LAB eta CCOO sindikatuei. Era berean, eskertu nahi dugu CAF Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A.k eta INFORMATICA 68 enpresak (gaur egun Italiako Zuccetti taldean barnean hartzen denak) emandako informazioa. Izatez, enpresa horiek haien langileak sozietateko kapitalean parte hartzeko programak dituzte edo izan dituzte.





2.

ESPARRU TEORIKOA

KAPITALEAN PARTE
HARTZEAREN
KONTZEPTUA ETA
IKERKETA ESPARRUAREN
MUGAKETA

“Langileen parte hartzea” terminoak ez du adiera bakarra. Terminoak zenbait kontzeptu eta diziplina biltzen ditu eta horrek arras zailtzen du kontzeptu bakar gisa definitzea¹. Dena dela, herrialde askotan parte hartzea oinarritzen da langileen eta enpresako titularraren arteko paper banaketaren arloko desberdintasunetan, eta, hartara, langileek ere konpainiari buruzko erabakiak hartzea sustatzen da, enpresan duten inplikazioa areagotzeko.

Bi parte hartze mota bereizi izan da. Batetik, kudeaketaren arloko parte hartzea dago (parte hartze immateriala) eta, bestetik, parte hartze finantzarioa (parte hartze materiala). Azken horrek ekarriko du langileek lan kontratu bidez zerbitzu egiten duten enpresaren emaitzetan (batez ere mozkinetan) eta/edo kapitalean parte hartzea.

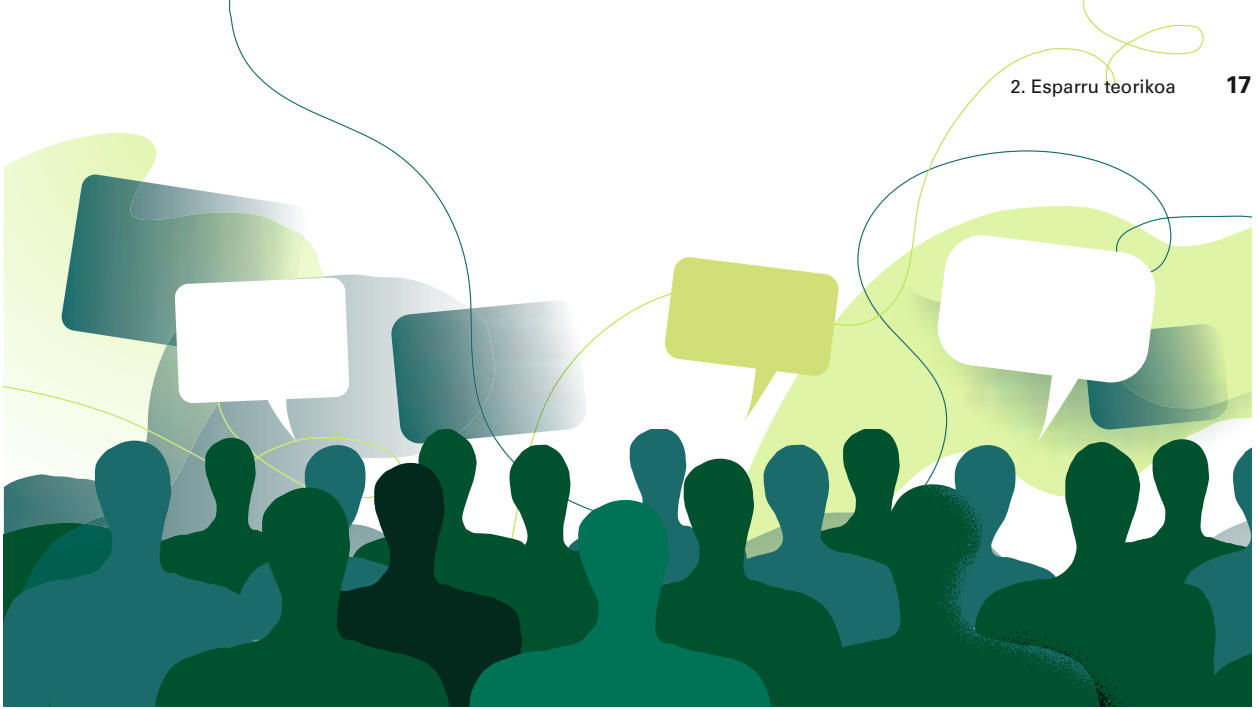
Parte hartzeko azken modu hori —kapitalean parte hartzea— da lan honen helburua. Kapitalean parte hartzea aipatzean, ulertu ohi da sozietatearen kapitalean zati alikuotak eskuratzen direla: akzioak, sozietate anonimoetan, eta partaidetzak, erantzukizun mugatuko sozietateetan. Dena dela, sozietate mota horiek ez dira parte hartzea izan dezaketen sozietate mota bakarrak, sozietate pertsonalistetan ere (zibiletan zein kolektiboetan) parte hartzeak izan daitezke, baina kasu horietan langileek ez dituzte enpresaren zati alikuotak eskuratuko, kapital zatiak baizik. Eta, jakina, enpresetako parte hartzeaz hitz eginda, ezin dira kooperatibak ahaztu, kooperatiben funtsean bertan baitago langileak inplikaturik egotea kapitalean, emaitzetan eta kudeaketan. Gauza bera gertatzen da lan sozietateekin.

lkerketa honetan egiten den proposamena aipatutako lehen sozietate horietara (sozietate anonimoetara eta mugatuetara) zuzentzen da batik bat. Bi arrazoi daude horretarako. Sozietate horietan langileek kapitalean parte hartzea da lehen arrazoa, parte hartze hori ez baita ohikoa (kooperatibetan edo lan sozietateetan gertatzen den moduan), ezohikoa baizik. Hori dela eta, parte hartzea sustatzeko garaian, arreta berezia jarri beharko zaie mota horretako sozietateei. Bigarren arrazoa da sozietate mota horiek direla enpresa jardunean gehien erabiltzen diren sozietate motak (datu estatistikoak oso nabarmenak dira).

Parte hartzea Espainiako Konstituzioan jasotzen den oinarria da. Konstituzioaren 129.2. artikulua hau ezartzen du: *“Botere publikoek bultzatuko dituzte egiazki enpresan parte-hartze era ezberdinak eta bizkortuko, legislaren egoki baten bidez, kooperatiba elkarteak. Baita jarriko dituzte **bideak langileek haien bitartez ekoizpen medioetako propietatean sarbiderik izan dezaten ere**”*. Lan honek agindu horri erantzuten laguntzeko tresna izan nahi du.

Langileek akzioak edo partaidetzak eskuratuta (edo kapital zati batzuk eskuratuta, hautatutako sozietate motaren arabera), lan egiten duten enpresaren eta produkzio baliabideen jabeakide bihurtzen dira, eta, hartara, zentzurik zabalenean parte hartzeko aukera izango dute. Kapitalean parte hartzearen bidez, parte hartu beharko lukete, halaber, sozietatearen kudeaketan eta emaitzetan. Langileek hitza eta botoa izango dute

¹ Vid. GARCÍA, M., “La participación de los trabajadores en la empresa. Concepto y modalidades” –FAJARDO, G., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, 2018, 31. or. eta hurrengoak.



batzar nagusian², eta, sozietatearen ekitaldia ixtean, bertan erabakitzen den dibidendua eskuratzeko eskubidea izango dute.

Zalantzarik gabe, langileek ohiko sozietate kapitalisten kapitalean parte hartzeak paradigma aldaketa dakar enpresako jabeen eta langileen arteko harremanetan, eta aldaketa horrek ahalegin berezia eskatuko die bi aldeei. Edonola ere, bat egiten dugu Gipuzkoako Foru Aldundiaren, Eusko Legebiltzarraren eta Europako Erakundearen (Batzordearen eta Parlamentuaren) irizpidearekin, eta gure iritziz ere parte hartzea onuragarria izango da inplikaturik dauden alde guztientzat, baita partaidetzako enpresak kokatzen diren lurraldearentzat ere.

Orain arte, kapital zatiak (akzioak edo partaidetzak), zentzu hertsian, eskuratzeko jardun

gisa definitu dugu parte hartzea, baina kapitalean parte hartzearekin lotzen den kontzeptu zabalago bat ere badago: langileek besteren kapitala (maileguak) erabilia egiten duten inbertsioa.

Langileen ikuspegitik, azken finantzaketa mota horrek abantaila bat ere badu. Langileek arrisku txikiagoa hartzen dute bere gain; izatez, kaudimen gabezia gertatuz gero, norberaren kapitala kapital "galdua" da titularrarentzat, eta, aitzitik, besteren kapitala zati batean berreskura daiteke. Bestalde, emaitzak edozein izanik ere, errentagarritasun jakin bat eskaintzen du, nahiz eta, adostu daitezkeen zati batean, emaitzen mende egongo den ordain-saria. Eta, azkenik, kontratuan finkatutako unean berreskuratzen da inbertsioa. Erabakiak hartzeko garaian, berriz, enpresaren titularrak ez du boterea lagako, nahiz eta kontratuan informazio edo kontrol eskubideak aitortu daitezkeen.

² Langileek kudeaketan parte hartzea batzarrean agertzeaz harantzago doa. Alabaina, ez gara puntu horretan geratuko, aurreko lan batean aztertu baita kudeaketan parte hartzea.



Kapitalean parte hartzearen ondorioz, enpresaren titularrak bere finantza egitura indartuko badu ere, eskubide politikoak laga beharko ditu. Horrek, bestalde, arrisku gehiago hartzea eskatuko die langileei.

Norberaren kapitalaren eta langileen maileguen oinarritzko tresna horiez gain, finantza hibridoak ere erabiltzen dira —zentzu ekonomikoan eta finantzarioan, eta zerga ondorioetarako, tresna hori hurbilago dago norberaren kapitaletik—. Formula horien artean daude partaidetza kontuak, hau da, gure artean ohikoa den erabilera baino askoz ere asmo handiagoko erabilera duen

sozietate mota³. Era berean, obligazioak edo gozamen bonuak balia daitezke. Merkaturatze okerraren ondorioz azken urte hauetan oso ospe txarra duten arren, mendeko beste finantzaketa iturri batzuk ere aukera baliagarria izan daitezke —adibidez, gure Kooperatiba Legearen 64. eta 65. artikuluan espresuki jasotzen direnak—.

Atal honetan aipatutakoen gisako parte hartzeko programak dituzten sozietateak partaidetzako sozietate kalifikazioa izan beharko lukete; lan sozietateen eta partaidetzako sozietateen 44/2015 Legean⁴ jasotzen da irudi lauso hori⁵. Legearekin bistaratu nahi izan dira, lan sozietate kalifikazioa

3 Irudi horretan sakontzeko oso erabilgarria da monografia hau: MARTINEZ VALMASEDA, A., Las cuentas en participación y su vertiente interna, 2011.

4 Hemen kontsulta daiteke lehen balorazio bat: FARIAS, M. "La sociedad participada por los trabajadores de la ley 44/2105, de sociedades participadas", XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa, 6. or. eta hurrengoak —<http://ciriec.es/wp-content/uploads/2016/10/COMUN028-T9-FARIAS-BATLLE-ok.pdf>—. Baita analisis berriago honetan ere: GARCÍA, M., "Análisis crítico de la regulación de la sociedad participada" — FAJARDO, G., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, 2018, 448. or. eta hurrengoak.

5 Legeak, 19. artikuluan, honela definitzen ditu langileen partaidetza duten sozietateak: "1. kapituluan ezarritako baldintzak betetzen ez dituzten baina langileak bazkide izatea eta langile horiek era batera edo bestera —batez ere langileen legeko ordezkartzaren bidez— parte-hartzea bultzatzen duten sozietate anonimoak edo erantzukizun mugatuko sozietateak, baldintza hauetakoren bat ere betetzen dutenak:

- a) Sozietatearen kapitalean edota emaitzetan parte hartzen duten langileak edukitzea.
- b) Sozietatearen boto-eskubideetan edota erabakietan parte hartzen duten langileak edukitzea.
- c) Langileak bazkide bihurtzea bultzatzen duen estrategia bat edukitzea.
- d) Aurreko artikuluan bildutako printzipioak bultzatzea".

Era berean, adierazten duenez, "haien jardunak arretatsua, leiala, arduratsua eta gardena izan behar du, eta enplegu egonkor eta kalitatezkoa sortzen, langileak bazkide bihurtzen, gizonen eta emakumeen aukera-berdintasuna lortzen eta bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzen lagundu behar dute", eta, "horrez gain, gizarte-erantzukizuneko politika edo estrategiak erabiliko dituzte, eta gobernu onaren jardunbideak, portaera etikoa eta gardentasuna bultzatuko dituzte".



merezi izateko baldintzak betetzen ez dituzten arren, kudeaketan, emaitzetan edo kapitalean parte hartzea garatzen duten sozietateak ere bai. Hori dela eta, sozietate horiek, itxuraz, aitorten berezi bat merezi dute, baina, oraingoz, aitorten horrek ez du ondorio juridikorik.

Lan honek lagungarria izan nahi du langileek sozietatearen kapitalean parte hartzeko modalitatean hasi nahi duten sozietateentzat, sozietate horien forma juridikoa edozein izanik ere.

Kanpoan geratu dira langileek krisialdian diren enpresen jarraipena bere gain hartzen duten eta enpresen sozietate titularren kapital sozial osoaren edo zati handi baten titular bihurtzen diren suposizioetarako iritzi espezifikoak. Era berean, kanpoan geratu dira jardueraren enpresaburu titularraren ondorengotza ez egoteagatik, langileek sozietate bat eratu eta sozietate hori enpresak eskuratzen duen kasuak.

Prestatu dugun gida enpresaren ondorengotza prozesuetarako pentsatuta ez dagoen arren, horrek ez du esanahi aztertzen ari garen parte hartzea ez dela, epe ertainera eta luzera, baliagarria izango "langileen jabetzakoa" izango den enpresa baterako trantsizioan. Mailakatuta egin beharko da hori, errealitate aldakorren arabera eta proiektuan parte hartzen duten enpresen premien arabera.

Kapitalaren titulartasuna langileekin partekatzen den (zentzu hertsian edo zabalean) orotariko enpresetan gertatzen den parte hartzea hartu da oinarri azterketa honetan, enpresen forma juridikoa edozein izanik ere. Langileek ez diote prozesuari hasiera ematen, eta ez dute kontrolaren gehiengoa (kooperatibaren forma juridikoa sustatzen dutenekin gertatzen den moduan), baina lan egiten duten enpresaren jabetza partekatzen dute eta, jabetzarekin batera, emaitzak eta kudeaketa.



3.

**KAPITALEAN
PARTE
HARTZEAREN
ONURAK ETA
ZAILTASUNAK**

3.1.

KAPITALEAN PARTE HARTZEAREN ONURAK

Zuzendaritzarentzat/Jabetzarentzat

Langileek enpresaren kapitalean parte hartzeko sistemak ezarri dituzten enpresaburuek nabarmentzen dutenez, sistema horiei esker, langileek gehiago egiten dute bat enpresako helburuekin, sistema horiek pertenezia sentimendua sortzen baitute langileengan. Helburu komunak partekatzeak lehiakortasuna eta produktibitatea sustatzen du, baita oreka handiagoa langileen eta akziodunen (bazkideen) interesen artean. Gainera, parte hartzea tresna baliagarria da langile kualifikatuak kontratatzeko eta bertan lanean jarrai dezaten lortzeko. Bestalde, parte hartzea abian duten enpresek aditzera ematen dute absentismoak behera egiten duela. Kontuan izan behar da, parte hartze hori kudeaketa jardun parte hartzaileekin eta lanaren antolamenduaren modernizazioarekin lotzen bada, areagotu egiten dela langileek enpresaren jardueretan eta garapenean duten inplikazioa. Azkenik, langileek kapitalean parte hartzea finantzaketa bide interesgarria izan daiteke enpresentzat, batez ere hasierako fasean edo finkatze fasean.

EREDU MALGUA

Eredu horretan langileak sozietatearen zati baten titular bihurtzen direnez gero, haien soldata dibidenduekin osatuko da, baldin eta enpresak emaitza onak baditu.

LANGILEEK ENPRESAREN HELBURUEKIN BAT EGITEA

Sozietatearen zati baten titular izateak langileen eta enpresaren arteko identifikazioa sendotzen du eta enpresaren helburuekiko konpromiso handiagoa lortzen da.



LEHIAKORTASUN HANDIAGOA

Etengabeko hobekuntza sustatzeak eta konpromisoa eta talde lana bultzatzeak enpresaren lehiakortasuna hobetuko dute eta enpresaren bilakaera egonkortuko dute.

PRODUKTIBITATE HANDIAGOA

Absentismoaren murrizketa, langile kualifikatuen atxikipena eta talde lana sustatzen du, eta, hartara, produktibitatea gehitzen du.

FINANTZAKETA MODUA

Langileek egindako ekarpenak finantzaketa iturri interesgarria izan daitezke, batez ere enpresa proiektuaren hasierako fasean edo finkatze fasean.

Langileentzat

Langileek kapitalean parte hartzeko sistemak ezarrita dituzten enpresetan nabarmenak dira langileentzako onurak. Enpresa proiektuan integratzen direnean, langileek modu aktiboan parte hartzen dute enpresaren kudeaketan. Langileek, sozietateko titular diren heinean, erabakirik garrantzitsuenak hartzeko garaian ere parte hartuko dute, organo sozialen bitartez, eta sozietatearen martxari buruzko informazio gehiago eskuratuko dute. Partaidetzako sozietateek giza baliabideen arloko beste tresna batzuk erabili ohi dituzte, hala nola baterako prestakuntza edo lana antolatzeko beste modu batzuk. Tresna horiek eragin positiboa dute lanpostuan berrikuntza eta gogobetetasuna erraztuko duen giroa lortzeko. Azkenik, kapitalean parte hartzea lagungarria izango zaie langileei ondarea eratzeko eta hazkunde ekonomikoan duten parte hartzea areagotzeko —betiere ordainsari hutsak jasotzeak ahalbidetuko lukeena baino intentsitate handiagoz—.

KUDEAKETAN PARTE HARTZEA

Langileek kapitalean parte hartzeak sozietatean inplikazio handiagoa izatea ekarriko du. Proiektuaren parte izatearekin batera, sozietatearen eguneroko kudeaketan parte hartuko dute langileek.

GARDENTASUN HANDIAGOA

Enpresaren zati baten titular bihurtzean, langileek enpresaren egoera ekonomikoa ezagutuko dute. Bazkide diren heinean, emaitza ekonomikoak ezagutzeko eskubidea izango dute.



ENPRESAKO ERABAKI GARRANTZITSUAK HARTZEA

Kapitalean parte hartzearekin batera, langileek benetan parte hartu beharko dute enpresako erabakiak hartzean. Akzioen/partaidetzen titular diren heinean boto eskubidea izango dute sozietatearen Batzar Nagusietan.

LAN INGURUNE POSITIBOA

Parte hartzeak lan giro positiboagoa eta gogobetetzaileragoa sortzen du, aurrez konfiantzazko giroa sortzea ezinbestekoa baita funtzionamendu egokia lortuko bada.

LANGILEEN AURREZPENA

Langilearen eta enpresaren arteko lan harremana amaitzen denerako, langileak aurrezpen metatu bat edukitzeko aukera izango du. Izatez, soldataz gain langileek dibidenduak ere jasoko dituzte.

Lurraldearentzat

Langileek kapitalean parte hartzea, bestalde, enpresak lurraldean errotzeko modu bat da, eta, hartara, deslokalizazioa saihesteko eta lurraldearentzat aberastasuna sortzeko modu bat. Lagungarria da gizarte politikako helburuak lortzeko, aberastasunaren sorreran parte hartze handiagoa sustatuz eta gizarte kohesio handiagoa sustatuz.

ENPRESEK LOTURA HANDIAGOA IZATEA LURRALDEAREKIN

Langileek kapitalean parte hartzen badute, zailagoa da enpresa saltzea multinazionaleri edo inbertsio funtsei. Lanpostuak lurraldean mantentzea indartzen da.

ABERASTASUNAREN SORRERA

Lagungarria da lurraldean aberastasuna eta lehiakortasuna sortzeko.

3.2. KAPITALEAN PARTE HARTZEAREN ERRONKAK ETA ZAILTASUNAK

Edozein aldaketarekin gertatzen den bezalaxe, langileak kapitalaren titular izango diren eta, hartara, enpresaren jabeak diren prozesu bati hasiera emateak ere zailtasunak ditu. Nahitaezkoa izango da inplikaturik dauden bi aldeek (jabetza/zuzendaritza eta plantilla) mentalitatea aldatzea, hau da, eredu hierarkizatu batetik elkarrekiko konfiantzan oinarritzen den eredu horizontalago eta parte hartzaileago batera aldatzeak eskatzen duen mentalitate aldaketa egitea. Aldaketa sustatzeko modu egokia izan daiteke gardentasuna lantzea eta, horrela, elkarrekiko konfiantza giroa sortzea. Garrantzi handikoa da eraginpean dauden pertsona guztiei informazio osoa eta ulergarria emate

tea, baita haien iritzia kontsultatzea eta zalantzei edo iguripenei buruz galdetzea ere. Era berean, garrantzizkoa da aldaketaren inplikazioak ulertu ahal izateko prestakuntza eskaintzea langileei. Ez dugu ahaztu behar langileek beste lehentasun ekonomiko batzuk izan ditzaketela edo zaila gerta dakiekeela akzioak/partaidetzak erosteko behar besteko kapitala biltzea. Hori dela eta, komeni da langileentzako finantzaketa sistema eskuragarriak pentsatzea. Arreta berezia jarri beharko zaio gisa horretako inbertsioek langileentzat duten arriskuari. Krisialdi garaian, lana galtzearen ondorioak larriagoak izan daitezke egindako inbertsioaren galera ere gehitzen bada. Azkenik, komeni da langileak sozietateko akziodun izateari uztearen ondorioz sor daitezkeen agertokiak diseinatzea eta egoera hori aldeztu aurretik arautzea, ezarritako ereduak jarraipena izango duela bermatzearen.

MENTALITATE ALDAKETA

Eskatuko du eredu hierarkizatu edo klasiko batetik langileei entzungo zaien eredu **parte hartzaileago** batera pasatzea. Erakunde osoa mentalizatu beharko da aldaketa horretarako, eta horretan izango duen zeregina ezagutu beharko du. Alde batek erantzukizunak eskuordetu beharko ditu, eta besteak erantzukizun horiek bere egiteko prest egon beharko du. Kontuan izan behar da langileak enpresaren zati baten jabe bihurtuko direla eta, ondorioz, zenbait eskubide aitortzen zaiela.

INFORMAZIO GABEZIA

Ezinbestekoa izango da egin nahi den aldaketaz modu aktiboan eta ulergarrian informatzea langileei, eta informazio osoa ematea.

GARDENTASUNA

LANTZEA

Sakon lan egin beharko da langileekin **gardentasunez aritzeko**. Bazkide diren heinean emaitza ekonomikoak ezagutzeko aitortzen zaien eskubideaz gain, proiektua arrakastaz gauzatzeko modu egokia dela konbentzituruta egon beharko da.

LANGILEEN LEHENTASUN EKONOMIKOAK

Baliteke enpresaren kapitalean parte hartzeko egin beharreko inbertsioa kostu handikoa izatea langileentzat, eta horrek parte hartze hori eragotz dezake. Hortaz, komeni da akzioak/partaidetzak eskuratzeko zenbait finantzaketa formula pentsatzea.

ELKARREKIKO

KONFIANTZA

Bi aldeek elkarrekiko **konfiantza** izan beharko dute. Ildo horretan zuzendaritzak/jabetzak bere gain hartu beharko du langileek kapitalean parte hartzeko sistema diseinatzearen erronka. Langileek sistemari dagozkion alderdi guztiak ulertu beharko dituzte (nori zuzentzen zaion, parte hartzeko ereduak...).

DESINBERTSIOA

Aurrez arautu beharko da langileak sozietatetik irteteko aukera. Lan kontratua amaitu, eta sozietatetik irtengo den langilearen akzioen/partaidetzen helmugari buruzko gogoeta egin beharko da.



4.

**KAPITALEAN
PARTE HARTZEKO
EREDUAK**

4. KAPITALEAN PARTE HARTZEKO EREDU/FORMA JURIDIKOAK

Kapitalakzenbaitfuntzio betetzen du sozietateetan: enpresa proiektu bat ustiatzeko beharrekoa den funtsa eratzea; kredituak ordaintzeko baliabide bakar gisa sozietatearen ondasuna (eta ez bazkideena) izango duten hartzekodunen bermea izatea; eta eskubideak eta obligazioak proiektu horren bazkide sustatzaileen artean banatzea, hau da, kapital hori osatzeko ekarpenak egin dituzten bazkideen artean banatzea eskubideak eta obligazioak.

Funtzio horietako lehena, funtzio finantzarioa, ez du kapitalak soilik betetzen. Sozietateek haien enpresa proiektuak hasteko eta mantentzeko besteren finantzaketa ere baliatzen dute, batez ere bankuen finantzaketa. Besteren finantzaketa horretan, bankuen finantzaketa izan ohi da nagusiena, baina badira sozietatearentzat interesgarriagoak izan daitezkeen beste formula batzuk, plantillarentzat ere interesgarriagoak izan daitezkeenak. Esate baterako, finantza hibrido deritzan formulak daude. Finantza hibridoen ezaugarriak, batzuetan, norberaren kapitalera hurbiltzen dira, eta beste batzuetan besteren kapitalera. Finantza hibridotzat jo daitezke mailegu parte hartzaileak, mendeko kredituak edo partaidetza kontuak. Gure ingurune herrialdeetan, irudi horietako batzuk erabili dira langileek enpresaren finantzan parte har dezaten errazteko. Ez da hain bide ezaguna, baina parte hartzeko formula gisa ere jasoarazi nahi izan dugu.

Kapitalean, zentzu hertsian, parte hartzeari dagokionez, hauteman dugu langileek bi modutan parte hartzen dutela: zuzenean edo zeharka. Lehen kasuan, langileetako bakoitza sozietatearen kapitalaren zati jakin batzuen titularra da: akzioena, partaidetza eta abar (sozietatearen formaren arabera). Bigarren kasuan, partaidetza sozietate bat dago langileen eta haiek zerbitzu egiten duten sozietatearen artean. Langileak partaidetzako sozietate horren kapitalaren zati baten titularrak dira, eta, halaber, partaidetza sozietate hori langileek lan egiten duten enpresaren edo sozietatearen bazkide da. Eredu horietako bakoitzak ezaugarri, onura eta desabantaila jakin batzuk ditu.

4.1. ZUZENEAN PARTE HARTZEKO EREDUAK

Zuzeneko parte hartzearen ezaugarri nagusia da langileak bihurtzen direla lan egiten duten enpresako akzioen/partaidetzen banako titular. Sozietatearen parte baten jabe diren heinean, boto eskubidea izango dute sozietatearen erabaki estrategikoak hartzeko egiten diren Batzar Nagusietan. Bazkide bihurtzearen ondorioz kudeaketan izango duten inplikazioaren parte izango da. Dena dela, horrek ez du agortzen kudeaketan parte hartzearen kontzeptua; izatez, eguneko lanean erabakiak hartzeko garaian ere parte hartu ahal izango dute, hala nola lan egiteko moduari buruzko erabakietan. Aurreko azterlan batean aztertu genituen zuzeneko kudeaketako, zeharkako kudeaketako eta modu formalean eta informalean parte hartzeko moduak, eta azterlan horretara jo daiteke gehiago jakiteko¹.

1 "Las personas: eje de la organización. Herramienta de análisis de la participación de las personas en las empresas de Gipuzkoa, 2017".

Batzuetan, administrazio organoan ordezkari bat izendatzeko aukera izango da (sozietate anonimoko ordezkari-tza proportzionala, Kapital Sozietateen Legearen 243. artikulua). Legeari jarraituz bidezkoa ez denean, adostasunez ezar daiteke aukera hori.

Parte hartzeari ekiteko garaian, hau da juridikoki eredurik sinpleena: langileek kapitalerako ekarpena egiten dute eta horren truke akzioak/partaidetzak jasotzen dituzte, horien titular bihurtuz. Langileen inplikazio handiagoa bilatzen bada, eredu honek, hain zuzen ere, sortzen du argien proiektu partekatu bat den irudipena eta langileak enpresaren jabe-kide bihurtzean diren irudipena.

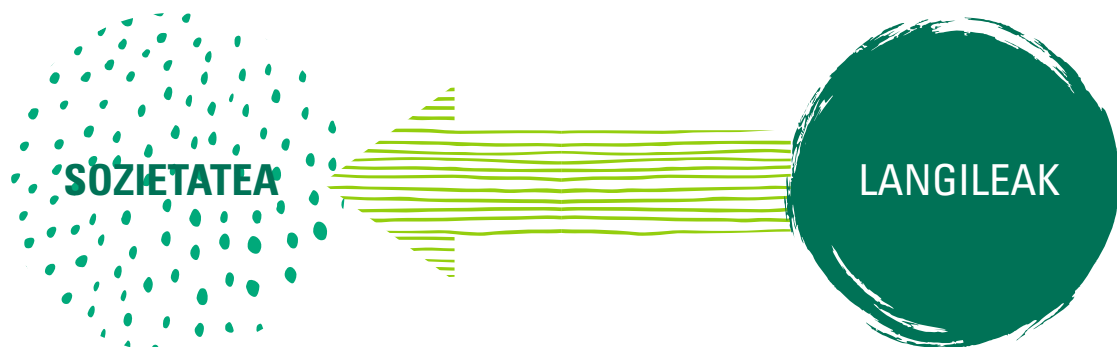
Haatik, sozietate itxiagoetan (batez ere erantzukizun mugatuko sozietateetan), bide horrek, epe luzera, sozietaterako kudeaketa konplexuagoa planteatzen du sor daitezkeen bazkide aldaketen inguruan. Transmisio

bakoitzak dagokion akordioa eskatuko du, baita transmisioaren balioa tasatzea, erosleak egotea, sozietatearen beraren funtsa erabiltzea —partaidetzak edo akzioak bere gain hartzeko—, eta abar. Bazkideen arteko itunak badaude, beharrezkoa izan daiteke horiek ere transmisioekin batera aldatzea. Bestalde, dokumentu publikoan jasoarazi beharko da. Jakina, burtsan kotizatzen duen sozietate anonimo bat izanez gero, ez dira zailtasun horietako batzuk egongo.

Kontuan izan behar da zuzeneko parte hartzeak enpresa arriskua bere gain hartzea eskatuko diela langileei; hartara, enpresak porrot eginez gero, lanpostua ez ezik, kapitalean egindako inbertsioa ere galduko lukete langileek.

Langileen ikuspuntutik, azterketa batzuek iradokitzen dute Batzarrean, edo enpresako erabakiak hartzen dituzten organoetan, plantilla ordezkatuko duen ahots kolektibo bat edukitzeak langileen posizioa indartzen duela.

Zuzeneko kapitalean parte hartzeko sistema



Lan egiten duten sozietatearen akzioak/partaidetzak eskuratzen dituzte

Atal honetan barnean hartu beharko da, halaber, akzioen edo partaidetzen gaineko aukerak esleitzearen suposizioa; edonola ere, ez dugu suposizio hori aztertuko, ez baita ohikoa aukera hori langile guztiengana hedatzea. Haatik, ohikoa da sozietate anonimo irekien kudeatzaileei zuzendutako pizgarri gisa.

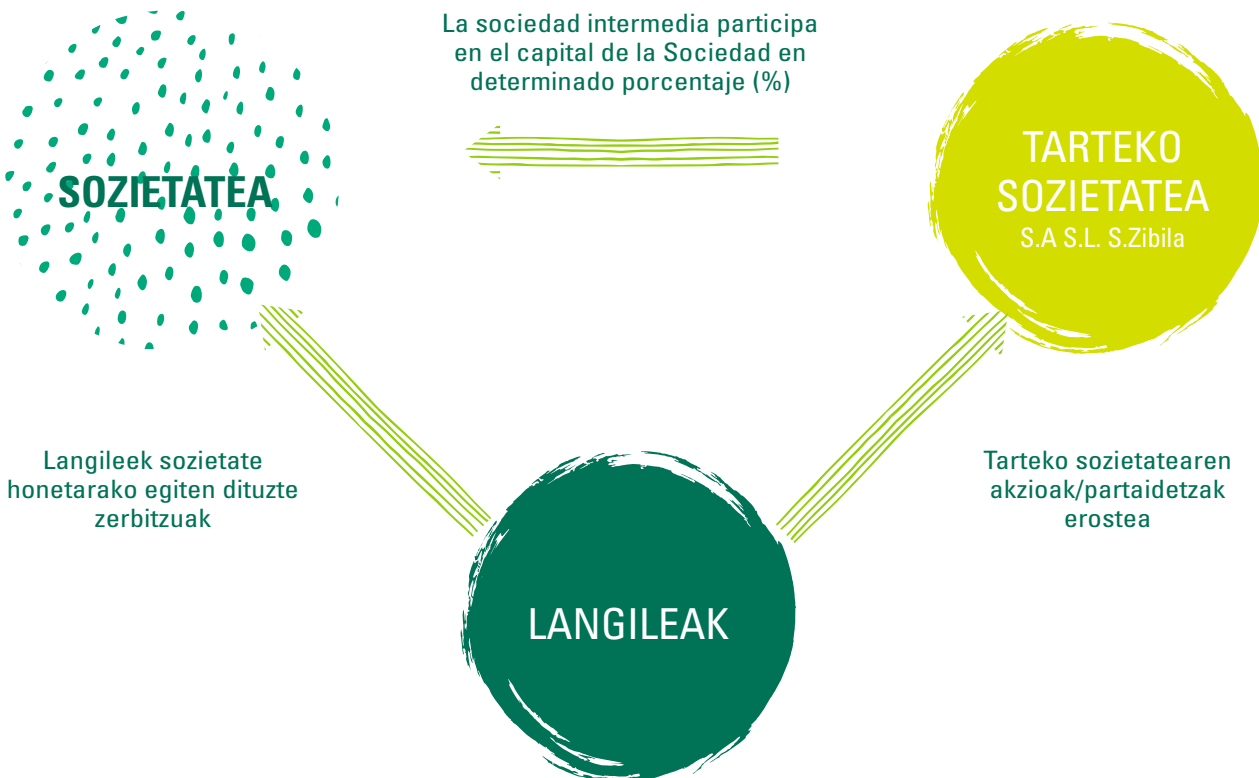
4.2. ZEHARKA PARTE HARTZEKO EREDUAK

Zeharka parte hartzeko kasuetan, langileek bitarteko sozietate bateko kapitalean hartuko

dute parte, eta sozietate horrek langileek lan egiten duten sozietatearen kapitalean hartuko du parte.

Langileak bazkide izango diren tarteko sozietate hori eratzean, zuzendaritzak/jabetzak eta langileen ordezkariak hautatutako dute sozietate horrek zer forma juridikori jarraituko dion. Tarteko sozietaterako hautatutako forma juridikoari dagokionez, hainbat aukera dago. Gipuzkoako ingurunean, sozietate zibila da ohikoena edo, salbuespenez, sozietate anonimoa.

Zeharkako kapitalean parte hartzeko sistema



Esparru juridiko anglosaxoiko herrialdeetan, zeharkako parte hartzeak protagonismo berezia du. Ameriketako Estatu Batuetan zenbait hamarkada daramatzate langileen parte hartze finantzarioan lan egiten, ESOP² (*Employee Stock Ownership Plan*, Langileek Akzioetan Parte Hartzeko Plana) irudiaren bitartez. Irudi horrek sozietatearen akzioak edo partaidetzak erosten ditu langileen izenean. Erresuma Batuen kasuan, Trust irudia erabiltzen da parte hartzea bideratzeko. Eredu horretan, langileak lan egiten duten sozietatearen kapitalaren zati baten jabe bihurtzen dira, baina langileen kolektiboaren akzioak/partaidetzak haien izenean baliatzen dituen fideikomisiadun baten bitartez. Gure herrialdean berriki egindako azterlanek aztergai izan dituzte irudi horiek, baina agerian geratu da zailtasunak daudela irudi horiek gure legeriari dagokion zuzenbide kontinentalera eramateko.

Zuzenbide kontinentalean, tarteko sozietate hori sozietate anonimo bat izan daiteke, edo erantzukizun mugatuko sozietate bat edo sozietate zibil bat. Langileen kolektiboak tarteko sozietate horren akzioak/partaidetzak/kuotak erosiko ditu, eta tarteko sozietate horretan parte hartuko du. Tarteko sozietateak, halaber, langileek lan egiten duten sozietatearen partaidetzak eskuratuko ditu. Langileek haien ordezkariak izendatuko dituzte, eta ordezkari horiek kolektiboaren iritzia eramango dute bi sozietate horien zuzendaritza

organoetara (Batzar Nagusira eta, batzuetan, Administrazio Kontseilura).

Aldea nabarmena da; batetik, zuzenean parte hartzeko ereduetan pertsona bakoitzak, bazkide den heinean, Batzar Nagusietara joateko eta bozkatzeko eskubidea izango du, eta, bestetik, zeharkako parte hartzearen kasuan, zeharka iritsiko da langileen hitza eta iritzia langileek lan egiten duten sozietatearen Batzar Nagusietara — Batzar Nagusi horietara bertaratzeko izendatzen dituzten ordezkarien bidez iritsiko da —.

Edonola ere, hasierako fase batean abian jartzeko askoz ere eredu zailagoa da, zenbait tramite burokratiko egin behar baita. Esate baterako, tarteko sozietatea eratu beharko da, eta horrek, hasteko lan handiagoa ekar dezake. Hori dela eta, sozietate askok sozietate zibilaren irudiaren alde egin dute tarteko sozietatea eratzean³; izan ere, sozietate zibila eratzeko tramiteak laburrak dira eta ez da kapital ekarpen minimorik egin behar, sozietate anonimoetan eta sozietate mugatuetan ez bezala⁴.

Azkenik, zeharka parte hartzeko eredu hori ezartzean, azalpen handiak eman behar zaizkie langileei, zuzenean parte hartzeko eredu ezartzean baino azalpen handiagoak. Kontuan izan behar da langileei zaila egiten zaiela eredu horren jarduteko modua ulertzea, eta arreta handiagoa jarri beharko zaio.

2 Hemen kontsulta daiteke irudi horri buruzko laburpena: FREUNDLICH, F, "La participación en el capital en los Estados Unidos" — FAJARDO, G., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, 2018, 57. or. eta hurrengoak.

3 Kode Zibila argitaratzen duen 1889ko uztailaren 24ko Legegintzako Errege Dekreturen 1665. artikulutik 1708. artikulura —1889ko uztailaren 25eko Estatuko Aldizkari Ofiziala, 206 zk., 4763. or.—.

4 Laboral Kutxaren eta Eroskiren kasuak dira.

4.3. KAPITALEAN PARTE HARTZEA, ZENTZU ZABALEAN

Lehentxeago⁵ aditzera eman dugu kapitala, zentzu zabalean, aintzat hartzen duen aukerari ere jarrai dakiokela sozietatean parte hartzeko. Kasu horretan, kapitala enpresaren finantzaketa iturri gisa jotzen da. Baliagarria izan daiteke, era berean, langileen parte hartze finantzarioa gauzatzeko, eta zuzenean edo zeharka bidera daiteke. Besteren funtsen (maileguen) bidezko finantzaketa edo finantzaketa hibridoa izan daiteke.

Besteren kapitala aldi baterako ematen da, aurrez zehaztutako kontraprestazio ekonomiko baten truke eta itzultzeko betebeharrarekin. Kapitala ematen duenak, hasiera batean, ez du finantzatutako sozietatean parte hartzeko eskubiderik eta, hartara, ez du sozietate horren arrakastaz parte hartuko (mailegu partziarioak direnean izan ezik). Alabaina, ez dago enpresa arriskuaren mende, norberaren kapitalaren kasuan ez bezala. Arriskurik gabetia horren ondorioz, interesgarria izan daiteke langileentzat ere bai. Langileei zuzendutako obligazioen jaulkipenak edo maileguak dira, eta aurrez emaitzetan parte hartzearen bidez finantza daitezke.

Aurretik aditzera eman den bezalaxe, finantzaketa hibridoak oinarritzko bi finantzaketa moten ezaugarriak ditu. Finantzaketa horren



⁵ 2.1. atala.

malgutasuna kontuan izanik, eta kontratu konfigurazioaren arabera, gehiago hurbil daiteke norberaren kapitalera edo besteren kapitalera. Errentagarritasun handiagoa eskainiko du, baina, horren truke, arrisku handiagoa izango du. Funtz propioen kuota gehitzeko aukera emango du, baina zerga ondorioetarako besteren kapitala denez gero, haren ordainketa gastu gisa konputatzen da. Enpresaren egungo botere oreka edo enpresaren eratzailen erabaki ahalmena aldatzen ez duen heinean, onuragarria izango da enpresarentzat. Haatik, kontratu bidez, enpresaren kudeaketan parte hartzeko moduren bat artikulatu ahal izango da.

Finantzaketa hibridoaren barruan, partaidetza kontuak dira, agian, finantzaketa modurik interesgarriena (Merkataritza Kodearen 239. artikulua eta hurrengoak)⁶; kontratu horretan, alde batek (partaidetza kontuak) ondasunak, dirua edo eskubideak ekartzen dizkio beste aldeari (kudeatzaileari), eta azken alde horrek, kudeatzaileak, bere enpresa jardueran aplikatu beharko du ekarpen hori. Gainera, partaidetza kontuari negozioaren emaitzazko irabazien edo galeren berri eta kontu eman beharko dio, eta horien partaide egin beharko ditu. Irudi hori sozietate mota guztietan erabil daiteke, eta ez du estatutuak aldatzea eskatuko, ezta formalizatuko duen dokumentu publiko bat ere. Oso malgua da lege konfigurazioan. Hasiera batean, ez du

sozietateko botere egitura aldatzen, partaide kontua ez baita sozietatearen organoetako kide. Zergen ikuspuntutik, langileek lortutako irabaziak ustiapen gastuak dira sozietatearentzat, eta, hartara, ustiapen gastu horiek murriztu egiten dute zergapean dagoen irabazia. Langileentzat, berriz, kapital higigarriko mozkinak dira. Partaidetza kontu bidezko parte hartzeak informazio eskubide espezifikoak ematen die, eta eskubide hori kontratu bidez zabal daiteke. Pertsona bakoitzak sozietatearekin kontu bat duen arren, partaidetza kontu horiek guztiak antolatu ahal izango dira finantzatzen duten sozietatearekiko harremanetan ahots kolektibo bat izateko helburuarekin. Kontuak iraupen mugagaberako edo iraupen mugaturako era daitezke. Kontuen amaiera — kontuak desagitea — kontratuan bertan arautzen da, baita aplikazio subsidiarioa duen sozietate araudian ere. Ildo horretan, enpresaren salmenta, langilearen desgaitasuna eta bestelako kausak ager daitezke iraupen mugagabeko kontuak desagiteko kausa gisa.

Beste formula batzuk izan daitezke partaidetza maileguak edo mendeko kredituak; azken horiek interes handiagoa eskaini ohi dute langileek mendekotasunaren arriskua bere gain hartzearen truke. Hala ere, formula horiek ez zaizkigu iruditzen langileen parte hartzea artikulatzeko modurik onena. Horrenbestez, ez ditugu azterlan honetan aintzat hartuko.



6 OTXOA-ERRARTE, R., "Las alternativas al crédito bancario en la financiación de las PYME" — OTXOA-ERRARTE, R., ALTZELAI, I. VELAZQUEZ, J.M., PYME y crisis económica. Respuestas normativas de la UE, 2010, 84 or. eta hurrengoak.



5.

**EUROPAKO
INGURUNEA**

5. EUROPAN LANGILEEK ENPRESEN JABETZAN PARTE HARTZEA

Europar Batasunaren barnean dauden erakundeetan, bereziki 1989az geroztik, behin eta berriro eztabaidatu da langileek enpresetan izan beharreko parte hartze finantzarioari buruz (aurrerantzean LPF)¹. Urte horretan Batzordeak onartutako gaiari buruzko ekintza programan jada biltzen dira aurrerantzean landuko diren parte hartzeko bi moduak: parte hartze immateriala, langileek erabakiak hartzeko duten informaziorako, kontsultarako eta parte hartzeko eskubideak landuko dituena; eta parte hartze materiala edo finantzarioa, langileei parte hartzen uzten diena zerbitzu egiten duten enpresen kapitalean eta/edo emaitzetan². Azken helburua da mundu mailan Europako ekonomiaren lehiakortasuna ziurtatzea. Langileen parte hartzea ulertzen da enplegua eta aberastasuna sortzeko eta produktibitatea eta gizarte kohesioa handitzeko tresna gisa.

1991n, eta Europako Batzordeak finantzatuta argitaratu zen azterketa batean, parte hartze

finantzarioaren onurak eta arriskuak analizatu ziren eta Europako 11 estatutan langileen parte hartze finantzarioko praktikak bildu ziren. PEPPER I gisa ezagutzen den txostena da³. Ondoren, beste hiru idatzi ziren, 1996. urtean (PEPPER II), 2006. urtean (PEPPER III) eta 2009. urtean (PEPPER IV). Lehen txosten horretan oinarrituta, EEEtako Kontseiluak lehen gomendioa onartu zuen langileek euren enpresen emaitzetan parte har dezaten sustatzeko⁴. Txosten horretan, Estatu kideei gonbitea egiten zaie aitor ditzaten zer onura izan ditzakeen besteen konturako langileek enpresaren mozkinetan eta emaitzetan parte hartzeko zenbait formula erabiltzeak. Eta, besteak beste, Estatuari honako hau gomendatzen die: egitura juridikoen parte hartzeko formulak txertatzeko aukera bermatzea; parte hartzeko formulak txerta daitezen sustatzeko, zerga pizgarriak edo beste abantaila finantzario batzuk emateko aukera aztertzea; eta alde guztiei informazio egokia emanaz, parte hartzeko formulak erabil daitezen sustatzea. Soldaten negoziazioak ondoren aipatuko dugun moduan egiten jarraitzeko ere gomendatzen dute: “parte hartze finantzarioko formulak egoteak ez du eragozpena izan behar soldatei eta laneko baldintzei buruzko negoziazio arruntak burutzeko, ezta negoziazio horien bidez soldatak

1 70eko hamarkadako aurrekariak dauden arren, *vid.* ENCISO SANATOCILDES, M., “La participación de los trabajadores en la empresa y su promoción desde las instituciones europeas” — FAJARDO GARCÍA, G. (zuz.), *Participación d los trabajadores y sociedades laborales*, Valentzia, 2018, 226. or. eta hurrengoak.

2 Europako Batzordearen Komunikazioa, Europar Batasuneko langileentzako oinarritzko gizarte eskubideen gutuna aplikatzearen inguruko ekintza planari buruzkoa. COM (89) 568 azkena, 1989ko azaroaren 29a.

3 Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results (akronimoa).

4 1992ko uztailaren 27ko Kontseiluaren gomendioa, langileek enpresaren mozkinetan eta emaitzetan parte hartzea (kapitalean parte hartze barne) sustatzeari buruzkoa. 92/442/EEE, EBAO L 245/53.

eta laneko baldintzak finkatzeko ere. Parte hartze finantzarioaren arloan xedapen berriei buruzko akordioen gaia soldatei eta baldintzei buruzko negoziazio arrunten barruan sar daiteke, horiek ordezkatu gabe”.

2002an Europako Batzordeak aurreko gomendioak zehazteko Komunikazio⁵ bat onartu zuen. Komunikazio horretan, printzipio orokor batzuk finkatu ziren, parte hartzeko programak abian jartzeko orientazio gisa baliagarriak izango direnak, eta 2002-2004 eperako ekintza komunitarioko esparru bat onartu zen. Emaitzetan parte hartzea zein akziodun gisa parte hartzea hartzen ditu barnean.

Komunikazioak parte hartze finantzariotzat jotzen du **akziodun gisa** parte hartzea (zentzu zabalean hartuta, anonimoak ez diren sozietateetan sartzen den heinean) zein **akzioen gaineko aukeren** bidez parte hartzea, aurrekoarekin lotuta baina ezaugarri espezifiko batzuekin. Azken modalitate horrek eskatuko du langileei enpresako akzioak prezio jakin batean eta aldi jakin batean erosteko eskubidea ematea. Akzioak erostearekin amai daiteke, baina ez du zertan eta nahitaez akzioen jabetza erreala ekarri.

Parte hartzea honako printzipio orokor hauen gainean finkatu behar da:

- » **Parte hartze boluntarioa:** bai enpresen, bai langileen kasuetan.
- » **Parte hartzeko abantailak langile guztiengana zabaltzea.** Printzipioz, langile guztiek eduki beharko lukete parte hartzeko planetan sartzeko aukera, euren beharrek eta interesek tratuan diferentziaren bat justifika badezakete ere.
- » **Argitasuna eta gardentasuna.** Bereziki garrantzitsua da planen xehetasunen inguruan langileei eta euren ordezkariet informatzea eta kontsultatzea. Kudeaketak gardena izan behar du, izatez, enpresek kontabilitateko eta publizitateko arauak zorrotz bete beharko lituzkete eta aldizka informatu beharko lukete, baita bere inbertsioetan eragina izan dezakeen edozein aldaketari buruz ere.
- » **Aurretik zehaztutako formulak.** Garrantzitsua da formula argiak eta aurretik zehaztuak erabiltzea, enpresaren emaitzei argi lotuta daudenak; parte hartzeko edozein sistema *a posteriori* hartzea baino hobea da.
- » **Erregularitasuna.** Planak erregularitasunez aplikatu beharko lirakeke, eta ez ekintza isolatu gisa. Erregularitasunak ez du bertan sortutako abantailak denboran jarraituak izatea eragingo.

⁵ Batzordearen komunikazioa, Europako Parlamentuari, Ekonomia eta Gizarte Batzordeari eta Eskualdeen Batzordeari egindakoa, langileen parte hartze finantzarioko esparruari buruzkoa. COM (2002) 364 azkena.

- » Batetik, **soldaten eta lansarien** eta, bestetik, **parte hartze finantzarioko planen ondoriozko diru sarreren arteko bereizketa**. Sarrera horiek ezin dute soldata ordezkatu, eta euren funtzioa desberdina eta osagarria da. Arauen eta praktika nazionalen arabera zehaztutako soldata finko batez gain, parte hartze finantzarioaren ondoriozko edozein irabazi ere ordaindu beharko litzateke.
- » **Langileentzako zentzugabeko arriskuak saihestea**. Esan ohi da langileek esposizio handiagoa dutela haien enpresentzako inguruabar ekonomiko txarren aurrean. Ez dago haien inbertsioa jokoan, baizik eta haien diru sarrera eta haien lanpostua bera. Hori dela eta, sarreren gorabeheren ondoriozko arriskuez edo haien inbertsioen dibertsifikazio mugatu baten ondoriozko arriskuez ohartarazi beharko zaie. Hortaz, gehiegizko arriskua ez duten planei eman beharko litzaieke lehentasuna.

Komunikazioak Estatuei eskatzen die parte hartze finantzariorako ingurune egokia sortuko duten esparru juridiko argiak eta osatuak prestatzea. Eta, zehazki, planak enpresentzat zein langileentzat erakargarriagoak egin ditzaketen pizgarri finantzarioak eta fiskalak aipatzen ditu.

Proposatutako ekintzen artean, nabarmendu behar da tamainaren ondorioz arazo espezifikoak planteatzen dituzten enpresa txikietan eta ertainetan ere parte hartzeko sistemak sustatu nahi dituela Batzordeak. Askotan, sistema

horiek garatzeko administrazio konplexutasuna handiegia izan daiteke enpresa txikientzat. Horregatik, ulertzen du beharrezkoak izango direla laguntza zehatzak emateko neurriak.

Europako 2020 Estrategiak⁶, bere xedeen artean, barnean hartu zuen pertsonen zenbait mailatan (kudeaketan, emaitzetan eta kapitalean) parte hartzeko modua arintzen saiatzea. Langileen parte hartze finantzarioa jotzen da enplegua sortzeko, pobrezia aurka borrokatzeko eta lan merkatuak eta babes soziala modernizatzeko tresnatzat. Ildo horretan, bitarteko ukigarria da; izan ere, langileak hein handiagoan inplikatzeko lan egiten duten enpresaren erabakiak hartzeko prozesuan, eta gaitasunak eta enplegarritasuna indartzen laguntzen die, baita finantza irabazien zati bat bermatzen eta kapital metaketaren kontra borroka egiten ere. Lagungarria da, halaber, langabeak lan munduratzeko eta enplegua sortzeko. Dokumentuak adierazten duenez, emaitza positiboak lortuko dira, baldin eta gizarte ekonomiako tresnekin uztartzen badira, hala nola mikrokredituekin —enpleguaren segurtasuna indartzeko eta deslokalizazioak saihesteko—, enpresa txikiak eta ertainak enpresen transmisioaren arloan babestearekin, eta kapitala eta eskulan kualifikatua baliatzearekin.

Ildo horretan, langileek enpleguaren sorreran eta langileen integrazioan duten parte hartze finantzarioari buruzko txostenean (Europako Parlamentuko Enplegu eta Gizarte Gaietako Batzordearen 20018ko irailaren 27koa)⁷, ebazpen proposamen

⁶ Batzordearen lan dokumentua. Europar Batasunaren 2020 Estrategiari buruzko lan kontsulta. COM (2009) 647 azkena.

⁷ http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0293_ES.html#title2

bat egiten zaió Parlamentuari, eta, bertan, hau eskatzen zaió Batzordeari eta Estatu kideei:

- » Web gune espezifikoak sortzea eta web gune horietan langileek enpresa txiki eta ertainetan eta mikroenpresetan parte hartzeko akordioen ereduak txertatzea, baita horri lotzen zaizkion arriskuei buruzko informazioa eta bidezko beste dokumentu batzuk ere.
- » Enpresei langileen parte hartze finantzarioaren aldeko interesa azaltzen laguntzea eta, horretarako, irtenbide eta neurri espezifikoak ezartzea langileen parte hartze finantzarioa —batez ere enpresa txiki eta ertainetan— abian jartzearen ondoriozko gehiegizko administrazio eta garapen kostuak saihesteko helburuarekin. Era berean, externalizazioaren agenteei, hala nola bankuei eta inbertsio funtsei, eskatuko zaió langileen parte hartze finantzarioarako erregimen sinpleak —eta enpresa mota horretara egokituak— proposa ditzatela, ziurtatuz bitartekariak ez direla enpresa txikienez aprobetxatzen eta ez dagoela ezkutuko kosturik.
- » Gizarte solaskideak, akzioetan parte hartzen duten erakundeak eta beste alde interesdun batzuk prozesuaren hasieran inplikatzeko, eta, hartara, langileen parte hartze finantzarioako erregimenik egokienak sortzea eta, erregimen horietako bat egokia dela uste denean, “fabrikaz fabrika” negoziatzea, kontuan izanik, batetik, enpresaren tamaina,

enpresa mota, langileak eta finantza egoera eta, bestetik, legeria eta jardunbide nazionalak.

- » Langileek eta enpresek langileen parte hartze finantzarioko programak sustatzen dituztenean, nahitaezkoak ez diren pizgarriak eskaintzea, barnean direla araudi fiskal nazionalari nagusituko ez zaizkien pizgarri fiskalak —jardunbide onenen printzipioari jarraituz—. Pizgarri fiskal horiek, aldi berean, langileen gizarte babeseko araurik zorrotzenak bultzatuko dituzte eta ekintza kolektiboko eskubidea babestuko dute.

Proposamenak alderdi hauek nabarmentzen ditu:

- » Langileen parte hartze finantzarioak ekintzaitzaren eta enpresa izpirituaren garapenean bete dezakeen zeregin garrantzitsua, ikerketa eta kapitalera sartzea errazten baitu, batez ere garapen bidean dauden enpresetarako.
- » Mikroenpresek Europar Batasuneko estatu kide gehienek ekonomian garrantzi handiko zeregina betetzen duten arren, orain arte ez da langileek akzioetan parte har dezaten bultzatzeko neurririk bideratu enpresa horietarako.

Dokumentu horrek berak ematen dituen datuen arabera, langileen parte hartze finantzarioak oso bilakaera handia izan du Europa osoan azken hogeita hamar urte hauetan. 2018an, Europar langile akziodunen kopurua 10 milioi ingurukoa zen, eta Europar Batasuneko hogeitaz hamar herrialdek

erregulazio motaren bat dute langileen parte hartze finantzarioa bultzatzeko⁸. Ildo horretan, 2017. urtean marka guztiak hautsi ziren: ia 400.000 milioi euro zeuden langileen esku⁹. Dena dela, oraindik ere parte hartze txiki samarra erregistratzen da, oro har, langileen parte hartze finantzarioko erregimenetan; Europar Batasuneko enpresen % 68k ez dute aldagaietako bakar batean ere eskaintzen¹⁰.

Enplegu eta Gizarte Gaietako Batzordearen iritziz, Europar Batasunak orientabide orokor sinple eta argi batzuk finkatzearekin parekatuko lituzke langileen parte hartze finantzarioko baldintzak, eta horren abantailak Europa osora hedatzea ahalbidetuko luke. Hartara, Europako ekonomiaren osotasuna egonkortu ahal izango litzateke. Ameriketako Estatu Batuetako azterketa batzuek argi eta garbi frogatzen dute langileei kapitalean parte hartzea eskaintzen dieten enpresek horrelako tresnarik ez duten enpresek baino lanpostu gehiago sortzen dutela. Gainera, langile akziodunek ondare handiagoa metatzen dute erretiroari begira, ordainsari hobeaz lortzen dute eta gainerako langileek baino aukera gutxiago dute lanik gabe geratzeko. Gaur egun, etxeetako errenta, hein handi batean, soldaten

mende dagoenez gero, langile akziodunek kapital errenta handitzearen ondoriozko onura dute, eta horrek gizartearen barruan aberastasunaren banaketan gertatzen diren desberdintasunak murriztea ekarriko du¹¹.

Aditzera ematen denez, Ameriketako Estatu Batuetan, langileek akziodun egiteko programak jarraitu dituzten enpresetan salmentak eta enpleguak urtean % 2 baino gehiago egin du gora¹², horrelako programarik ez duten antzeko enprekin alderatuta. Bestalde, produktibitatea batez beste % 4 eta % 5 artean¹³ hazten da gisa horretako programa bat bere egiten den urtean.

Europar ez da langileen parte hartzearen jarraipen sistematikoa egiten orotariko sozietateetan. Sozietate handi kotizatuen parte hartzearen arloko azterketak ohikoagoak dira. Europar Batasuneko 31 estatu kideetan dauden 2.747 konpainia handiak erreferentziatzen hartuta —36 milioi langile biltzen dituzte—, langileek harpidetutako kapitala % 3,11koa izan zen 2018. urtean. Kontuan izanik 2006. urtean kopuru hori % 2,42koa zela, azken 12 urte hauetan gisa horretako parte hartzeak % 0,69 egin du gora konpainia handi horietan¹⁴.

8 Europako herrialdeetan langileek akzioetan duten parte hartzeari buruzko 2016. urteko analisi ekonomikoa, Langileek Akzioetan Parte Hartzearen Europako Federazioa (EFES), 2017.

9 Europako herrialdeetan langileek akzioetan duten parte hartzeari buruzko 2017. urteko analisi ekonomikoa, EFES, 2018.

10 Langileen erantzukizuna eta parte hartzea sustatzeko proiektu pilotuaren aurkezpena; 2014; <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201411/20141107ATT92852/20141107ATT92852EN.pdf>.

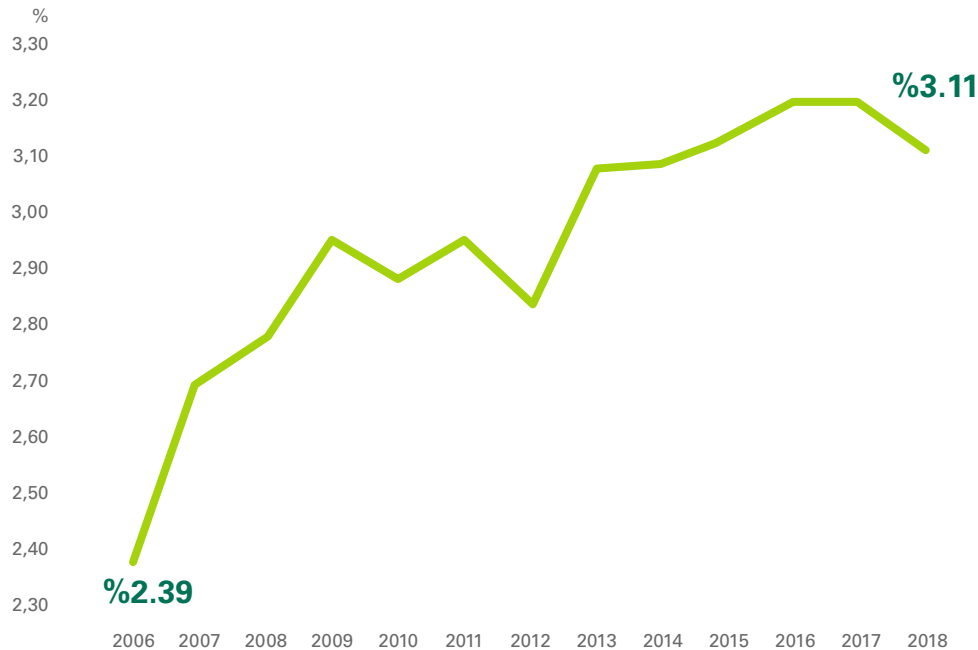
11 Deutsches Aktieninstitut e.V.-aren iritzi dokumentua, 2017ko martxoaren 16koa, «Employee Share Ownership as Pivotal Part of the Capital Markets Union» (Langileek akzioetan parte hartzea, kapital merkatuen batasunaren oinarritzko alderdi gisa).

12 <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

13 <https://www.nceo.org/articles/research-employee-ownership-corporate-performance>

14 Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results. 1991., 1996., 2006. eta 2009. urteak, hurrenez hurren.

1. grafikoa: langileek harpidetutako kapitala, 2006. eta 2018. urteen artean



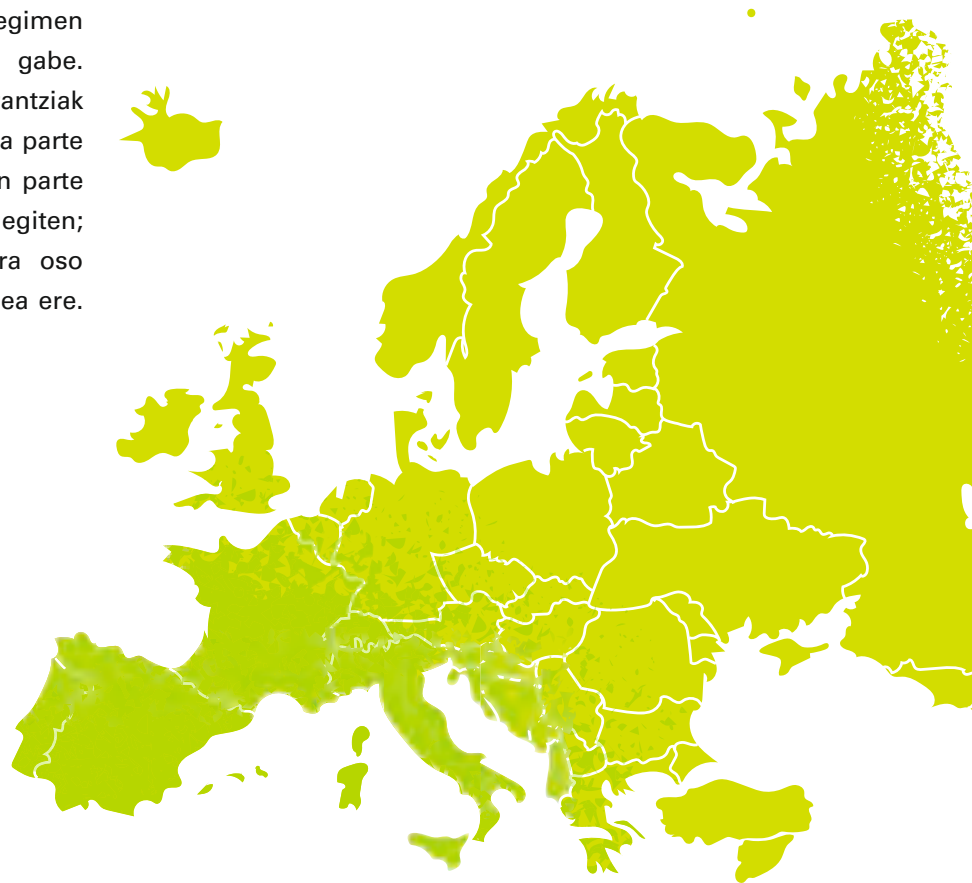
Iturria: Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2018

Nabarmendu behar da, 2018an gutxi gorabehera 7,5 milioi pertsona zirela konpainia handi hauetako akziodun/jabe. Europako konpainia handi horien guztien % 87,3k parte hartzeko plan bat zuten. Plan horien % 52,3 langile guztientzako oinarri zabaleko planak ziren eta % 62,8k akzioak erosteko aukera eskaintzen zuten. Kopuru osoa 2017koa baino % 6,2 txikiagoa zen.

Aintzat hartu behar dugu sozietate handi kotizatuak soilik hartzen dituela aintzat azterketak eta, hortaz, enpresa txikiak eta ertainak ez direla az-

terketan sartzen. Europar Batasunak parte hartzea enpresa txikietara eta, batez ere, ertainetara hedatzea gomendatzen du, oso onuragarria baita inplikaturako alde guztientzat, baita enpresak kokatzen diren lurraldearentzat ere. Enpresa horietan parte hartzea ezartzeko zailtasunak handiagoak direnez gero, nabarmentzen du enpresa horietarako babes neurri espezifikoak ezarri behar direla. Izatez, gisa horretako enpresek osatzen dute Gipuzkoako enpresa ehuna, eta gure erakundeek alderdi hori kontuan izan beharko dute parte hartzea bultzatzeko politikak planteatzeko garaian.

Europaraino, eta geografian erreparatuta, langileek akzioetan duten partaidetzaren bilakaera oso bestelakoa da herrialde batzuetatik bestera; Europako herrialderik aurreratuenetatik hain aurreratuak ez direnetera hogeita hamar edo berrogei urteko desfasea dago. Hartara, Txekia, Estonia eta Eslovakia gisako herrialdeetako ekonomian, esate baterako, ez da batere adierazgarria akziodun gisa parte hartzen duten langileen kopurua, eta estatu kide horiek apenas aplikatu dute arlo horretako politikaren bat. Aitzitik, Frantzia gisako beste herrialde batzuetan, zerga pizgarri handiak daude parte hartze hori sustatzeko. Beste herrialde batzuek ere esparru juridiko zehatza dute erregimen horietarako, baina zerga pizgarririk gabe. Horietako batzuei erreparatuko diegu: Frantziak oso legeria aurreratua du arlo horretan eta parte hartze indize handia du; Erresuma Batuan parte hartzearen aldeko urrats handiak ari dira egiten; eta Alemanian, berriz, pizgarriak ez dira oso adierazgarriak, ezta kapitalean parte hartze ere. Argi eta garbi dago horien arteko aldea.



5.2. SOLDATAKO AKZIODUNA FRANTZIAN

2018ko Soldatako Akziodunen Europako Federazioaren¹⁵ urteko txostenak aditzera ematen duenez, krisialdi ekonomikoaren ondorioz, 2009-2013 aldian, Europako herrialde batzuek (batik bat Erresuma Batuak) soldatako akziodunak sustatzeko politikak eta epe luzerako aurrezpen politikak bultzatzearen alde egin zuten, etorkizunera begirako inbertsio estrategia gisa. Aitzitik, beste herrialde batzuek (horien artean Frantziak) nahiago izan zuten gastu publikoa murriztea eta etxeetako kontsumoa sustatzea, aurrezpenerako pizgarriak eta soldatako akziodunetarako pizgarriak sakrifikatuz¹⁶. Nolanahi ere, txostenak aditzera ematen duenez, krisialdi hori amaitu ostean, European gora egin zuen enpresaren *demokratizazioak*, eta arlo horretan erreferentziazko herrialde bihurtu da Frantzia. Izatez, langileek enpresan parte har dezaten bultzatzeko beste arau eta neurri fiskal batzuk ezarri ziren, batez ere *Loi Macron* (2015)¹⁷ eta *Loi PACTE* (2019)¹⁸ legeak onartzearekin.

Europako enpresa handi askotan, soldatakoek ordezkari dute enpresako administrazio kontseiluetan edo zaintza kontseiluetan. Ildo

horretan, Frantzia nabarmentzen da, non soldatako akziodunek mota horretako enpresen kontseiluetako % 21ean ordezkari dute, enpleguaren % 32 hartuz¹⁹. Europako beste herrialde batzuetan ordezkari hori askoz ere ezohikoagoa den arren²⁰, aditzera eman behar da akziodun ez diren soldatakoek kontseiluetan dute ordezkari batez beste % 43koa dela Europako konpainia handien artean²¹. Alemanian, Austrian, Danimarkan, Hungarian edo Eslovenian soldatakoek ordezkari dute enpresa handien kontseiluen % 90ean. Frantzian ehuneko hori % 78koa da. Beste muturrean daude Espainia, % 1,5, Erresuma Batua, % 1,3, edo Italia, % 0, besteak beste.

Nolanahi ere, soldatakoek eta soldatako akziodunek administrazio organoetan dute ordezkari buruzko kopuruz gain, enpresaren demokratizazioan garrantzi handikoa da boto eskubidea bideratzeko modua ere bai. Txostenak adierazten du Europako herrialderik gehienetan, soldatako akziodunek ez dutela abantailarik edo desabantailarik gainerako akziodunekin alderatuta, kasu jakin batzuetan izan ezik. Izatez, Frantzian, soldatako akziodunen boto eskubidea bider bi biderkatzen da bi urte baino gehiagoko

15 European Federation of Employee Share Ownership (EFES). Hemen: <http://www.efesonline.org/index.html>

16 MATHIEU, M. Recensement économique annuel de l'actionnariat salarié dans les pays européennes 2018, Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié 2019, 8. or. eta hurrengoak.

17 Loi no 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

18 Lege proiektuaren izenarengatik ezagutzen da Loi PACTE izenez (Loi pour un Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises). Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises legea, apirilaren 11n onartua, 2019ko maiatzaren 23an jarri zen indarrean, argitaratu eta hurrengo egunean. Haatik, 2019rako aurrekontu legean onartu ziren erabat aplikatzeko beharrezkoak diren neurriak, trantsizio aldirik behar izan gabe.

19 Enpresa publikoak pribatizatzean soldatakoek akzioak dohainik emateko politikaren ondorioz.

20 MATHIEU, Recensement économique annuel ...” op. cit. 48. or. eta hurrengoak, 35. eta 37. grafikoak, 83. or.

21 Ibid. 48. grafikoa, EMPLOYEE REPRESENTATION ON BOARDS IN EUROPEAN COMPANIES IN 2018 % OF EMPLOYMENT (31 European countries. 2.425 largest European listed companies. 35 million employees), Vid., era berean, 49. eta 50. grafikoak

antzinatasuna duten akzio izendunetarako. Aitzitik, kolektibo horren boto eskubidea penalizatuta dago Danimarkan, Suedian, Finlandian, Suitzan, Herbehereetan eta Alemanian²².

Herralde horietako kasu tipikoa da bi akzio mota jaulkitzen duten enpresena: boto anitzeko akzioak eta boto bakarreko akzioak. Kontrol akziodunek boto anitzeko akzioak izaten dituzte (akzio bakoitzeko hamar botorarte); aitzitik, soldatako akziodunen planak boto ahuleko eskubidea duten akzioetan oinarritzen dira eta, hartara, soldatako akziodunen boto eskubidea arras diskriminatuta dago. Suediako enpresa handien % 38an gertatzen da hori, esate baterako. “Akzio bat, boto bat” printzipioa aintzat hartzen duten herrialdeekin alderatuta, soldatako akziodunen boto eskubidea % 30 eta % 45 artean murrizten da Suedian eta Danimarkan, % 23 inguru Finlandian eta % 13 Herbehereetan.

Batzuetan aditzera eman izan da burtsan kotizatzen ez duten eta langileek kontrolatzen dituzten enpresek burtsan kotizatzen duten enpresek baino hobeto eutsiko ziotela krisialdi ekonomikoari. Haatik, 1980ko hamarkadaren hasieran, Europako enpresa handien artean, soldatako akziodunen dinamika handia izan bazen ere²³, langileek kontrolatutako enpresen multzoa oso txikia da, sozietate kotizatuekin alderatuta. Izatez, soldatakoen

kooperatiba handien kopuruak behera egin du²⁴. Gaur egun, Erresuma Batuan eta Frantzian hautesman daiteke soldatakoek nagusiki kontrolatutako enpresa handien dinamika handiagoa. Erresuma Batuan mota horretako 36 enpresa zegoen 2014an eta 80 enpresa ziren 2018an²⁵ —batez ere 2014an *Employee Ownership Trust* formula sustatzeko legeria barnean hartzearen ondorioz—. Frantzian, berriz, zuzendaritzako kideek eta soldatakoek enpresak eskuratzeko egindako eragiketak ugaritzearen ondorioz, batik bat, gertatu da dinamika hori.

Bestalde, erantsi behar da, Frantziako kasu berezia izan ezik —bertan, 50 langile baino gehiagoko enpresetan nahitaezkoak dira, legez, soldatakoek enpresaren mozkinetan parte hartzeko estrategiak (*profit-sharing*)—, Europako gainetarako herrialdeetan oso ehuneko txikian gertatzen dela hori, enpresa kotizatuen % 7an soilik²⁶.

Horrenbestez, horrelako datuek definitutako testuinguru batean, Frantziako kasua aztertzeari ekingo diogu, une honetan herrialde hori baita langileen parte hartze finantzarioaren arloan buru. Emaitzetan parte hartzeko mekanismoetan —hala nola *Intéressement* eta *Participation* mekanismoetan— oinarritzen den esparru juridikoa du bereizgarri. Enpresaren eta soldatakoen artean negoziatzen dira bi mekanismo horiek, eta zenbait aurrezpen

22 Ibid. 59. grafikoa, DISCRIMINATION IN VOTING RIGHTS IMPACTING EMPLOYEE OWNERSHIP IN EUROPEAN COMPANIES % OF COMPANIES WITH NEGATIVE OR POSITIVE DISCRIMINATION IN 2018 (31 European countries. 2425 largest European listed companies. 35 million employees) Vid., era berean, 60. grafikoa eta 30. taula.

23 Ibid. 61. grafikoa.

24 Ibid. 62. grafikoa eta 32. taula.

25 Ibid. 32. taula. Erakusten du Espainian mota horretako enpresak 63 zirela 2010ean eta 56 zirela 2018an, hau da, % 12 jaitsi zirela.

26 Ibid. 100. or., 28. taula eta 58. grafikoa.

planekin (*Épargne salariale*) konektatzen dira. Mekanismo horiei esker, langileek produkzio kapitala meta dezakete. Dena dela, langileek jasotako zenbatekoak atsedean egun ordainduak metatzen diren kontu batera ere bidera daitezke (*Compte épargne-temps* CET). Mekanismo horiek guztiak lanaren zuzenbidearen esparruan barnean hartzen dira (*Code du Travail*).

Parte hartze finantzarioko beste modalitatean, enpresaren kapitalarekin lotzen dira soldatakoak.

Hor daude *plans d'options sur actions* (banakoak) eta *Actionnariat salarié* (kolektiboak), eta horien artean bereizten dira soldatakoen berariaz zuzendutako eskaintzak (*Offre Réservée aux Salariées*, ORS) eta akzioen doako esleipeneko planak (*Atribution Gratuite d'Actions*, AGA), *Code de commerce* zuzenbidean arautzen direnak. Parte hartzeko modalitate horiek oso lotura estua dute, era berean, mozkinen banaketaren bidez elikatutako aurrezpen edo inbertsio bitartekoekin, hurrengo taulan ikus daitekeen bezalaxe.

1. taula. Frantziako soldatakoen PARTE HARTZE FINANTZARIOA

Soldatakoak enpresaren EMAITZEKIN lotzeko bitartekoak

- *Intéressement*
- *Participation*

Jasotako primak aurrezpen/inbertsio bitartekoetara bidera daitezke, *Épargne salariale*

- » Epe laburrerako edo ertainerako aurrezpen planak
Plan d'épargne d'entreprises, PEE
Plan d'épargne du group, PEG
Plan d'épargne interentreprises, PEI
- » Epe luzerako aurrezpen planak
Plan d'épargne pour la retraite collective, PERCO
- » Denbora aurrezteko kontua
Compte épargne-temps, CET

Soldatakoak enpresaren KAPITALAREKIN lotzeko bitartekoak

- *Options sur actions* (banakoak)
- *Actionnariat salarié* (kolektiboak)
 - *Offre Réservée aux Salariées*, ORS
 - *Atribution Gratuite d'Actions*, AGA

Actionnariat salarié parte hartzeko modalitateak

- Akzioak eskuratzea
 - » PEEz/PEGz kanpo
- *Fonds communs de placement d'entreprise* (FCPE) edo SICAV *d'actionnariat salarié* funtsetan parte hartzea
 - » PEEren/PEGren esparruan
 - » PEEz/PEGz kanpo

5.2.1. Soldata aurrezteko Frantziako eredua

Frantzian, langileen parte hartze finantzarioko lehen esperientziak XIX. mendearen erdialdekoak dira, esperientzia puntualak izan baziren ere. Gero, XX. mendean, herrialde aitzindaria izan zen soldatako akziodunen ereduak ezartzeko garaian. Eredu horien xedea zen enpresaburuen eta langileen interesak uztartzea eta gizarte gatazka saihestea, batez ere 1950eko hamarkadaz geroztik, De Gaulle-ren presidentziarean. Haatik, langileei enpresa mozkinak banatzeko sistemek (*Intéressement* eta *Participation*) onarpen eta garapen handiagoa izan zuten. Izatez, langileek kapitalean parte hartu ahal izateko aurretzako eta beharrezko mekanismotzat jo ziren mekanismo horiek.

Horrenbestez, Frantziako esparru juridikoak langileen parte hartze finantzariorako zenbait modu instituzionalizatu dituen arren, guztien artean nabarmentzen dira emaitzetan parte hartzea aintzat hartzen dutenak, eta parte hartze horiek nahitaezkoak (*Participation*) edo boluntarioak (*Intéressement*) izan daitezke. Sistema horiek, era berean, epe laburrerako, ertainerako eta luzerako aurrezpen planekin (*Épargne salariale*) uztartzen dira, eta azken horiek baliagarriak dira erretirorako aurrezpen plan gisa. Garrantzi handiko pizgarri fiskalak eta sozialak dituzten formula horiek oso hedatuta daude gizartean.



2. taula. Enpresaren EMAITZETAN PARTE HARTZEKO mekanismoak

Intéressement	Participation
<ul style="list-style-type: none"> » Boluntarioa da, enpresaren ekimenez jartzen da abian. » Helburua da enpresaren produktibitatea areagotzea. » Helburu jakin batzuk lortzen badira sortzen da prima lortzeko eskubidea (vg. produktibitatea gehitzea, kostuak murriztea, ingurumen estandarrak, lan istripuen murrizketa). » <i>Management</i> mekanismo bat da, baita soldatakoentzat aktiboen hornidura sortzeko mekanismo bat ere. 	<ul style="list-style-type: none"> » Legez nahitaezkoa da (1990) 50 langile edo gehiago dituzten enpresetarako. Aukerakoa da gainerako enpresetarako (1967-1990 artean nahitaezkoa izan zen 100 langile baino gehiagoko enpresetarako). » Helburua da enpresaren mozkinen zati bat birbanatzea. » <i>Participation</i> mekanismoak automatikoki sortzen du prima lortzeko eskubidea. » Mozkinak birbanatzeko mekanismoa bat da.

Bi mekanismo horiek, *Intéressement* eta *Participation*, alderdi komunak dituzte.

- » Enpresaren eta langileen (ordezkari sindikalarren, enpresa batzordearen) arteko AKORDIOA dute oinarri. Akordio horrek legez finkatutako eduki minimoa izango du eta Lan Ministerioari jakinaraziko zaio.

- » Akordioaren indarrez banatutako PRIMAK kolektiboak dira, langile guztiei zuzentzen zaizkie (hiru hilabetera arteko antzintasuna soilik eska daiteke). Ez dira soldata, eta ezin dute ordainsariko inolako elementurik ordeztu (vg. prima jakin bat ordeztu, gutxienez 12 hilabeteetan). *Loi de finances* legeak urtero finkatzen ditu jaso daitezkeen zenbateko maximoak²⁷.

²⁷ Primen zenbateko maximoak sabaiaren arabera edo Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) arabera ezartzen dira. 2019rako PASSa 40.524 €-koa da. *Intéressement* primen zenbateko maximoa PASSaren % 50 da (20.262 €) eta *Participation*-erako PASSaren % 75 da (30.393 €). Frantziako Gobernuaren 2019rako datuak dira: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2142>

- » ESKURA kobra daitezke, eta, hala eginez gero, hartzaileak ez du zerga onurarik izango.
- » SOLDATA AURREZPENEN (Épargne salariale)²⁸ kontuetara bidera daitezke (osorik edo zati batean), betiere epe laburre-rako, ertainerako edo luzerako inbertsio edo aurrezpen tresnekin edo PLANEKIN lotuta edo pentsio edo aurreikuspen planekin lotuta. Onura fiskalak eta sozialak dituzten lan-gileentzat aktiboak metatzeko formulak dira.
- » Enpresaren KAPITALEAN PARTE HARTZEKO mekanismoetara bidera daitezke —pizgarri gutxiago jaso ohi duten mekanismoetara—, eta horiek ere soldata aurrezpenaren eta enpresa planen bitartez bidera daitezke.
- » Atsedean egun ordainduak metatzen diren ATSEDEAN ORDAINDUKO KONTU batera (*Compte épargne-temps* CET) ere bidera daitezke.
- » *Participation* eta *Intéressement* mekanismoak bateragarriak dira.

SOLDATA AURREZPENA (*Épargne salariale*) deritzana erabil daiteke:

- Epe laburrerako edo ertainerako enpresa planak (Plan d'épargne d'entreprise, PEE; Plan d'épargne du group, PEG; Plan d'épargne inter-entreprises PEI) eta/edo
- Pentsio planak (Plan d'épargne pour la retraite collective, PERCO), erretirorako izan zein aurreikuspeneko erregimen osagarri gisa izan.

Bi kasuetan:

- » Jasotako primez gain (*Intéressement* edo *Participation*), soldatakoak ekarpen boluntarioak egin ditzake²⁹ eta enplegataileak ekarpen osagarriak egin ditzake (*abondements*), betiere PEE³⁰ eta PERCO³¹ aukeretarako urtero finkatutako mugen barruan.
- » Ekarpene gisa jarritako zenbatekoak ezin dira erabili 5 urteko gutxieneko blokeo epea amaitu arte (PEE, PEG, PEI) edo erretirora iritsi arte (PERCO), aurrez desblokeatzeko kausa tasatuak salbu.
- » Inbertsioak egin daitezke: enpresaren edo enpresa taldearen akzioetan edo obligazioetan, kapital aldakorreko sozietateek jaulkitako tituluetan edo enpresaren inbertsio

28 Europako Batzordearen 1991ko PEPPER txostenean jada xedatutakoaren arabera jardunbidea (Directorate General Employment, Industrial Relations and Social Affairs & Uvalic, M.) The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, Florence & Brussels 1991, baita langileek enpresako mozkinetan eta emaitzetan (kapitalean barne) parte hartzea sustatzeko Europar Batasuneko Kontseiluaren 1992ko uztailaren 27ko Gomendioan xedatutakoaren arabera ere (92/443/EEC), DOCE L 245, 26.9.1992, 53-55. Vid. UVALIC, M. (1995) La participación financiera de los trabajadores de la Unión Europea, *Economía*: Revista Vasca de Economía 33, 64.-77. or.

29 Soldatakoaren ekarpen boluntarioak urteko ordainsari gordinaren % 25 izan daitezke, eta PEE (PEG, PEI) edo PERCO arautzeko akordioak urtean 160 €-ko ekarpen minimoa aurreikus dezake. Planetarako ekarpen horiek ez dute onura fiskalik soldatakoarentzat, baina ez daude Gizarte Segurantzako ekarpenen mende.

30 Enpresaren ekarpen boluntarioak (*abondements*) ezin dira soldatakoak PEEari egindako ekarpenaren % 300etik gorakoak izan, ezta PASSaren % 8tik gorakoak ere (3.241,92 €). *Abondement* ekarpena 5.835,46 €-koa izan daiteke (% 80 gehiago), baldin eta enpresaren akzioetan edo tituluetan inbertitzen bada. Frantziako Gobernuaren 2019rako datuak dira: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2142>

31 Ibid. Enpresaren ekarpen boluntarioak (*abondements*) ezin dira soldatakoak PERCOari egindako ekarpenaren % 300etik gorakoak izan, ezta PASSaren % 16tik gorakoak ere (6.483,84 €). Gainera, PERCOaren hitzarmen arautzaileak PASSaren % 2ra (810,48 €/urte) iritsiko ez den hasierako *abondement* ekarpen bat edo aldiari behingo ekarpen bat aurreikus dezake.

funts komunetan (*Fond Commun de Placement d'Entreprise*, FCPE)³². Batetik bestera arrisku maila aldatzen denez gero, soldatakoak erabakiko du bere ekarpenak nora bideratu, bere inbertsioak dibertsifikatuz.

- » Langileen ordezkariak inbertsio funtsen zaintza kontseiluetan parte hartuko dute, eta horiek akziodunen batzarretan eta administrazio kontseiluetan.
- » Aurrezpen horrek pizgarriak dituen ZERGA ERREGIMEN bat du.

- **Enpresentzat**, *Intéressement* eta *Participation* primak eta *abondements* ekarpenak langile kostuekin parekatuko dira eta mozkinak kargatzen dituen zergaren zerga oinarritik ken daitezke (Sozietateen gaineko Zerga izan edo Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga izan).

- **Soldatakoentzat**, jasotako primak eta *abondements* ekarpenak Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaz salbuetsita daude —finkatutako mugen barruan—, baldin eta aurrezpen planetan inbertitzen badira (PEE, PEG, PEI edo PERCO). Gainera, plan horietan inber-

titutako aurrezpenaren gainbalioak eta errentak ere Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaz salbuetsita daude, baldin eta berriro inbertitzen badira. Aitzitik, berriro inbertitu ezean, zergapean daude³³. Horri erantsi beharko zaio pentsio planetatik (PERCO) irtetean, prestazioak kapital bat kobratzea ekar dezakeela eta Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaz salbuetsita egongo dela. Bestela, modu partzialean zergapean egongo den biziarteko errenta bat izan daiteke, onuradunaren adinaren arabera³⁴.

- » GIZARTE SEGURANTZAREN erregimenean ere pizgarriak daude. Banatutako primak eta *abondements* osagarriak soldata ez direnez gero, ez dute soldata gisa kotizatuko. Kontribuzio jakin batzuen mende besterik ez dira egongo.

- **Enpresentzat**, *forfait sociale* (Gizarte Segurantzaren kotizazioaren mende ez dauden langileei ordaindutako zenbatekoak kargatzen dituen), oro har % 20koa da³⁵. Alabaina, kasu jakin batzuetarako (vg. 50 langile baino gutxiagoko enpresetarako) tasa

32 FCPE bat sortuko bada, finantza merkatuen baimena beharko da, eta baimen horrek baliozkotuko ditu partaidetzak dauzkateni banatutako informazio dokumentuak. FCPEaren zaintza kontseiluan, soldatakoen ordezkariak izango dira kontseilukideen erdia eta beste erdia enpresako ordezkariak (zuzendaritzakoak). Soldatakoen ordezkari bat izango da zaintza kontseiluaren buru. Kontseilukideen artean, soldatako bat hautatuko dute akziodunen batzar nagusian funtsa ordezkatzeko.

33 Gizarte Segurantzaren kontribuzioen mende daude.

34 Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren mende dago errenta. Hartzailearen adinaren arabera aldatzen da.

% 70 izango da 50 urtetik beherakoentzat

% 50 izango da 50 eta 59 urte artekoentzat

% 40 izango da 60 eta 69 urte artekoentzat

% 30 izango da 69 urtetik gorakoentzat

35 Enplegatzailearentzako gizarte kargen gaur egungo batez bestekoa % 42koa da.

murriztuak daude % 16koa³⁶, % 10ekoa³⁷, % 8koa³⁸ eta % 0koa³⁹.

- **Langileentzat**, *Contribution au Remboursement de la Dette Sociale* (CRDS) kontribuzioa, % 0,5ekoa, eta *Contribution Sociale Généralisée* (CSG) kontribuzioa, % 9,2koa (Gizarte Segurantzaren zorpetzea arintzeko eta gizarte zerbitzuak finantzatzeko, hurrenez hurren). Guztira % 9,7ko karga da⁴⁰.

» Soldata aurrezpenak berme erregimen bat du.

- Association pour las gestion du Régime d'assurances des salariés (AGS) elkarteak kudeatzen du.
- Enplegatzaileentzat nahitaezkoa den langileei ez ordaintzearen aurkako aseguruak *Intéressement* eta *Participation* primak barnean hartu beharko ditu.

3. taula. MOZKINEN BANAKETA. Enpresarako erregimen fiskala eta soziala

Enpresak banatutako zenbatekoak	ZERGA PIZGARRIAK	GIZARTE SEGURANTZAKO PIZGARRIAK
	Enpresen mozkinak kargatzen dituen zergaren (Sozietateen gaineko Zergaren edo Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren) zerga oinarritik ken daitezke, urteko muga batzuekin	- Ez dute soldata gisa kotizatzen - <i>Forfait</i> sozialaren mende daude
<i>Intéressement</i> prima	PASSaren % 50era arte (20.262 €)	Tasa orokorra % 20
<i>Participation</i> prima	PASSaren % 75era arte (30.393 €)	Tasa murriztuak % 16 % 10 % 8 % 0
<i>Abondements</i>	PASSaren % 8ra arte (3.241,92 €) (% 80 gehiago, 5.835,45 €-ra arte, baldin eta enpresaren akzioak edo tituluak eskuratzeko inbertitzen badira)	

36 50 langile baino gutxiagoko enpresen *Intéressement*, *Participation* edo *Abondement* bidez PERCO bati egindako ekarpen guztiei aplikatzen zaie % 16ko *forfait* soziala. PERCOak bi baldintza metagarri bete beharko ditu:

Gestión pilotée deritzana, hau da, aurrezpena esleitzean finantza arriskuak arian-arian murrizteko aukera ematea, inbertsio horizontearen arabera (vg. aurreikus daitezkeen erretiro data).

Enpresa txikien eta ertainen finantzaketara zuzendutako akzioetan erabilitako tituluen % 7 gutxienez dituen inbertsio zorroa. Soldatkoa erretiro datara hurbildu ahala murriztuko da ehuneko hori.

37 50 langile baino gehiagoko enpresetan % 10eko *forfait* soziala aplikatzen da, betiere enpresako (edo enpresa multzoko) tituluak erosteko enplegatzaileak soldatkoen ekarpenarako jartzen duen *abondement* ekarpenaren gainean (2019ko urtarrilaren 1a aurretik % 20 zen).

38 50 langile baino gehiago dituzten *Sociétés Coopératives et Participatives* (SCOP) sozietateen *Participation* erreserba berezietan % 8ko *forfait* soziala aplikatzen zaie.

39 2019ko urtarrilaren 1az geroztik, *forfait* soziala ezabatu da:

50 langile baino gutxiagoko enpresen *abondement* ekarpenarako eta *Participation* primetarako; izatez, enpresa horiek ez daude *Participation* akordioak formalizatzerara behartuta.

250 langile baino gutxiagoko enpresetako *Intéressement* primetarako.

40 Vid. Code de la Sécurité Sociale, L 136-2 artikulua. Aurrezpeneko planaren barruan dauden tituluen ondoriozko errentak planean inbertitzen badira, Gizarte Segurantzako kontribuzioaren mende egongo dira soilik. Alabaina, berriro inbertitzen ez badira, kotizazioen eta Gizarte Segurantzarako gainerako kontribuzioen mende egongo dira.

4. taula. SOLDATA AURREZPENEN planak. Langileentzako erregimen fiskala eta soziala

PLANAK	PEE (PEG, PEI)	PERCO
Ekarpenak (urteko mugak)	<p>a) <i>Intéressement</i> primak edo primen zati bat (PASSaren % 50era arte, 20.262 €) eta/edo <i>Participation</i> primak edo primen zati bat (PASSaren % 75era arte, 30.393 €)</p> <p>b) Enpresaren ekarpen osagarriak (<i>Abondements</i>), (enpleguak egindako ekarpena 3 aldiz gehiagora arte, baina gehienez PASSaren % 8ra arte, 3.241,92 €) (eta % 80 gehiago, 5.835,45 €-ra arte, baldin eta enpresaren akzioak edo tituluak eskuratzeko inbertitzen badira)</p> <p>c) Langilearen ekarpen boluntarioak (urteko ordainsari gordinen % 25era arte). Urtean 160 €-ko minimo bat finka daiteke.</p> <p><u>Xedea.</u> PEErako ekarpenak honetan inberti daitezke:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enpresaren akzioetan edo tituluetan - SICAVen zatietan - Enpresaren inbertsio funts komun baten zatietan (Fond Commun de Placement d'Entreprise, FCPE) 	<p>a) <i>Intéressement</i> primak edo primen zati bat (PASSaren % 50era arte, 20.262 €) eta/edo <i>Participation</i> primak edo primen zati bat (PASSaren % 75era arte, 30.393 €)</p> <p>b) Enpresaren ekarpen osagarriak (<i>Abondements</i>), (enpleguak egindako ekarpena 3 aldiz gehiagora arte, baina gehienez PASSaren % 16ra arte, 6.483,84 €). Gainera, hasierako (edo aldian behingo) ekarpen bat finka daiteke PASSaren % 2ra arte, urteko 810,48 €.</p> <p>c) Langilearen ekarpen boluntarioak (urteko ordainsari gordinen % 25era arte). Urtean 160 €-ko minimo bat finka daiteke.</p> <p><u>Xedea.</u> Soldatakoari hiru inbertsio tresnen artean, gutxienez, hautatzea proposatu behar zaio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SICAVen zatietan - FCPEren zatietan <p>(Funtsetako batek, gutxienez, inbertsioa gizarte ekonomia solidarioan egiteko aukera eman beharko du)</p>
Erregimen fiskala eta Gizarte Segurantzakoa (inbertsioa) "Sarreran"	<p>a) PEEra egindako <i>Intéressement</i> eta <i>Participation</i> ekarpenak eta</p> <p>b) <i>Abondements</i> ekarpenak</p> <ul style="list-style-type: none"> - PFEZaz salbuetsita daude (urteko mugekin) - Gizarte Segurantzarako kotizazioaz salbuetsita daude (ez dira soldata) - Kontribuzio sozialen mende daude (CSG % 9,2 eta CRDS % 0,5% = % 9,7) <p>c) Soldatakoaren ekarpen boluntarioek ez dute onura fiskalik. Ez daude kontribuzio sozialen mende.</p>	<p>a) PERCOra egindako <i>Intéressement</i> eta <i>Participation</i> ekarpenak eta</p> <p>b) <i>abondements</i> ekarpenak</p> <ul style="list-style-type: none"> - PFEZaz salbuetsita daude (urteko mugekin) - Gizarte Segurantzarako kotizazioaz salbuetsita daude (ez dira soldata) - Kontribuzio sozialen mende daude (CSG % 9,2 eta CRDS % 0,5% = % 9,7) <p>c) Soldatakoaren ekarpen boluntarioek ez dute onura fiskalik. Ez daude kontribuzio sozialen mende.</p>
Erregimen fiskala eta Gizarte Segurantzakoa (aurrezpena) "Irteeran"	<p>PEEan dauden balioetako errentak eta gainbalioak</p> <ul style="list-style-type: none"> - PFEZaz salbuetsita daude, baldin eta planean berriro inbertitzen bada - PFEZaren mende daude, baldin eta berriro inbertitzen ez bada - Kontribuzio sozialen mende daude (CSG % 9,2 eta CRDS % 0,5 eta NPS % 7,5 = % 17,2) 	<p>PERCOin inbertitutako aurrezpenaren errentak eta gainbalioak</p> <ul style="list-style-type: none"> - PFEZaz salbuetsita daude, baldin eta planean berriro inbertitzen bada - PFEZaren mende daude, baldin eta berriro inbertitzen ez bada - Kontribuzio sozialen mende daude (CSG % 9,2 eta CRDS % 0,5 eta NPS % 7,5 = % 17,2) <p>PERCOtik irtetean, hauek kobratzea izan daiteke prezazioa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KAPITALA, PFEZaz salbuetsita - BIZI ARTEKO ERRENTA, zati batean PFEZaren mende <ul style="list-style-type: none"> % 70 izango da 50 urtetik beherakoentzat % 50 izango da 50 eta 59 urte artekoentzat % 40 izango da 60 eta 69 urte artekoentzat % 30 izango da 69 urtetik gorakoentzat

Enpresaren emaitzetan parte hartzeari buruzko Frantziako ereduari buruzko atal honekin amaitzeko, nabarmendu behar da soldata aurrezpena oso hedatuta dagoela langileen artean. Aurrezpen iraunkorra sortzeko aukera emango dien tresnatzat eta eskubidetzat jotzen dute, batez ere enpresa handietako langileek; hortaz, gaur egun *Participation* mekanismoa enpresa txikietara eta ertaintetara hedatu nahi da⁴¹.

Dena dela, onartu behar da gutxi aurreratu dela langileek enpresaren kudeaketan eta gobernantzan parte hartzeari dagokionez. Soldata aurrezpenaren nozioak ia guztiz baztertu du finantzan parte hartzearen ideia⁴², langileek ez dute enpresan parte hartzearen benetako kontzientzia. Era berean, gutxi aurreratu da kapitallean parte hartzeari dagokionez; pizgarri gutxiko parte hartzea izan ohi da, nahiz eta azken urte hauetan parte hartze hori sustatzeko erreformak egiten ari diren⁴³.

Azkenik, aditzera eman behar da sindikatuek parte hartzearen inguruko mesfidantza alde batera uzten ari direla. Langileen aldarrikapenak desaktibatzeke modua izan zitekeela ustezuten, eta orain erremediatzat edo desindustrializazioaren,

kaleratze masiboen edo deslokalizazioaren aurka borrokatzeko bitartekotzat jotzen hasi dira⁴⁴.

5.2.3. *Actionnariat salarié*

Langileak enpresaren kapitallean modu iraunkorrean sartzeko aurreikusten den tresna bat da, kapitalaren eta langileen interesak uztartzea helburu duena. Frantzian nolabaiteko antzintasuna duen arren, jardunbide hori aberasteko diseinatu ziren beste tresna batzuek — *Interessement* eta *Participation* mekanismoek — askoz ere garapen handiagoa izan dute, lehentxeago aditzera eman dugun bezalaxe. Horrenbestez, gaur egun *actionnariat salarié* mekanismoa soldata aurrezpenean integratutako dispositibo gisa konfiguratu da.

Legeak ez du, berez, *actionnariat salarié* tresnaren definiziorik ematen, baina arreta berezia eskaintzen dio. *Code de Commerce* xedapenaren L.225-102. artikulua (2001etik) soldatako akziodunen esku dagoen kapitalaren ehunekoak adierazteko obligazioa ezarri du, eta administrazio kontseiluak akziodunen batzar nagusirako prestatzen duen urteko txostenean jasoarazi beharko da ehuneko hori. Ondorio horretarako, legeak

41 Kalkulatzen da enpresa talde handien soldatakoen % 80k soldata aurrezpena eskuragarri dutela eta kopuru hori % 10era jaisten dela enpresa txikien eta ertainen soldatakoen artean, CHAIGNEAU, A. "Épargne Salariale", *Le Revenu*, 22.09.2015. Hemen: www.lerevenu.com/placements/epargne-salariale/emmanu...

42 AZURERO, G. "La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise", *Droit Social* 12, 2015, 1006.-1011. or. eta AZURERO, G. "Los mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa en Francia", *Documentación Laboral* 109, 2017, 71.-80. or.

43 2014ko COPIESAS txostena (COPIESAS, Conseil d'Orientation de la Participation, de l'Interessement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié. Rapport: Propositions en vue d'une réforme de l'épargne salariale, Paris 2014); 2015eko Loi Macron legea (Loi n° 2015-990 du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques); eta 2019ko Loi Pacte legea (Loi pour un Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises, Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises).

44 BEFFA, J.L. eta CLERC, C. "Les chances de una codétermination à la française", *Prisma* 26, 2013, 1.-74. or. eta BENHAMOU, S. "Gouvernance, participation des salariés et performance des entreprises: enjeux et prospective économique et sociale", *Droit Social* 6, 2014, 550.-555. or.

zerrenda itxi batean jasotzen du zer supoziziotan ez diren aintzat hartuko soldatakoek norberaren izenean dituzten akzioak, edo soldatakoek *stock-options* bidez dauzkaten akzioak (PEE baten esparruan esleitu zirenak izan ezik), edota enpresaren berraktibazio baten barruan eskuratu zirenak (*reprise de l'entreprise par ses salariés, RES*). Gainera, *actionnariat salarié* irudia akzio bidezko sozietateei dagokie, kotizatuak izan zein kotizatu gabeak izan⁴⁵ (*Société Anonyme, Société Anonyme Simplifiée, Société Comandite par actions*). Horrenbestez, esparru horretatik kanpo daude *Société à responsabilité limitée* eta sozietate kooperatiboetako bazkideak.

Kapital sozialaren % 3 baino gehiago soldatakoen esku duten sozietateek⁴⁶ akziodunen batzar nagusia deitu beharko dute zaintza kontseiluko kide edo administratzaile bat edo batzuk izendatzeko. Enpresaren tituluetan inbertitzen duten Funtsaren Zaintza Kontseiluko (FCPE) kideen edo soldatako akziodunen artean izendatuko dituzte kide eta administratzaile horiek. Estatutuetan arautzen da batzar nagusiek nola hauta ditzaketen soldatako administratzaileak; hortaz, kasu horiek estatutuak aldatzea eragin dezakete.

Akzio bidezko sozietateek erabaki dezakete haien kapitala akziodun selektibo bati edo *managérial* bati irekitzea (zuzendaritzako kide guztiei edo batzuei), baina, era berean, erabaki dezakete sol-

datako guztiei irekitzea; hala eginez gero, soldatakoek zenbait bidetatik eskuratu ahal izango dituzte akzioak:

- » Zuzenean, norberaren izenean, enpresa planaren barruan (PEE edo PEG⁴⁷, baina ez PERCO)⁴⁸
- » Zeharka, inbertsio funts edo sozietate baten zatien bitartez (*Fond Commun de Placement d'Entreprise, FCPE* edo *SICAV d'actionnariat salarié, SICAVAS*), enpresa plan baten barruan.
- » Inbertsio funts edo sozietate baten zatien bitartez, *Participation* aukeraren indarrez edo pribatizazio prozesu baten indarrez, baina enpresa planez kanpo.

Enpresak kapitalaren zati bat akzio moduan eskaini dezake eta, hartara, soldatakoak enpresako zuzeneko akziodun bihurtu daitezke, akziodun arrunt baten eskubide berekin (ordainsaria, informazioa, presentzia eta botoa batzar nagusian)⁴⁹. Edonola ere, ohikoena izaten da akzioak (edo bestelako tituluak, hala nola inbertsio ziurtagiriak, obligazioak, obligazio bihurtgarriak, eta abar) eskaintzea soldata aurrezpenen eta enpresa planen barruan (PEE, PEG). Soldatakoek haien *Intéressement* edo *Participation* primak enpresaren beraren tituluetan (FCPE, SICAVAS) inbertitzera zuzenduko diren tresnetan sartuko dituzte. Soldatakoek titulu horietako batean inbertitzea hautatzen dutenean,

45 Merkatu erregulatu batean kotizaziorako onartzen ez diren tituluak ebaluazio erregularren mende egongo dira eta ebaluazio hori aditu independente batek egingo du (Code du Travail, L 333-19, L 3332-20, R 3332-22, R 3332-23 artikulua).

46 Code de Commerce, article L 225-129.6.2.

47 PEGaren kasuan, taldeko kontu bateratuak osatzen dituzten enpresak joko dira taldeko enpresatzat (Code de Commerce, L 233-16 artikulua).

48 PERCOak ezin du soldatako akziodunen inbertsio funtsik eduki (FCPE).

49 Sozietate kotizatu bat bada, adibidez, edozein pertsona, soldatakoa barne, bihurtu daiteke akziodun, baina hori ez da actionnariat salarié eragiketa bat.

esate baterako defentsiboagoak diren funts dibertsifikatueta, enpresak ahalegin berezia egiten du eta osagarri bat edo *abondement* bat gehitzen du —adibidez, deskontu bat egin dezake akzioak edo tituluak erosteko prezioan⁵⁰, epeetan ordaintzeko aukera eman dezake, eta abar—. Onura horiek akzioei eusteko zenbait baldintzarekin lotuta egon ohi dira, eta, enpresa planen kasuan, oro har, 5 urtez eutsi beharko zaie gutxienez akzioei.

Soldatako akziodunen dispositiboek ONURA FISKALAK ETA SOZIALAK izan ohi dituzte, soldata aurrezpeneko mekanismoek bezalaxe.

- **Enpresen kasuan**, banatutako primak eta *abondements* ekarpenak langile kostuekin parekatuko dira eta mozkin garbitik kenduko dira zerga ondorioetarako (Sozietateen gaineko Zergaren eta Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren ondorioetarako), baita soldata aurrezpenetik ere. Alabaina, akzioak eskuratzeko baimendutako *abondement* ekarpena langileek enpresen emaitzetan duten parte hartzea baino handiagoa da (% 80ra arte gehiago)⁵¹. *Forfait soziala* % 0 eta % 20 artekoa izan daiteke, betiere enpresa planen barruan (PEE, PEG) garatutako eragiketetan gertatzen den soldata aurrezpenetarako ezarritakoaren arabera⁵².

- **Soldatakoen kasuan**, enpresak hasiera batean jarritako zenbatekoa (edo erosketaren gainbalioa) Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren mende dago, baina % 50eko murrizketarekin⁵³. PEEren esparruan eskuratutako eta bertan berriro inbertitutako enpresaren akzioen dibidenduak Pertsona Fisikoaren Errentaren gaineko Zergaz salbuetsita daude. Akzioen balioa igotzearen ondorioz lortutako irabaziak (edo lagapen gainbalioa) % 12,8ko tasa finko baten edo *flat tax* tasa baten mende daude⁵⁴, baita kontribuzio sozialen mende ere⁵⁵.

Soldatakoak hainbat EGOERAREN ondorioz sar daitezke enpresaren kapitalean.

- » Privatizazio prozesuen ondorioz (izatez, Estatuak eskaintzen dituen tituluen % 10 soldatakoentzat erreserbatzen dira).
- » Soldatakoentzat erreserbatutako kapital-zabalkuntzaren ondorioz.
- » Soldatakoen aurrez dauden akzioak saltzearen ondorioz —kontu berezi batean jarriko dira—.
- » *Participation* barruan, enpresaren akzioak esleitzearen ondorioz, edozein enpresa planez kanpo.

50 Balorazioari dagokionez, vid. Code du Travail, L 333-19, L 3332-20, R 3332-23, L 3332-15 artikulua.

51 Mozkinen banaketan, enpresak PEEari edo PEGari egiten dizkion ekarpen osagarriak (abondements) enplegatuek egindako ekarpenaren hirukoitza izan daitezke, baina gehienez PASSaren % 8 (3.241,92 € 2019rako). Alabaina, % 80 gehiago izan daiteke (5.835,45 €-ra arte 2019rako), ekarpen horiek enpresaren akzioak edo tituluak eskuratzeko inbertitzen badira.

52 Dena dela, % 30eko ekarpen patronal espezifikoa bat dago urtean 300.000 € gainditzen duen zatiki bakoitzerako (Code de la Sécurité Sociale, L 137-14 artikulua).

53 PFEZaren mende dauden 300.000 €-tik gorako erosketetarako ez dago beharpenik, baremo progresiboaren arabera (Code Général des Impôts, 80. artikulua, quaterdecies).

54 Higiezin balioak eta sozietate eskubideak lagatzearen gainbalioak kargatzen dituen tasa % 12,8koa da (flat tax) 2018ko urtarrilaren 1etik, salbuetsita baremo progresiboa aplikatzen den kasuak (Code Général des Impôts, 200 A artikulua).

55 CSG eta CRDS % 17,2koa edo % 8koa, urtean 300.000 € gainditzen duen zatiki bakoitzeko. Kasu horietan, % 10eko soldata kontribuzio espezifikoa bat ere badago.

- » Doako akzioak (aurrez daudenak zein berriak) soldatakoei eta enpresako zuzendaritzako kideei esleitzearen ondorioz, akziodunen batzar nagusiak erabakitako enpresa planaren barruan.
- » Akzioak harpidetzeko edo erosteko aukerak esleitzearen ondorioz (*stock options*) —soldatukoek akzioak deskontu batekin eskuratu edo harpidetu ahal izango dituzte aukera jaulkitzen den egunean—.
- » Merkatuan tituluak zuzenean erostearen ondorioz, sozietate kotizatua baldin bada.

Hauk dira *actionnariat salarié*⁵⁶ mekanismoaren ERAGIKETA nagusiak:

- » Kapitala gehitzea, soldatakoei eskaintza erreserbatua eginez (*Offre Réservee aux Salariés, ORS*)
- » Akzioen doako esleipena (*Attribution Gratuite d'Actions, AGA*).

Beste eragiketa batzuk:

- » *Stock options*, PEE baten esparruan.
- » Kotizatu gabeko akzioen lagapena, PEE baten esparruan.

a) *Offre Réservee aux Salariés, ORS*

Akzio bidezko sozietateek, kotizatuak zein kotizatu gabeez, kapitala zabaldu ahal izango dute, eta akziodunen batzar nagusiaren erabakiz akzioak

harpidetzea eskain diezaiekete antzintasun minimo bat duten soldatoko guztiei, barnean direla aurretik erretiratuak, erretiratuak eta zuzendaritzako kideak (1 eta 250 langile arteko enpresen kasuan). Horiek askatasun osoa izango dute akzioak harpidetzeko edo ez harpidetzeko. Era berean, batzar nagusiak eskaintza hori enpresa plan baten barruan sartzen den adierazi beharko du, hau da, plan bati (PEE, PEG) atxikitako soldatakoei soilik zuzentzen zaien⁵⁷. Halaxe gertatzen da kasurik gehienetan.

Nolanahi ere, soldatuko esku dagoen kapitala % 3tik beherakoa denean, sozietateak hiru urtean behin deitu beharko du ezohiko batzar nagusia, PEE baten barruan, soldatukoentzat erreserbatutako kapitala gehitzeko aukera erabakitzeko⁵⁸.

Mota horretako eragiketetan, soldatukoek akzioak prezio murriztu batean harpidetzeko aukera izaten dute; izatez, erabilezintasunaren arabera (10 urtera arte) aldatzen den deskontua izaten dute (% 20 eta % 30 artean). Deskontu hori, enpresaren *abondement* ekarpen batekin osa daiteke. Eragiketa finantzatu ahal izango da *Intéressement* eta/edo *Participation* primen bidez, *abondements* ekarpenen bidez, ekarpen boluntarioen bidez eta enpresaren maileguzen bidez.

Eskaintza kolektibo horien bitartez, soldatukoek zuzenean eskuratzen dituzte enpresaren akzioak edota inbertsio kolektiboko tresna baten partaidetzak (normalean FCPE, edo SICAV hain txikia-

⁵⁶ 2005eko eta 2006ko lege erreformek errektibatutako operazioak, Code de Commerce erregulatzen da, L.225-197 eta L.225-197-5 bitarteko artikulua.

⁵⁷ Code de Commerce, L 225-129.6. artikulua.

⁵⁸ Code de Commerce, L 225-129.6.2. artikulua.

goan) —kasu horretan akzioak bost urtez hartuko dira eta akzio bat partaidetza baten baliokidea izango da—.

Enpresa planei (PEE, PEG) aplika dakiekeen pizgarri fiskalen eta sozialen erregimena aplikatuko zaie. Dena dela, harpidetzeko prezioan egiten den beherapena ez da konputatuko kontribuzio sozialen kasuan, eta tributazioaz salbuetsita egongo da, onuradunarentzat zein enpresarentzat.

b) *Attribution Gratuite d'Actions, AGA*

Akzio bidezko sozietateek ere dohainik eman diezazkiekete haien akzioak soldatako ei eta/edo zuzendaritzako kideei, soldatako akziodunak sustatzeko helburuarekin⁵⁹. Haatik, akzioak dohainik ematea eragin dezaketen eragiketa guztiak ez dira *per se* soldatako akziodunen eragiketa. Sozietateak doako akzioak PEE batean integratzea erabakitzen duenean, eragiketa horiek bai izango dira soldatako akziodunen eragiketa, eta, hortaz, zerga oinarritik kendu ahal izango da banatutako akzio horien balioa. Akziodunen batzar nagusiak erabakiko ditu eta zehaztuko ditu: zenbatekoak; balizko onuradunak (soldatakoak edo zuzendaritzako kideak), baldin eta akzio berriak edo aurrez daudenak badira; eroste epearen iraupena; eta euste epea (gutxienez 2 urte).

Epe maximoa, oro har, kapitalaren % 10ekoa da. Alabaina, kotizatu gabeko sozietateetan eta bal-

dintza jakin batzuetan, % 15ekoa ere izan daiteke, eta % 30ekoa ere bai⁶⁰. Nolanahi ere, soldatako bakoitzari esleitutako akzioen kopuruan egon daitezkeen aldeek ezin dute gainditu 1etik 5erako erlazioa. Aurrez ezarritako irizpide objektibo batzuen arabera egin behar da banaketa, eta irizpide horiek enpresako akordio batean definitu daitezke, edo administrazio kontseiluaren erabaki bidez, edo enpresa zuzendaritzaren erabakiz.

Akzioak harpidetzeko edo erosteko aukeren dispositiboan inspiratutako mekanismo bat da, eta harekin batera ezar daiteke, bata bestearen ondoan. Akzioen doako esleipenak ez du onuradunentzat arriskurik sortzen, onuradunek ez baitute zertan inolako ekarpenik egin, eta hori abantaila argia da.

Enpresak finkatzen du soldatakoak zer eperen amaieran eskuratzen duen akzioen jabetza (eskuratze aldia) —gutxienez urtebeteko aldia izaten da—. Jabetza eskuratzen den unean bertan balia daitezke akzioak, baina enpresak akzioak eusteko gutxienerako aldi bat ezar dezake (euste aldia). Bi aldi horien batura ezin izango da bi urtetik beherakoa izan (vg. bi urteko eskuratze aldia ezar daiteke eta euste aldia ezabatu)⁶¹.

Eskuratze epea amaitutakoan, enplegatutako enpresaren inbertsio funtsen zatietan (FCPE) inberti ditzake doako akzioak, enpresa planen (PEE, PEG) barruan edo plan horretatik kanpo.

⁵⁹ Code de Commerce, L 225-197.6 artikulua. Akzioen doako esleipenaren ondoriozko erregimen juridikoa, fiskala eta soziala sakontasunez aldatu zuen 2015eko Loi Macron legeak (135. artikulua). Aurreko erregimena aplikatzeko zaie 2015eko abuztuaren 8a baino lehen baimendutako doako akzioei.

⁶⁰ Code de Commerce, L 225-197.1. artikulua, 2015eko Loi Macron legeak aldatua.

⁶¹ Code de Commerce, L 225-197.1. artikulua.

5. taula. AKZIOEN DOAKO ESLEIPENAK. Eskuratzailarentzako erregimena

	FCPEren zatiak edo akzioak, PEE edo PEG batez kanpo	FCPEren zatiak, PEE edo PEG baten barruan
Eskuratze aldia	Gutxienez 1 urte, edo 2 urte euste aldirik ezean	PEEerako ekarpena egin daiteke eskuratze aldiaren amaieran
Euste aldia	Aukerakoa (eskuratze aldiari metagarria, guztira 2 urte gutxienez)	Gutxienez 5 urte
Ekarpen muga	EZ	PASSaren % 7,5 (3.039 €, 2019)
Eskuratze gainbalioaren fiskalitatea	- PFEZaren mende, % 50eko murrizketarekin - 300.000 €-tik gorako zatiki bakoitza PFEZaren mende egongo da, baremo progresiboaren arabera	Salbuetsita
Lagapen gainbalioaren fiskalitatea	- % 12,8ko Flat tax - 300.000 €-tik gorako zatiki bakoitza PFEZaren mende egongo da, baremo progresiboaren arabera	Salbuetsita
Gizarte Segurantzarako soldata kotizazioa	- EZ - Urteko 300.000 €-tik gorako zatiki bakoitzeko % 10	EZ
Gizarte Segurantzarako kontribuzioak	- Ondare errenten gaineko % 17,2ko kontribuzio soziala (CSG % 6,8 ken-garria) - Ondare errenten gaineko % 9,7ko kontribuzio sozialak, 300.000 €-tik gorako zatiki bakoitzeko	CSG % 9,2 eta CRDS % 0,5



Atal honekin amaitzeko, aditzera eman behar da dispositibo mota hori 2005etik aurrera aplika daitekeela eta azken urte hauetan zenbait aldaketa izan dituela. Hortaz, 2005etik aplika daiteke akzio bidezko sozietateek (kotizatuek zein kotizatu gabeek) haien soldatakoei eta zuzendaritzako kideei (multzoko sozietatekoei ere bai) akzioak dohainik esleitzeko aukera ematen duen dispositiboa —betiere baldintza eta muga jakin batzuen barruan eta erregimen fiskal eta sozial espezifiko batekin—. *Loi Macron* (2015) legearen ondoren, zenbait baldintza bete behar duen ezohiko batzar nagusi baten erabakiz baimendutako esleipenei aplikatzen zaie¹, akzioen

eskuratze eta eustealdiak murrizten dira eta aldakuntza fiskalak eta sozialak barnean hartzen dira. Edonola ere, 2017rako aurrekontu legeak² 300.000 €-ko atalasea ezarri zuen, eta atalase horretatik aurrera, esleipenaren errentak soldatei aplikatzen zaizkien ezarpen arau berdinen mende geratuko dira, eta ez dute inolako murrizketaren onurarik izango. Azkenik, 2018rako aurrekontu legeak³ lagapen gainbalioaren erregimen fiskala aldatu zuen eta % 12ko kontribuzio finkoa ezarri zuen (*Prélevement Forfaire Unique* o *Flat tax*) 2018tik aurrerako transmisioetarako. Hartara, ohartarazi behar da, gaur egun, arlo horretako zenbat erregimen dagoela.

1 Loi n° 2015-990, 2015eko abuztuaren 8tik aplikatzekoa, 135. artikulua. 2015eko abuztuaren 7tik aurrera hartutako erabakietarako da aplikatzen. Code de Commerce, L 225-197.1 eta L 225-197-8 bitarteko artikulua.

2 Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017, 61. artikulua.

3 Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

5.2.4. Berriki egindako erreformak

Frantziako gobernuak 2018ko ekainean aurkeztu zuen *Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE)* plana, enpresei berritzeko, eraldatzeko, hazteko eta enpleguak sortzeko baliabideak eskaintzean diena. Xede horrekin onartu da *Loi PACTE* izeneko legea (2019ko maiatzaren 24an promulgatua).

Aztergai dugun gaiaren inguruan, lege horren neurri nagusietako bat da *FORFAIT SOZIALA EZABATZEA Intéressement* eta *Participation* aukeratarako, 50 langile baino gutxiagoko enpresetako soldatako % 16k soilik baitute soldata aurrezpeneko dispositibo bat⁴. Bidezko akordioak errazteko xedez, legeak aurreikusi du enplegatzaileek Gizarte Segurantzari egiten dioten kontribuzio hori ezabatzea *Intéressement* kasuan, 250 soldatako baino gutxiago duten enpresetan, eta *Participation* eta *abondements* kasuetan, 50 soldatako baino gutxiagoko enpresetan.

Era berean, legeak *FORFAIT SOZIALA MURRIZTEA* (% 20tik % 10era) xedatzen du, betiere enpresa planen (PEE, PEG) barnean hartzen diren soldatako akziodunei zuzendutako funtsetara enplegatzaileek egiten dituzten *abondements* ekarpenetarako. Murrizketa horri esker, enplegatzaileak soldatako guztientzako ekarpen osagarri (*abondement*) uniforme egin ahal izango du alde bakarretik. Enplegatzaileak akziodunen funtsetara egingo du ekarpen osagarri uniforme hori, nahiz eta soldatakoaren beraren ekarpenik ez dagoen. Horrek *forfait sozia-*

laren % 10eko murrizketarako aukera ematen dio, soldatakoek eskuratutako tituluen gainean.

Gobernuak neurri horiek guztiak 2019ko aurrekontu legean sartu zituen, arauak 2019ko urtarrilaren 1etik ondorioak izan ditzan.

Legeak, halaber, soldata aurrezpenaren arloko esparru juridikoa SINPLIFIKATZEKO ETA HARMONIZATZEKO neurriak hartzen ditu aintzat, eta neurri horiek enpresei erraztasunak ematera zuzentzen dira batik bat. Besteak beste, neurri hauek nabarmendu behar dira:

- » *Intéressement* ondoriozko ordainketei buruko arauak *Participation* aukeraren arauekin lerrokatzea (vg. atalaseak, kopuruak).
- » Soldatako aurrezpen kontuen idazketa eta ulermena hobetzea.
- » Pentsio plan bat (PERCO) abian jarri aurretik enpresa plan bat (PEE) amaitzearen betebeharra ezabatzea.
- » Soldatako kopurua kalkulatzeko modua harmonizatzea, Gizarte Segurantzaren arloan eraentzen duten arauekin.
- » *Participation* nahitaezkoa izatea 5 urtez jarraian 50 soldatako baino gehiago duten enpresentzat.
- » Dispositiboak harmonizatzea eta, hartara, pensio planei dagozkien produktuen artean (PERCO, PERE, PERP, MADELIN) eramangarritasuna hobetzera zuzendutako erreformak biltzea.

⁴ MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES, PACTE. Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises en 10 mesures, Paris 2018. Hemen: <https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte>

6. taula. Enplegatzailearentzako FORFAIT SOZIAL motak

Dispositiboa	Loi PACTE legearen aurretik	Loi PACTE legearen ondoren
<i>Participation</i> 50 soldatako edo gehiagoko enpresetan	% 20	% 20
<i>Participation</i> 50 soldatako baino gutxiagoko enpresetan	% 8 (2016.1.1etik aurrera, borondatezko <i>participation</i> akordioetarako. % 20koa izango da aurreko akordioetarako)	% 0
<i>Intéressement</i> 50 soldatako edo gehiagoko enpresetan	% 20	% 0 (249 soldatakora arte) % 20 (250 soldatakotik aurrera)
<i>Intéressement</i> 50 soldatako baino gutxiagoko enpresetan	% 8 (2016.1.1etik aurrera amaitutako akordioetarako)	% 0
Enplegatzailearen <i>Abondement</i> 50 soldatako edo gehiagoko enpresetan (PEE, PERCO)	% 20	% 20
Enplegatzailearen <i>Abondement</i> 50 soldatako baino gutxiagoko enpresetan (PEE, PERCO)	% 20	% 0
<i>Participation, Intéressement</i> eta <i>Abondements</i> inbertsioa PERCO planetan, 50 soldatako baino gutxiagoko enpresetan	% 16 <i>gestión pilotee</i> kasuan eta, gutxienez, % 7ko inbertsioa eginez enpresa txiki eta ertainak finantzatzeko tituluetan	% 16 <i>gestión pilotee</i> kasuan eta, gutxienez, % 10eko inbertsioa eginez enpresa txiki eta ertainak finantzatzeko tituluetan
Enplegatzailearen <i>Abondement, actionnariat salarié</i> funtsetan (PEE planetan)	% 20	% 10



Azkenik, adierazi behar da *Loi PACTE* legeak ere ENPRESAREN TRANSMISIOA ERRAZTU duela. Frantziako gobernuak badaki enpresa txikietako eta 10 eta 250 langile arteko enpresa ertainetako enpresaburuen ia erdiak (% 48) 65 urte baino gehiago izateak zer arrisku dakarren. Enpresaburu horietatik % 25ek aditzera eman du datozen bi urteetan dutela enpresa lagatzeko asmoa⁵. Ildo horretatik, Frantziak *Pacte Dutreil* (2003) izeneko dispositiboa abian du jada. Legez ezarritako dispositibo⁶ horren bidez, familiaren barruan enpresa transmititzearen gaineko karga fiskalak arindu dira, betiere transmisioa heriotza baten edo dohaintza baten ondoriozkoa denean. Dena dela, *Loi PACTE* legeak hura erreformatzea aurreikusten du, enpresa soldatakoiei transmititzeko eta finantzatzeko eragiketak erraztera begira. Aintzat hartzen du *Pacte Dutreil* itunaren onura fiskalak eskuratzeko baldintzak sinpleagotzea, soldatakoek enpresa erostera bideratuko diren kreditu fiskalak lortzeko eskakizunak sinpleagotzea eta enpresa txikien salmentarako pizgarriak ematea, gainbalioen gaineko mailaz mailako kreditu fiskal baten bitartez.

5.3. ERRESUMA BATUKO LANGILEEN PARTE HARTZEA

Azken hamarkadan, Erresuma Batuan, argi eta garbi hedatu da langileek enpresen kapitalean parte hartzeko joera. Europako estatuetan langileek enpresetan duten jabetzari buruzko 2018. urteko inkestari erreparatuta, hauteman daiteke Erresuma Batuan jabetza hori % 12,2 hazi dela 2011 eta 2018 artean⁷.

Erresuma Batuan, 2015ean, partaidetzako 250-280 enpresa zegoen, eta guztira 1.910.831 enplegatuk zituzten partaidetzak haien enpresetako kapitalean. 2017an, kopurua zertxobait hazi zen eta guztira 1.954.760 enplegatuk parte hartzen zuten kapitalean. Beste 86 sozietatek onartu zituzten parte hartzeko planak⁸.

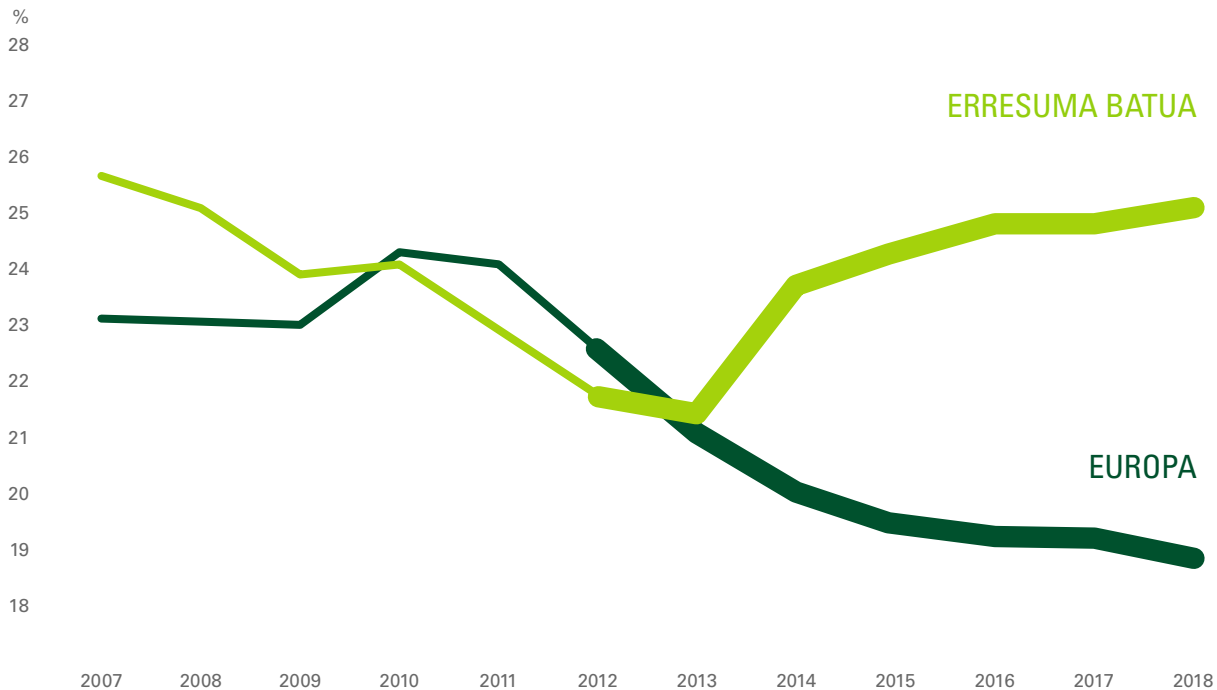
5 Ibid. 17. or.

6 Loi n° 2003-721 du 1er août 2003, Loi Dutreil deritzana.

7 Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2018. 30. or. Hemen: <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2018/Survey%202018.pdf>

8 NUTTAL, G. "Guía sobre las principales formas de participación de empleados en el Reino Unido" —FAJARDO, G., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, Valentzia, 2018, 182. or.

2. grafikoa: langileek kapitalean parte hartzearen bilakaera Erresuma Batuan 2007tik 2018ra



Iturria: Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2018

Sozietate kotizatu handietan ez ezik bestelako sozietateetan ere parte hartzen dute langileek enpresaren kapitalean. Hain zuzen ere, gainerako enpresetan sustatzen da indar handiagoz langileen parte hartzea. Langileen parte hartze finantzarioa sustatzeko neurriek kontuan izango dute, batetik, sozietatearen kapitalaren % 25ean gutxienez hartu beharko dela parte, eta, bestetik, burtsan kotizatzen ez duten sozietateei, hau da, sozietate itxiei (*private companies*) aplikatu beharko zaizkiela neurriak.⁹

Logikaz, langileek sozietate irekietan ere parte hartu ahal izango dute, eta horretarako plan bereziak ere badaude, baina horiez kanpoko parte hartzea izaten da, kasu horretan pizgarririk gabekoa.

Egindako azterketen arabera, parte hartzearen kontzepturik murriztaileenak, hau da, kapitalean parte hartze adierazgarria eskatzen duenak, langileen eta langileekiko konpromiso handiagoa ekartzen du¹⁰:

⁹ Ibid., 184. or.

¹⁰ Ibid., 188.-189. or.

- » Enpresaren egoerari buruzko informazioa jasotzen dute: egoera finantzarioa, inbertsio planak, Kontseiluaren erabakiak, erakundearen organigramak¹¹.
- » Erabakiak hartzeko prozesuaren partaide egiten zaie, bitarteko formalen eta informalen bidez (*employee voice*).
- » Eta langileak prestatzeko eta promozionatzeko konpromisoa dute.

Langile jabekideei zuzendaritzako kideekin biltzeko eta bilera informalak egiteko aukera ematen zaie eta arazoak ebazteko taldeen sorrera sustatzen da.

5.3.1. Erresuma Batuan parte hartzeko moduak

Erresuma Batuan zuzeneko eta zeharkako parte hartze finantzarioak zenbait modu dagoen arren TRUST irudiak izan du arrakastarik handiena¹².

Zeharka parte hartzeko eredu horretan, langileek fideikomiso irudiaren bitartez parte hartuko dute haien sozietateen kapitalean —irudi hori oso gutxi erabiltzen da Espainian—. Hartara, Trust irudiak modu kolektiboan eta enplegatuen izenean baliatzen ditu langileek sozietatean dituzten akzioak edo partaidetzak. Trust irudiagatik baino gehiago, parte hartzea erakargarri egiteko

onartutako onura fiskalengatik interesatzen zaigu. Parte hartzeko Trust irudia diseinatuta dago akzioak etengabe atxikitzeko, eta ez dago pentsatuta dibidenduak banatzeko bitarteko gisa (dibidenduak jaso eta banatu beharrean, enpresak langileei ordainduko dizkien hobariak kudeatu ohi ditu fiduziarioak)¹³. Fideikomisogilea sozietate enplegatailea bera izaten da, eta fiduziarioa hala jarduteko eratzten den sozietate bat izan ohi da. Langileak dira *trust* irudiaren onuradunak.

5.3.2. Erresuma Batuan onura fiskalak dituzten parte hartzeko planak

2014an, Erresuma Batuetako gobernuak, “Nuttall txostenean”¹⁴ oinarrituta, zenbait neurri onartu zuen langileek haien enpresen kapitalean parte har dezaten sustatzeko. Neurririk garrantzitsuenek pizgarri fiskalak ezartzen dituzte.

Zeharka eta zuzenean parte hartzeko planak bereizten dira.

Hartara, enpresa baten jabeak enpresa saltzen dionean parte hartzeko *trust* bati (zeharkako parte hartzea), erabat salbuetsita dago Gainbalioaren gaineko Zergaz¹⁵. Parte hartzeko *trust* batek sozietateko partaidetzaren gehiengo duenean, Errentaren gaineko Zergan ere salbuespen bat du, langile eta zerga aldi bakoitzeko 3.600 liberara

11 Vid.. <https://employeeownership.co.uk/news/employee-ownership-britain-2014/>

12 Hemen kontsulta daiteke irudi hori: NUTTALL, G. ob cit. 193. or. eta hurrengoak. Hemen ere bai: TOMÁS, G. “En busca de una alternativa al trust para articular planes de participación financiera: Employee Stock Ownership Plans”, Cuadernos de Derecho Transnacional, 2014, 6. bol., 2 zk., 255. or. eta hurrengoak.

13 NUTTALL, G. ob cit. 197. or.

14 <https://www.gov.uk/government/publications/nuttall-review-of-employee-ownership>

15 NUTTALL, G. ob cit. 202. or. Neurri hori aplikatzeak zenbait baldintza eskatzen ditu, eta lan honetan ezin ditugu baldintza horiek aztertu (merkataritza sozietate bat izan behar du, trust irudiak enplegatu guztientzat izan behar du onuragarria, eta abar).

arte, parte hartzearen kargura jasotako hobariei dagokienez¹⁶.

Zuzeneko parte hartzearen arloan, gaur egun, onura fiskalak dituzten parte hartze finantzariorako lau plan daude:

SIP. Akzioetarako pizgarri plana

EMI. Enpresa kudeaketako pizgarriei buruzko akordioa

CSOP. Akzioen gaineko aukeren plana

SAYE. Akzioen gaineko aukeren aurrezpen eredia

Lehenak partaidetzako sozietatearen akzioak esleitzea edo eskuratzea eskatzen du eta hori ere *trust* baten bitartekaritzarekin egiten da. Gainerakoak akzioen gaineko aukerak dituzten planak dira.

SIP plana (Share incentive plan): akzioetarako pizgarri plana¹⁷

Ezarritako baldintzak betetzen dituzten langile guztiek enpresan parte har dezaten artikulatzeko sustatutako plan bat da. Hauek dira baldintza horiek:

- Sozietateko langile izatea (lanaldi mugatuko langilea ere bai), sozietate nagusikoak izan zein, taldeen kasuan, sozietate filialetakoak izan.
- Sozietaterako zerbitzu aldi jakin bat bete behar harko dute, 18 hilabetera artekoa.
- Azkenik, Erresuma Batuan bizi diren zergadunak izan behar harko dute; egoiliarrek ez direnek ezin izango dute planean parte hartu. Edo-nola ere, planean parte hartzearen ondorioz, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren mende eta Gizarte Segurantzaren ekarpenen mende egon daitezke.

Plan horren barruan akzioak esleitzeko bi modu daude. Batetik, doako esleipena dago; modalitate horretan langileak 3.600 liberara arte jaso ditzake akzioetan, betiere langile bakoitzaren ordainsarien arabera, antzinasunaren arabera eta lan egindako orduen arabera. Bestetik, sozietateko akzioak erosteko modalitatea dago (urtean 1.800 liberara arte); kasu horretan zenbateko hori soldatetik ken daiteke (kendu beharreko zenbatekoak 12 hilabetera arteko aldi metatu ahal izango dira, baina aldeek adostu behar harko dute hori).

Bestalde, akzio baliokideak esleitzeko aukera dago, eta, kasu horretan, erositako sozietateko akzio bakoitzaren truke langile bakoitzak beste bi akzio jaso ditzake. Era berean, dibidenduak dituzten akzioak daude, eta kasu horretan planaren ondorioz kobratzen diren dibidenduak beste akzio batzuetan berriro inberti daitezke. Esleipen horien erabilera bigarren mailakoa da. Enpresak aldi behin jakinaraziko du zer esleipen mota egingo duen.

¹⁶ Salbuespena ere baldintza batzuen mende dago eta hemen kontsulta daitezke baldintza horiek: NUTTALL, G., ob. cit. 205. eta 206. or.

¹⁷ *Ibid.* p 213.

Planaren **prestazio fiskal** nagusiak dira:

» **Langileentzako** onura fiskalak:

- Langileek ez dute doako akzioen edo akzio baliokideen balioaren gaineko Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga (aurre-rantzean PFEZ) ordainduko, edo ez dituzte Gizarte Segurantzarako ekarpenak egingo, betiere akzioei SIP planean gutxienez bost urtez eusten badiete.
- Partaidetzak soldata gordinean oinarrituta erosten dira, zergen aurretik eta Gizarte Segurantzarako ekarpenen aurretik; SIP planean bost urtez eusten bazaie, ez dute Errentaren gaineko Zerga ordainduko eta ez dute Gizarte Segurantzarako ekarpenik egingo plana uzten dutenean.
- Ez da dibidenduak dituzten akzioen gaineko errentarik ordainduko eta ez da Gizarte Segurantzarako ekarpenik egingo, gutxienez hiru urtez eusten bazaie.
- Era berean, ez da dibidenduak dituzten akzioen gaineko PFEZ zergarik ordainduko edo Gizarte Segurantzarako ekarpenik egingo, baldin eta akzioei planean hiru urtez eusten bazaie.
- Normalean, SIP planaren akzioen balioa gehitzen denean ez da Gainbalioaren gaineko Zerga ordainduko, baldin eta planean geratzen badira, ezta akzioak SIP planetik zuzenean saltzen badira ere.

» **Enpresentzako** onura fiskalak:

- Enpresak eska dezake doako akzioen eta akzio baliokideen merkatuko balioa Sozietateen gaineko Zergatik kentzea, akzio horiek esleitu direnean.
- Enpresa, oro har, ez dago behartuta enplegatuek erositako edo haiei emandako akzioen ondoriozko Gizarte Segurantzarako ekarpenak egitera, baldin eta akzio horiei gutxienez 5 urtez eusten bazaie SIP planean.

Langileek edozein unetan kendu ahal izango dituzte planeko akzioak, baina hala eginez gero, baliteke akzioak kentzearen ondorioz sortzen diren zergak ordaindu behar izatea. Ez da hala gertatuko, ordea, akzioak planetik irtetzen badira kontratua honako arrazoi hauen ondorioz amaitzeagatik: lesioen ondorioz, desgaitasunen ondorioz, langileen kopurua murrizteko kaleratzeen ondorioz, erretiroa hartzearen ondorioz edo heriotzaren ondorioz. Erantsi behar da langile batek enpresarekin duen lan harremana amaitzen duenean, SIP planetik ere irten beharko duela.

SAYE plana (Save As You Earn Share Option Scheme): akzioen gaineko aukeren aurrezpen eredua¹⁸

Akzioen gaineko aukeren aurrezpen eredua langile guztiei eskaini behar zaien plan bat da, SIP plana bezalaxe. Alabaina, langile batek plana baliatu ahal izateko aldia SIP planekoa baino askoz ere handiagoa izango da, bost urtera arteko aldia izan daiteke, 18 hilabetekoa izan beharrean.

¹⁸ Ibid. 251. or. eta hurrengoak.

Enpresak SAYE plan bat abian jartzea erabakitzen duenean, sozietateak langileei sozietateko akzioak erosteko aukera emango die. Langileek etorkizuneko data jakin batean erosi ahal izango dituzte akzioak eta merkatuko balio bera duen bideratze prezioan, edota balio horrekiko % 20ra arteko deskontuarekin.

Bestalde, enpresan parte hartu nahi duen langileak hilean bere soldatetik 5 eta 500 libera artean aurrezteko konpromisoa hartuko du. Zenbateko horiek zergaz kanpo geratuko dira, finantza erakunde batekin lotutako aurrezpen plan batean oinarrituz gero. Aurrezpen planaren epemugan, langileak erabakiko du lortutako aurrezpenekin aukerapeko akzioak erosi nahi dituen eta akzioen titular bihurtzen den, edo, aitzitik, aurreztutako dirua eta dagokion hobaria hartzen duen.

Planaren **prestazio fiskal** nagusiak dira:

- » **Langileentzako** onura fiskalak: planean parte hartzen duten langileek ez dute haien aukeraren gaineko PFEZa edo aurrezpen planaren barruan jasotako interesen gaineko PFEZa ordainduko eta ez dituzte Gizarte Segurantzarako ekarpenak egingo, baldin eta akzioen gaineko aukera baliatzen bada —SAYE planaren arabera— aukera hori eman eta gutxienez 3 urte ondoren, edo parte hartzaile batek lana lesioagatik, desgaitasunagatik eta abar utzi eta sei hilabete ondoren.
- » **Enpresarentzako** onura fiskalak: sozietateak

ez du nahitaez egin behar aukera horren emakida bakoitzaren ondoriozko Gizarte Segurantzarako ekarpenik, ezta hura bideratzearen ondoriozko Gizarte Segurantzarako ekarpenik ere, aurrekoaren arabera.

Baliteke langileek Gainbalioaren gaineko Zerga ordaindu behar izatea, baldin eta SAYE plan baten aukera baliatu eta eskuratutako akzioak irabaziekin saltzen badira. Alabaina, Erresuma Batuan pertsona fisikoek Gainbalioaren gaineko Zergan 11.300 libera arteko salbuespena dute urtean.

EMI akordioa (Enterprise Management Incentive): enpresa kudeaketako pizgarrii buruzko akordioa¹⁹

2015 eta 2016 artean, EMI plana erabili zen gehien Erresuma Batuan, 8.610 akordiorekin. Plan hori soilik eskain dakieke lan ordutegi batekin konpromisoa hartzen duten langileei. Konpromiso horrek astean 25 ordukoa izan beharko du gutxienez. Akordio selektiboa da, ez zaio plantilla osoari zuzentzen, eta baliteke berezko plan bat ere ez egotea.

Akordio horietan, sozietateak langile bati akzioen gaineko aukera bat eman beharko dio, langileak etorkizuneko data batean akzio horiek bideratze prezio jakin batean erosi ditzan. Deskontua duten aukerak ere eman daitezke, eta prezioa zero ere izan daiteke. Langileak edozein unetan baliatu ahal izango du akzioak erosteko aukera, baina aukera eman zaion dataren hurrengo hamar urteren barruan.

¹⁹ *Ibid.* 217. or. eta hurrengoak.

Planak kostu jakin bat izango du parte hartzailearentzat, baldin eta bideratze prezio bat ordaindu behar badu akzioak erosteko; alabaina, kontuan hartu behar da aukera hori ez dela baliatuko, baldin eta mendeko aktiboaren prezioa akzioak eskuratzeko aukeraren bideratze prezioa baino handiagoa bada.

Planaren **prestazio fiskal** nagusiak dira:

- » **Langileentzako** onura fiskalak: planean parte hartzen dutenak, oro har, ez daude behartuta aukeraren emakidaren gaineko PFEZa ordaintzera edota Gizarte Segurantzarako ekarpenak egitera, ezta ematen diren datatik baliatzen diren arte akzioek merkatuan duten balioan gertatzen den edozein gehikuntzaren gaineko ordainketak eta ekarpenak egitera ere (gainbalioa egon daiteke akzioak ondoren irabaziekin saltzen badira).
- » **Enpresentzako** onura fiskalak: sozietateak ez du ardurarik izango aukera bakoitzaren gaineko Gizarte Segurantzarako ekarpenetan.

CSOP plana (Company Share Option Plan): akzioen gaineko aukeren plana²⁰

Kasu honetan ere parte hartzeko aukera langile batzuei eskain dakieke, eta ez plantilla osoari, nahiz eta horretarako aukera izan.

CSOP planak parte hartzaileari aukera ematen dio akzioak prezio jakin batean eskuratzeko, zehazki ematen diren uneko merkatuko balioan. Horrek

kostu bat ekarriko du, baina langileak aukera hori baliatuko du soilik mendeko prezio aktiboa handiagoa denean eskuratzeko aukeraren bideratze prezioa baino. Dena dela, aukera hori emakidatik hiru urtetara soilik baliatu ahal izango da. Aukeraren balioa 30.000 libera artekoa izan daiteke.

Planaren **prestazio fiskal** nagusiak dira:

- » **Langileentzako** onura fiskalak: parte hartzaile batek ez du akzioak eskuratzeko bere aukeraren emakidaren gaineko PFEZ ordainduko edota Gizarte Segurantzarako ekarpenik egingo, ezta CSOPren arabera akzio baten gaineko aukera baliatzen denean ere, betiere hirugarren urteurrenetik aurrera eta ez emakida datatik hamar urte baino geroago.
- » **Enpresarentzako** onura fiskalak: enpresa ez dago akzioak eskuratzeko emandako aukera bakoitzaren gaineko edo aukera hori baliatzearen gaineko Gizarte Segurantzarako ekarpenak egitera behartuta.

5.3.3. Onura fiskalik gabeko planak

Enpresek diseinatutako planak ezin baditu pizgarri fiskalak jasoko dituen plan bati eskatzen zaizkion baldintza guztiak bete, onura fiskalik gabeko planak ere badaude. Plan horien eredu mugagabekoa arau fiskalak izan ohi dira, plan horiek ezartzeak gastu jakin batzuk baitakartza bi aldeentzat, eta horrek ez ditu hain erakargarri egiten pizgarri fiskalak dituzten planekin alderatuta.

²⁰ *Ibid.*, 220. or.



5.4. ALEMANIAKO LANGILEEN PARTE HARTZEA

Europar Alemania erreferentea da langileek enpresen kudeaketan parte hartzeari dagokionez. Ezaguna da kapital sozietateetan baterako kudeaketarako Alemaniako sistema (*Mitbestimmung*). Sistema horretan, plantillako ordezkariak administrazio organoan parte hartzen dute. Organo horrek konfigurazio duala du; zuzendaritza bat du (*Vorstand*) eta zaintza batzorde bat (*Aufsichtsrat*), eta langileen ordezkariak azken horren partaide dira.

Ez da gauza bera gertatzen kapitalean parte hartzearekin. Parte hartze immateriala deritzanaren aldeko borroka historikoki protagonismoa handia izan duenez gero, garapen txikiagoa izan

du parte hartze finantzarioak, hau da, emaitzetan edo kapitalean parte hartzeak. Langileen interes ekonomikoen defentsa, beraz, soldaten negoziazio kolektiboaren bitartez bideratu da. Hala ere, parte hartze finantzarioa aldi berean hartu da aintzat erakunde publikoen agendan, enpresa jardunean eta esparru akademikoan. Parte hartzea sustatu duten erakundeek, hala nola AGPeV (*Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft*)²¹ erakundeak, parte hartzea sustatzeko modu bat bultzatzea eskatu izan diote Estatuari —eta eskatzen jarraitzen dute—, ez baita parte hartzea behar bestekotzat jotzen, batez ere Frantzia edo Erresuma Batua gisako Europako beste estatu batzuekin alderatuta²².

²¹ <https://www.agpev.de/>

²² 2014an, 0,8 milioi langilek zituzten haien enpresetako akzioak, eta Frantzian 3,3 milioi ziren eta Erresuma Batuan 2,2 milioi, <http://www.agpev.de/downloads/2015-05-28-agenda-mitarbeiterkapitalbeteiligung.pdf>.

Segidako PEPPER txostenek²³ agerian utzi dute errealitate hori, eta aldaketarik gabe jarraitzen dute EFESek berriki landutako inkestetan.

Eurofound erakundeak landutako 2009ko Enpresen Europako inkestaren arabera (ECS) 10 langile edo gehiagoko enpresen % 3k zituzten langileek parte hartzeko programak²⁴. AGPek²⁵ 2015ean egindako azterketa batek aditzera ematen duenez, partaidetzako 4.200 enpresa daude, eta enpresa horietan 2.000.000 langilek parte hartzen dute: 0,9 milioi langilek akzioen jabe gisa parte hartzen dute (700 enpresatan gutxi gorabehera) eta 1,1 milioi langilek partaidetza kontuen eta obligazioen titular gisa (3.500 sozietateetan gutxi gorabehera). Kasu gutxi batzuetan parte hartzen dute langileek sozietate mugatueta partaidetzen titular gisa edo maileguren bidez.

EFES erakundeak 2017an landutako txostenak²⁶ adierazten duenez, sozietate handien % 2k dituzte parte hartzeko programak, eta soldatakoen % 3rengan dute eragina. Ez da orotariko sozietateen datu globalik jaso. 2018ko txostenak “ñimiño” (*dwarf*) gisa kalifikatzen du Alemaniako enpresa handietan partaidetza duten langileen kopurua, batik bat Frantzia edo Erresuma Batuan gertatzen denaren aldean²⁷.

Kapitalean parte hartzea zenbait neurriren bidez sustatu da: langileen ondare pertsonala eratzeari laguntzeko lege neurrien bidez, enpresetako kapital partaidetzak erosteko Estatuko diru laguntzen bidez (*Arbeitnehmerparzulage*) eta askotariko salbuespen fiskalen bidez. Nolanahi ere, kapitalean parte hartzearen defendatzaileen ustez oso modu apalean sustatu da parte hartze hori.

Nabarmendu behar da, legeei begira, ikuspegi ekonomikotik bideratzen dela kapitalean parte hartzea. Kapitalean parte hartzea neurri alternatiboekin batera sustatuko da, hala nola pentsio funtsetarako ekarpenekin edo etxebizitza jabetzan eskuratzearekin —beti langileei ondare bat edukitzea ahalbidetuko dien aurrezpen formula gisa, batik bat erretiroari begira—. Ez da ahaztu behar “baterako erabakia” ere legez araututa dagoela, eta, horrenbestez, langileek kudeaketan parte hartzen dutela, kapitalean parte hartu edo ez.

Langileek haien enpresen kapitalean parte hartzen sustatzeko onura fiskalak aintzat hartzen dituen lehen legea 1959an onartu zen Alemanian. Sozietateen finantzaketa propioa indartzeko beste neurri batzuekin batera onartu zen, une horretako hazkunde ekonomikoari aurre egiteko.

23 Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results-en akronimoa, lehena 1991koa eta laugarrena 2010ekoa.

24 *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): European Company Survey 2009*

25 <https://www.agpev.de/presse/fast-facts/index.html>

26 European Federation of Employee Share Ownership (EFES) erakundeak 2017an egindako txostenak Europako batez bestekoaren azpitik kokatzen du Alemania, langileen parte hartze finantzarioari dagokionez, <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2017/Presentation.htm>

27 <http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2018/Survey%202018.pdf>, 48. or.

Lege horrek²⁸ salbuespen fiskala eta kotizazio salbuespena jasotzen du (langile bakoitzeko eta urteko 500 marko gehienez), baldin eta transmisio balioa ez bada burtsan duen balioaren erdia baino txikiagoa, eta haien esku bost urtez geratzen badira.

Parte hartzea sustatzeko bigarren arauzko oinarria urte batzuk geroago onartu zen, 1965. urtean egin zen Sozietate Anonimoen buruzko Legearen erreformarekin. Erreforma horrek aukera ematen die sozietate anonimoen haien kapitalaren % 10era arte eskuratzeko, haien langileen esku jartzeko bada.

Kontsumora zuzentzen ez den eta langileen esku egongo den ondarea eratzea errazteko helburuarekin, onartu zen 1961ean lehen *Vermögensbildungsgesetz*²⁹ legea (langileen esku egongo den ondarea eratzea sustatzeko legea). Horretarako, ondarea eratzea sustatzen duten prestazioen (*vermögenswirksame Leistungen*)³⁰ desgrabazio fiskala eta kotizazio salbuespena — langileen zein enpresaren aldekoa — hautatu zen, eta prestazio horien artean dago akzioak langileei ematea. Nolanahi ere, onura horietatik kanpo geratzen ziren hitzarmen kolektiboan adostutako prestazioak. Horixe izan zen, hain zuzen ere, legearen arrakasta txikiaren kausa³¹.

1965eko erreforma bidez txertatu zitzaizkien hitzarmenean adostutako prestazioak zerga bidezko onura jasotzen dutenei, eta 1970eko “ondarea osatzeko hirugarren legea” deritzanak eman zuen urratsik erabakigarriena langileen esku egongo den ondarea eratzearen alde. Azken lege horrek ezarri zuen ondare pribatu horren sorreran Estatuak zergaz eta Gizarte Segurantzarako ekarpenez libre dauden diru laguntzen bidez parte hartzea (*Arbeitnehmersparzulage*)³². Haatik, langileek haien enpresen kapitalean parte hartzeak ez zuen lortu espero zen arrakasta. Estatuak egin zuen arlo horretan ahaleginik handiena, modu partzialean pribatizatutako enpresetan “herri akzioak” (*Volksaktie*) sortuz³³.

Bien bitartean, alderdi politikoek, enpresa elkartek, sindikatuek eta adituek eztabaidagai izan dute zer formula nagusitu behar den langileen parte hartze finantzarioa gauzatzeko. Sindikatu eta alderdi liberalek eta kristauak (CDU-CSU) langileek haien enpresetan parte hartzearen alde egin dute (*betriebliche Beteiligungsmodelle*), baina sozialistek eta hurbileko sindikatuek enpresaz gaindikosistemen alde (*überbetriebliche Systeme*). Batzuek langileek haien enpresan gehiago integratzea bilatu dute, eta besteak botere ekonomikoaren birbanaketa. Alde bateko eta besteko lege

28 Gesetz über steuerrechtliche Maßnahmen bei Erhöhung des Nennkapitals aus Gesellschaftsmitteln und bei Überlassung von eigenen Aktien an Arbeitnehmer (KapErhStG)

29 Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer.

30 Enpresaburuak aurrezpen kontura, etxebizitza kontura, bizi aseguru eta abar egiten dituen ekarpenak dira, betiere langileak adierazten dituenak eta Legeak zehazten dituenak.

31 OTTO, B., Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, Österreich und Großbritannien, 2010, 58. or.

32 Neurria zuzentzen zitzaizen sarrera gutxien zuten langileei, eta hartara, soilik diruz laguntzen zitzaizen gehienez 24.000 markoko soldata zutenei, eta bikote ezkonduen kasuan gehienez 48.000 markoko soldata zutenei.

33 TZSCHENTKE, D., Mitarbeiterbeteiligung und deren Besteuerung in Deutschland, Frankreich und Großbritannien, 2010, 78. or.

ekimen bakar batek ere ez du aurrera egin³⁴. Edonola ere, enpresa ugari abian jarri zituzten parte hartzeko programak, bai emaitzetan parte hartzekoak (*Erfolgsbeteiligung*), bai kapitalean parte hartzekoak.

1982an, gobernu liberal-kontserbadore batekin, berriro aldatu zen legea, eta sustatutako prestazioen katalogoa zabaldu zen, batez ere parte hartze finantzariako modu berriak ezartzearekin. Halakotzat jotzen dira enpresari egiten zaizkion mailegu bidezko besteren finantzaketak, partaidetza kontuak, gozamen bonuak, eta abar. Parte hartzea, beraz, soldata gehitzeko politika baten osagarritzat jotzen zen. Nolanahi ere, langileen eta enpresaburuen askatasuna bermatzen duten eta programa enpresa bakoitzera egokituko dela bermatzen duten formulak sustatzen dira, nahitaezko parte hartzeak eta lantokiaz harantzagoko parte hartzeak saihestuz³⁵.

Une horretatik aurrera, Alemanian bi neurri fiskal aplikatzen dira langileen parte hartzea sustatzeko: estatuaren diru laguntza, enplegatzailearen prestazioari batzen zaiona, eta salbuespen fiskala. Azken horren kasuan, unean-unean indarrean dagoen arauak finkatutako mugekin.

Ondoren egin diren erreformek berriro ere zabaldu dituzte sustatu beharreko parte hartze finantzariako formulak, eta formula horien artean dago parte hartze finantzarioko sozietateen edo inbertsio funtsen bidez garatzen dena — enpresan parte hartzeaz harantzago doa—³⁶.

Alabaina, Alemanian, “parte hartze immaterialak” hau da, kudeaketan parte hartzeak sortzen du eztabaida politiko eta sozial handiena. Horixe da, halaber, sindikatuen arreta gehien piztu duena³⁷. Antza denez, errealitate horrek eragotzi du parte hartze finantzarioaren arrakasta handiagoa³⁸.

90eko hamarkadaren erdialdera arte sindikatuek aldarrikatzen zuten langileek produkzio ondarean parte hartze zuzena izatea, baina nahiago zen lantokiez gaindiko parte hartzea. Hortaz, langileek eskualde funtsetan edo sektore funtsetan parte hartzea sustatzen zuten sindikatuek. Bi arrazoik justifikatzen zuten jarrera hori. Batetik, sindikatuek ulertzen zuten langileek haien enpresan bertan parte hartzea hitzarmen kolektiboa negoziatzeko oztopoa izan zitekeela eta faktore horrek langileen arteko elkertasunean eragina izan zezakeela. Bestalde, langileek bere gain hartu ezin zuten arrisku bikoitza zuen parte hartze horrek. Enpresak porrot egingo balu, langileek

34 Ibidem, 79. or.

35 OTTO, B., ob. cit., 62. or.

36 Formula horiek sozialistek eta sindikatu batzuek bultzatu zituzten, parte hartzearekin errezero handiena zuten sindikatuek hain zuten ere. Haatik, horien erabilera eztabaidatu baten ondoren, aurreragoko erreformetan (1989, 1990 eta 1993) desagertu egin ziren aplikatzekoak diren sustapen neurriak (OTTO, B., ob. cit. 64.-65. or.).

37 Eztabaidaren gaur egungo egoerari buruzko ikuspegi zabala izateko, SEIFERT, A., “Entre cooperación y conflicto social: el modelo alemán de participación de los trabajadores en los órganos de dirección de las grandes empresas”, Doc. Laboral, 107/2017, 55. or. eta hurrengoak; eta MIMENTZA, J., “Efecto de las directivas comunitarias sobre los derechos de participación y consulta en las grandes empresas multinacionales alemanas”, Doc. Laboral, 107/2017, 89. or. eta hurrengoak.

38 Hartara, 1983an langileen esku egongo den ondarea eratzekeko prestazioen % 98 inbertitzen dira higiezin maileguko sozietateetan (Bausparkasse), bizi aseguruetan eta aurrezpen kontuetan. % 2 soilik zuzentzen dira enpresaren kapitalean parte hartzera. Vid. PEPPER I txostena, 50. or.

haien lanpostua galtzeaz gain, haien inbertsioa ere galduko lukete³⁹.

Arlo politikoan, CDU eta CSU alderdiek, 2006. urteko ekainean, langileek haien enpresetan bertan parte hartzeko eredua aurkeztu zuten, eta eredu hori zahartzarorako aurreikuspeneko eredu anglosaxoiaren bidetik egiten zuen. 2007ko ekainean, SPD alderdiak beste eredu bat aurkeztu zuen, eta eredu horretan aintzat hartzen zen langileek haien enpresen eta beste enpresa batzuen kapitalean zeharka parte hartzea erraztuko duten “Alemaniako funts” (*Deutschlandfonds*) batzuen sorrera; eredu horrekin arras mugatuko litzateke haien enpresak porrot eginez gero langileek izango luketen “galera bikoitza”. Azkenean, hiru alderdiak ados jarri ziren eta proposatu zen pizgarriak ematea, bai norberaren enpresan parte hartzeko, bai inbertsio sozietateek eta kudeatzaile profesionalek kudeatu beharreko funtsetan parte hartzeko —inbertsio sozietate eta kudeatzaile horiek finantza zerbitzuak ikuskatzeko institutu federalaren (*Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht*, “BaFin”) zaintzapean egongo dira—.

2009ko apirilaren 1ean jarri zen indarrean langileen parte hartze finantzarioa sustatzeko neurriak arautzen dituen egungo araua, hau da, langileen parte hartzearen sustapen fiskalari buruzko legea, *Gesetz zur steuerlichen Förderung*

der Mitarbeiterbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz).

Legegileak lortu nahi duen helburu nagusia da langileek ondare bat sortu ahal izatea eta, ondare horri esker, langileek behar besteko errenta bat izan dezaten berrmatzea, batik bat erretiroa hartzean. Horrez gain beste helburu batzuk ere adierazi dira, hala nola langileen eta haien enpresaren arteko identifikazioa eta motibazioa indartzea, enpresa horien funts propioen maila areagotzea, langileen enpresa mentalitatea sustatzea, eta jabetzaren eta lanaren arteko lankidetzako enpresa kultura indartzea.

Legeak aurreko beste lege batzuk aldatzen ditu: errentaren gaineko zergaren legea (EStG), langileen ondarea sortzeko bosgarren legea (5. VermBG) eta inbertsioen legea (InvG).

EStG legearen § 3 Nr. 39 atalak zerga salbuespen hau xedatzen du: enpresak langileei sozietatearen kapitalean parte har dezaten finantzatzeko ordaindutako **urteko 360 €-ko zerga salbuespena**⁴⁰. **Zenbateko hori bera kotizazio betebeharrak salbuetsita** egongo da. Bi baldintza ezarri dira horretarako; batetik, eskaintza urtebetetik gorako antzinatasuna duten langile guztiengana zabaltzea, eta, bestetik, itundutako soldadari gehituko zaion enpresaren ekarpen boluntarioa izatea.

39 OTTO, B., ob. cit., 71. or.

40 Muga hori urria izateagatik kritikatu izan da. Zenbait erakundek urteko 12.000 €-ra arte gehitzea proposatzen dute. Hala egin dute Alemaniako Sindikatuen Federazioak (Deutsche Gewerkschaftsbund, DGB), Lan Ministerioak (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) edo Finantza Ministerioak (Bundesministerium für Finanzen, BMF), vid. SENDELL-MÜLLER M. eta WECKES, M. *Mitarbeiterkapitalbeteiligung*, 2016, 4. or.). AGP erakundeak 3.000 €-ra arteko gehikuntza aldarrikatzen du, eta Iparraldeko Renaniako presidentek start-up enpresetarako 5.000 €-ra arte gehitzea proposatzen du.

VermBG legearen § 13.5. atalak % 20ra arte gehitzen du **Estatuak** partaidetzarako **ematen duen laguntza**, 400 €-ko mugarekin. Beraz, urteko laguntza gehienez **80 €**-koa izango da. Edonola ere, errenta muga batzuk ezarri dira laguntza hori eskuratu ahal izateko; 20.000 €-ko likidazio oinarria ezkongabeentzat eta 40.000 €-koa bikote ezkonduentzat⁴¹.

Inbertsioen legeak, 7a atalean, jasotzen du berrikuntzarik handiena: **langileek parte hartzeko funts berezien** sorrera. Funts horiek zeharkako parte hartzea artikulatuko lukete, eta zeharkako parte hartze horrek kapitala galtzeko arriskua murriztuko luke. Langileak ez du zuzenean parte hartuko bere enpresan; funts bateko kuota eskuratuko ditu eta funtsak, zati batean, enpresan bertan inbertituko lituzke kuota horiek. Aditzera eman dugunez, profesionalek kudeatu beharko dituzte funts horiek, finantza zerbitzuak ikuskatzeko institutu federalaren zainzapean.

Langileentzako arriskua minimizatzeko helburu horrekin, legeak zenbait muga ezarri zituen enpresei dagokienez, baita funtsek zer zenbateko inberti dezaketen ezarri ere. Hartara, langile parte hartzaileen ekarpenen bidez lortutako kapitalaren % 40, gehienez, gehi partaidetzako enpresen ekarpenak eta balizko estatuaren laguntzak, kapitalen merkatuan inbertitu beharko dira, langile inbertsoreen enpresez bestelako enpresetan. Dena dela, enpresa horietan egiten den inbertsioak ez du funtsaren balioaren % 5 gaindituko.

Gainerako % 60a partaidetzako enpresetan inbertituko da, eta horietako bakar batek ere ez du funtsaren baliabideen % 20 baino gehiago lortuko. Funtsaren % 25, gehienez, inbertitu ahal izango da kotizatu gabeko akzioetan, sozietate mugatuetakoko partaidetzetan, partaidetza kontuetan edo kotizatu gabeko balore tituluetan.

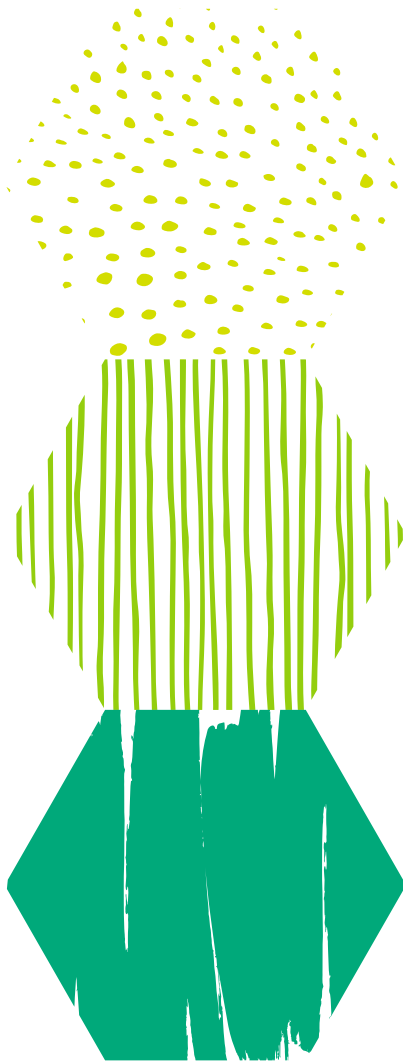
InvG legearen § 90m atalaren arabera, funtsei inbertsio hauek baimenduko zaizkie:

- » Parte hartzeko programak dituzten eta merkatu arautuetan kotizatzen ez duten enpresen kapitalean parte hartzea —partaidetza kontuetan barne—.
- » Parte hartzen duten enpresei egiten zaizkien titulu gabeko maileguak.
- » Merkatu ofizialetan eta ez negoziatuetan negoziatutako balore tituluak, funtsean parte hartzen duten enpresenak zein parte hartzen ez dutenen enpresenak.

Horien porrotaren kausak izan dira: ezaugarri horiek dituen funts bat kudeatzeko zailtasuna, inbertsio irudietako murrizketa eta parte hartzaileen zeharkako izaera —hain zuzen ere enpresarekiko identifikazioa eta motibazioa gehi dadin eragozten duena—⁴². Zenbait finantza erakundek mota horretako funtsak eratzairen aukera aztertu bazuten ere, ez da ildo horretako esperientzia praktikorik izan. 2013an inbertsioen legea ordeztzen duen kapital inbertsioen kodea (*Kapitalanlagegesetzbuch*, KAGB) desagertu zen.

⁴¹ AGPK atalase horiek bikoiztea proposatzen du.

⁴² SENDELL-MÜLLER M. eta WECKES, M., ob. cit., 15. or.



Irudi hori alde guztientzat interesgarriago egiteko aldaketarik egiten saiatu gabe desagertu izana kritikatu da; alabaina, ematen du, azken urte hauetan, langileen parte hartze finantzarioa ez dagoela parlamentuko alderdien kezken artean⁴³.

Arauen testuingurua

5. Langileen eskuetan ondare bat eratzea sustatzeko legea 1994 (Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer; 1.a 1961ekoa da)

- Vermögenswirksame Leistungen § 2 ss: **Inbertsio soldata** (aurrezpena sustatzea)
 - Enpresaren eta langilearen artean adosten da, hitzarmen batean / enpresa itunean / lan kontratuan
 - Etxebizitza kontuak / pentsio planak / inbertsioa baloreetan / enpresaren beraren kapitalean parte hartzea
- Arbeitnehmersparzulage § 13: langilearen **aurrezpena sustatzea**
 - Estatu mailako diru laguntza bat da, enpresak abonatuak inbertsio soldatari gehitzen zaiona
 - Ez da zergarik ordaindu behar
 - Errenta muga 20.000 € / 40.000 € (oinarri likidagarria)
 - % 20ko VWL kopurua (inbertsio soldata/ muga 400 €)

43 Ibidem. 16. or.

Lortu nahi diren helburuak:

- Langileei nahikoa errenta erabiltzeko aukera bermatuko dien ondare bat eratzen laguntzea, bereziki euren lan bizitza amaitu ondoren.
- Langileak beren enpresarekin gehiago identifikatzea, eta ondorioz, haien motibazioa handitzea, eta beraz, baita lehiakortasuna ere.
- Enpresen baliabide propioak indartzea
 - » Jabetzaren eta lanaren artean lankidetzan oinarritutako enpresa-kultura bat sustatzea

Parte hartze finantzarioko 2009 Legea

Hartutako neurriak:

- **Errentaren gaineko zergaren legea aldatu da. (EStG)**
 - » Enpresak urtero 360 €-ko zerga-ordainketa salbuetsi du kapitala erosteko
 - » Baldintzak: langile guztiei zabaldu zaizkie / enpresak borondatezko ekarpena egin du hitzartutako soldataz harago / 7 urteko inbertsioa mantenduko da
- **Ondarea sortzeko 5. Legea aldatu da (5. VermBG)**
 - » Enpresak inbertitzeko estatu mailako laguntza % 20ra arte handitu da (gehienez ere 400 €, hau da, 80 €-ko diru-laguntza)

• Inbertsioen legea aldatzea (InvG).

Funts bereziak sortzea langileek parte har dezaten
(*Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Sondervermögen*)

- » Zeharkako parte hartze bat eratu nahi da, kapitalaren galera arriskua murrizteko
- » Langileen funts kuotak eskuratuko dituzte, beren enpresak bertan inbertituko dituztenak zati batean
- » Funtsak finantza zerbitzuak zaintzeko Institutu Federalaren zaintzapeko profesionalek kudeatuko dituzte
- » % 40 partaidetutako enpresen aldean ezberdinak diren kapitalen merkatuan inbertitu da (funtsaren % 5eko muga maximoa bakoitzean)
- » % 60 partaidetutako enpresetan; inork ere ez du funtsaren baliabideen % 20 baino gehiago
- » Funtsaren % 25 kotizatzen ez duten tituluetan inbertitu daiteke (sozietate mugatuko partizipazioak, kotizatu gabeko akzioak, partaidetzako kontuak, kotizaturako balio tituluak)
- » Tresna horrek ez du inolako arrakastarik izan eta Inbertsioen Kodetik desagertu zen 2013an

ZENBAIT ADIBIDE

Interesgarria iruditu zaigu parte hartzeko esperientziak dituzten enpresa zehatzen hainbat adibide aipatzea; izan ere, enpresa txikien eta ertainen ereduaren parte diren enpresak dira, eta eredu hori da, hain zuzen ere, Gipuzkoako lurraldean gehien aurki daitekeena. Gainera, enpresa horiek gure errealitatera modu errazean ekarri daitezkeen parte hartzeko moduak praktikatzan dituzte (Erresuma Batuko eredia konplexuagoa da, eta Frantziako pizgarrien sistema asmo handiagokoa da Gipuzkoan egun indarrean dagoena baino).

Literatura berrian dokumentatutako kasuak dira⁴⁴; horien arteko bateren batean ez da aipatzen jasotako sozietateen izena horiek hala nahi izan dutelako. Kasu horietan, jasotako izendapenek helburu soziala aipatzen dute.

1. Werbemittel GmbH&Co. KG

1980an sortutako enpresa bat da; inprimatze sektorekoa da, 85 langile ditu eta horien arteko % 47k sozietatearen kapitalean parte hartzen du, zentzu zabalean, parte hartze kontuen bidez. Langileek (kudeaketa) sozietatearen jardueran parte hartzen dute. Sozietate komanditarioaren forma juridikoa, non bazkide kolektiboa baltzu mugatua

den oso ohikoa izaten da Alemanian; gure herrialdean ez da asko erabiltzen, baina abantaila asko eskaintzen ditu finantziazioaren ikuspuntutik, baita langileen parte hartzea antolatzeko ere.

Parte hartze programa 2010ean ezarri zen, enpresaren sortzailearen ekimenaren bidez, enpresaren erakargarritasuna handitzeko eta langileak fidelizatzeko. Administrazioak eragozpen bakar bat jarri zuen, hau da, sistemaren kudeaketa konplexua zela; hala ere, dirudienez, praktikan ez zen horrela izan.

Eredu horren arabera, enpresan urtebeteko antzintasuna duen langile bakoitzak ekarpen bat egin dezake hilero (gutxienez 25 €), “aurrezpen plan” baten esparruan, adostutako parte hartze kontura. Horrez gain, gutxienez 500 €ko beste bi ekarpen gehiago egin daitezke urtero. Sozietateak ekarpen horri 120 eta 360 € arteko kopurua gehitzen dio; kopuru hori, legez, zergak ordaintzetik eta kotizazioetik salbuetsita dago. Langile parte hartzaileek oinarritzko interes bat eta urtero banatzen diren irabazien ehuneko bat jasotzen dute beren ekarpenengatik. Ekarpeneren kopurua 4 urte igaro ondoren berreskuratuta daiteke, 6 hilabete lehenago ohartarazi ondoren. Galerak dituzten langileek ez dute berreskuratuko; hala ere, kaudimengabezia izanez gero, ekarpena gal dezakete. Zuzendaritzaren zein parte hartzaileen ustez, programari esker, parte hartzaileak enpresarekin

44 STEGER, T., SCHUBERT C., BEISIEGEL C., eta DIETRICH, M., Mitarbeiterbeteiligung in KMU, Working Paper Forschungsförderung, n° 129,

identifikatzea indartu da. Era berean, alderdi biek bat egiten dute ikusten denean langile guztiek parte hartzea erabaki ez izanak ez duela banaketarik edo gatazkarik sortu “bi klase” horietako langileen artean. Kritika handiena zera da, informazio xehatua ez dela behar besteko modu etengabe eman; (izan ere, informazioa urteroko informazio bilera batean ematen da, non enpresaren egoeraren zein parte hartzeko programaren garapenaren berri ematen den).

2. EGL Entwicklung und Gestaltung von Landschaft GmbH (SL)

Enpresa hau 1970ean sortu zen, arkitekturako irakasle baten eskutik eta bere ikasleen inplikazioari esker; elkarte moduan sortu zen, baina handik gutxira sozietate mugatu bihurtu zen. Hasieran oinarri ideologiko garrantzitsuko proiektu bat izan zen, eta helburua zuen, alde batetik, proiektuan inplikaturako pertsonak lortutako emaitzak modu bidezkoan banatzea, eta bestetik, erakustea lana beste era batera antola zitekeela. Lehenengo helburu hori eta lan giro ona mantentzea sozietatearen erronkak izaten jarraitzen dute; izan ere, sozietatean 1996an ezarri zuen une honetan indarrean dagoen parte hartze sistema.

Bi urte baino gehiagoko lan lotura duten langile guztiek 10 partizipazio eros ditzakete gehienez ere 1.000 €-ko balioaren truke. Hortik aurretan, bakoitzak eskuragarri dituen guztiak eros ditzake; hala ere, kapitalaren % 10 gainditzen bada, boto eskubideak % 10 horretara mugatzen dira. Bazkide langileak boto eskubidea duten kapitalaren 2/3en titularrak izan behar dira. Zifra hori lortzen ez den bitartean, partizipazioak erosteko lehen-tasuna izango dute kapitala handitzen bada edo transmisioa egiten bada. Bazkideak sozietatetik banatzen badira edo kaleratzen badira, sozietateak partizipazio horiek bereganatuko ditu. 2018an, 30 langiletik 25 bazkideak ziren. Bazkideak ez direnek bi urte baino gutxiago daramaten enpresan, eta ziurrenez bazkide bihurtuko dira epe hori igaro ondoren.

Bestetik, sozietateak emaitzen berri ematen die langile guztiei, bazkideak izan edo ez. Sozietateak arkitekturako eta ingeniartzako 7 estudio ditu Alemaniako hainbat hiritan kokaturik. Horietako bakoitzak, urteko emaitzen arabera, irabazien hoberia banatzen du urte amaieran; hobari horren kopurua enpresa akordio batean zehazten da.

Bazkide langileek balioespen berezia ematen diote beren laneko antolakuntzan eragin

handiagoa izateari, eta orokorrean, sozietatean kokudeaketa maila handiagoa izateari. Alderdi hori gehiago balioesten da alderdi ekonomikoa baino. Era berean, sozietateak praktikatzan duen gardentasun maila handiak balioespen oso positiboa du, bai bazkideen zein bazkideak ez direnen aldetik ere. Egindako elkarrizketetan, eredu horren justizia eta ekitate balioak nabarmentzen dituzte; izan ere, beren ustez, eredu hori ona da bai enpresarentzat zein berentzat ere langile moduan.

Zuzendaritzaren arabera, parte hartzearen eraginik nagusia motibazioa handitzea da.

3. Grünbeck Wasseraufbereitung GmbH (SL)⁴⁵

Enpresa honen jarduera uren tratamendua egitea da. Iragazkiak zein igerilekuetako instalazioak ekoizten ditu, baita sanitarioak edo berogailu sistemak ere. 1949an sortu zuen Bavariako enpresaburu batek, eta gaur egun 750 langile ditu Alemaniako egoitza guztien eta Italian eta Holandan eratutako filialen artean. Emaitzetan oinarritutako parte hartze programak ditu 1968az geroztik, eta kapitaleko parte hartze programak

1980az geroztik; urte horretan, erantzukizun mugatuko sozietate moduan eratu zen enpresa hori. Parte hartzea zeharkako eran eratu zen, parte hartzeko beste sozietate mugatu baten bidez. Une horretan, enpresak 200 langile inguru zituen, eta horietatik 40-k erabaki zuten soilik emaitzetan oinarritutako partaidetzari esker, alegia, partaidetzak erosteari esker metatutako funtsak inbertitzea. 1986an zuzenean kapitalean parte hartzeko aukera eskaini zen, partaidetza kontuen bidez. Enpresa honek, langileen eskuetan ondarea eratzea sustatzeko neurriei jarraikiz (*fünfte Vermögensbildungsgesetz*) parte hartze hori finantzatzen lagundu zuen. Inbertitutako kapitalaren % 5eko errendimendua bermatzen zen, eta ez zen galeretan parte hartzen. Langileen erdiek eredu horretan parte hartu zuten. Aldiro, kapitala handitzea adostu ondoren, partaidetza kontuko ekarpena parte hartzeak erosteko kapitaleko ekarpen “bilakatzea” eskaintzen zieten langileei.

1988an, parte hartzeko sozietatea partaidetza sozietatean integratu zen, eta langileak azken horren bazkide bihurtu ziren. Partaidetzak langile bazkideei eta bazkideak izateko legitimatu direnei eskualdatu dakizkieke soilik. Mantendu egin daitezke enpresatik atera ondoren, baina mortis

⁴⁵ <https://www.gruenbeck.de/de/wir-verstehen-wasser/geschichte/>

kausa eskualdaketaren kasuan, sozietateak kausadun langilearen partaidetzak eskuratu ditzake, horien balioa oinordeei ordainduz.

2010ean, Loni eta Joseph Grünbeck Fundazioa eratu zen, enpresaren mantenua eta independentzia bermatzea helburu zuenak. Bikote fundatzaile horrak ez zuen seme alabarik izan, eta beren partaidetzen zati bat Fundazio horretara eskualdatzea erabaki zuen. Bestetik, fundatzaileen oinorde moduan Fundazioa bera eta langile bazkideak izendatu zituen. Fundazioak sozietatearen partaidetzen % 51 mantendu behar du. Administrazioa fundatzaileen emazteak eta sozietatearen administrazio organoak eramaten dute; patronatua honako hauek osatzen dute: Fundazioaren ordezkariak, langile bazkideen bi ordezkariak, enpresako merkatarien bi ordezkariak eta partaideen kontuen ordezkari batek. Langileak, fundatzailearen heriotzaren ondoren, kapitalaren % 46aren titularrak izango dira.

Emaizten partaidetza fundatzaileak bultzatu zuen, honako helburu honekin: “enpresaburuaren eta langileen arteko giza harremanak hobetzea; soldaterekin bermatzen denaz gain ondare pertsonal gehigarri bat eratzten laguntzea langileei; eta proiektu komun batean integrazteko zentzua sustatzea”.

Sozietatearen enpresa kulturaren alderdirik garrantzitsuenak dira gardentasuna, eta langileak sozietatearentzako garrantzitsuak diren erabaki prozesuetan inplikatzeko. Lehenengoari dagokionez, egunkari batek enpresari eragiten dioten eguneroko kontuen berri ematen du. Eta urtean hiru aldiz, langileek informazioa jasotzen dute administrazioaren eskutik, honako kontu hauen gainean: eskaeren eta enkarguen egoera; kontabilitatea; enpresak parte hartzen duen azokak; langileen artean izandako aldaketak; eta interesekoak izan daitezkeen jardueraren hainbat alderdi. Ko erabakitetasunari dagokionez, enpresa prest dago ekoizpen prozesuen, produktuen, eta abarren hobekuntza proposamenak jasotzeko; hortaz, onartutako ideien proposatzaileek hobariak jaso ditzakete. Gainera, hainbat eztabaidarako gune daude barnean, informazioa eta ideiak trukatzeko laguntzeko.

Langileek balio berezia ematen diote enpresan duten egoeraren segurtasunari eta beren inbertsioek kapitalean duten errendimenduari. Zuzendaritzak nabarmentzen du langileak biziki identifikatzen direla enpresarekin, motibazio handiagoa dutela eta langileen txandakatzearen adierazlea txikiagoa dela.



4. FLACHGLAS Wernberg GmbH (SL)

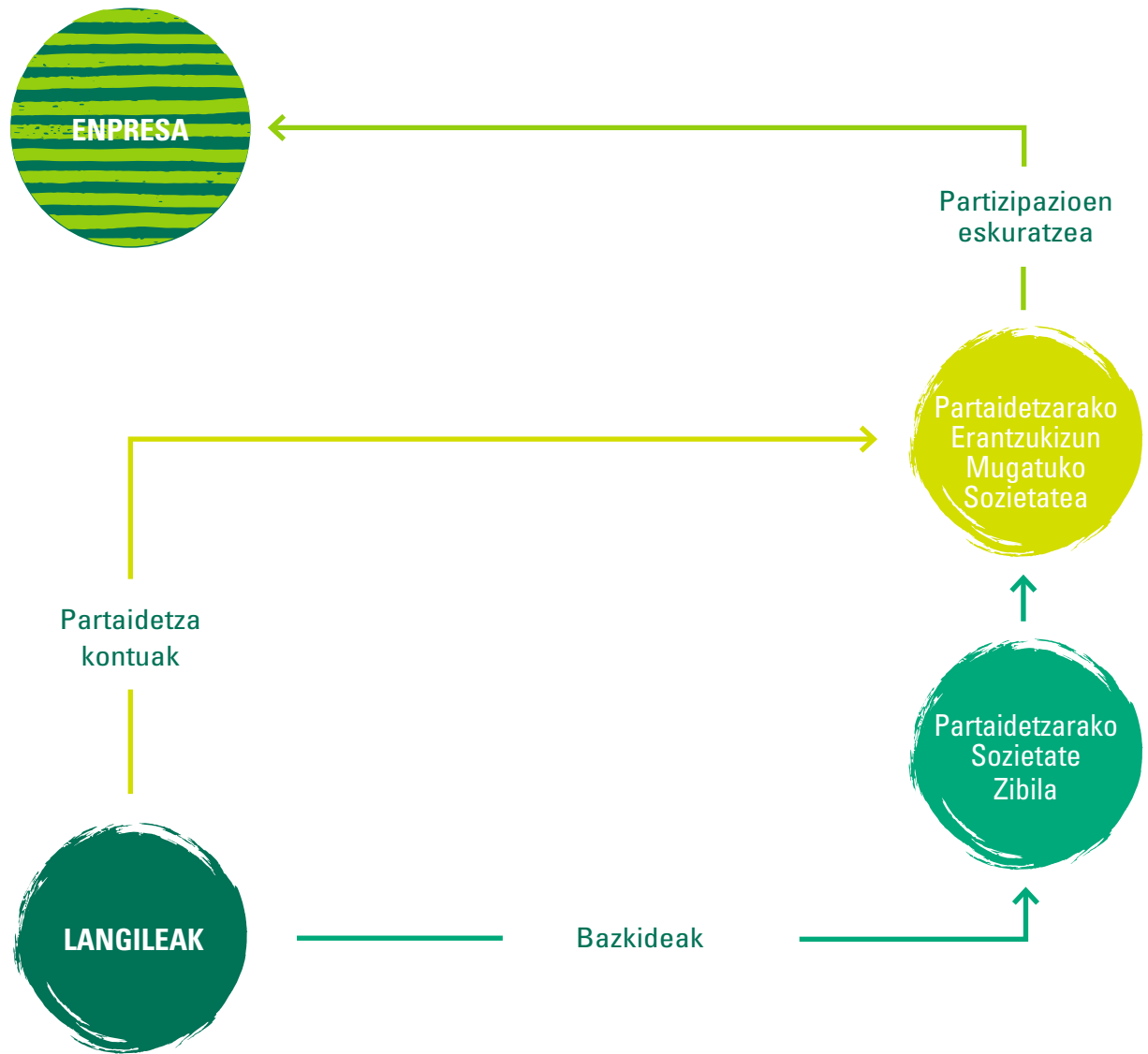
Sozietate hori ere emaitzen partaidetza programa batekin hasi zen. Honako hauekin osatzen da: sozietate zibil bat, zeinaren bazkideak baitira enpresa operatiboaren langileak, eta partaidetza sozietate mugatu bat, sozietate zibil horrekin osatzen dena, eta Flachglasen partizipazioen % 51ren titularra dena. Gainera, langileen “beren” partaidetza sozietate mugatua finantzatzen dute, partaidetza kontuen bidez. Sozietate zibilaren eraikuntzak bazkideen aldaketa kudeatzea errazten du; izan ere, kudeaketa hori konplexuagoa izango zen, sozietate mugatuko bazkideak izango balira, partaidetzak eskualdatzeko exijitzen diren baldintzengatik. Inbertsioaren ordainketa gauzatzeko, kontuek partaidetzan duten errendimendua erabiltzen da, % 15eko irabazi maximoa dutenak.

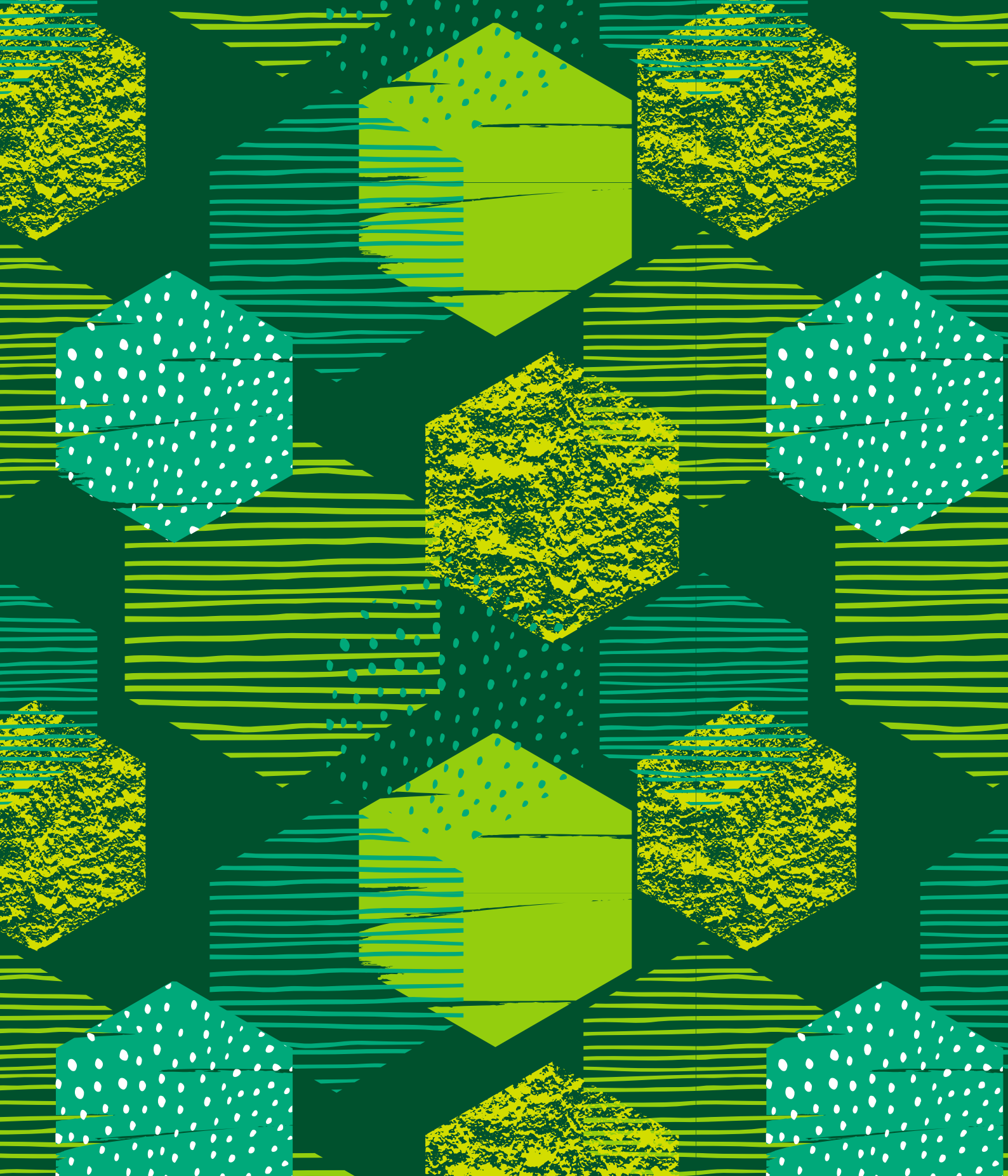
Kasu honetan, sozietateak, langileei emandako maileguren bidez, langileek partaidetza sozietatean egindako inbertsioak finantzatu ditu. Partaidetzen prezioaren zati bat irabaziekin finantzatu zen, baita ondarea eratzea sustatzen duten aipatu prestazioekin ere (*vermögenswirksame Leistungen*)⁴⁶.

Interesgarria litzateke nabarmentzea Flachglasen Zaintza Kontseiluko langileak aditu independenteen bidez ordezkatzun direla. Sozietate zibileko eta partaidetzako sozietate mugatuko administrazioariak sozietate biak ordeztun dituzten Flachglasen Batzordean (kapitalaren % 51rekin).

⁴⁶ Gogoratu nahi dugu enpresaburuak, langilaren adierazpenari jarraikiz eta kontuan izanik Legez hala ezarrita dagoela, aurrezpen kontura, etxebizitza kontura, eta geroago bizitza aseguru eta abarrena egiten dituen ekarpenak direla. Ez dira zergapetzen jasotzen diren unean, eta ez dute kotizatzen.

2. Grafikoa: FLACHGLAS Wernberg GmbH (SL) partaidetza sistema





6.

**PARTAIDETZA
ESTATUAN ETA
GIPUZKOAN**

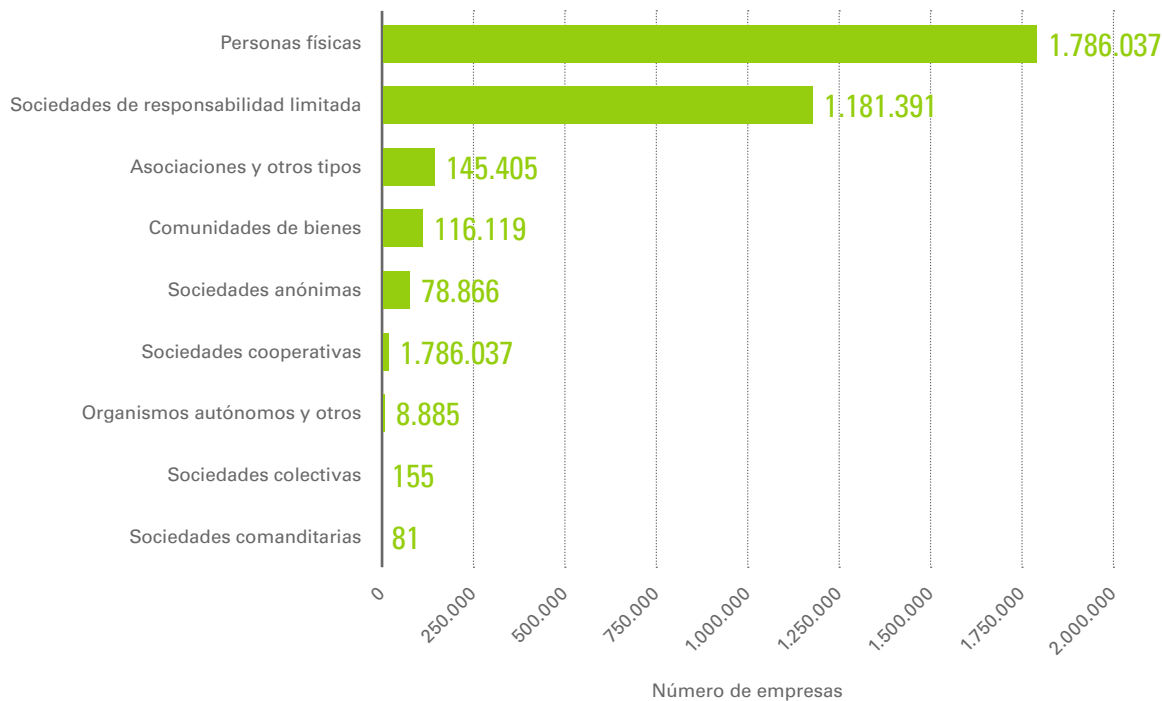
6.1. ESPAINIAKO ESTATUKO FORMA JURIDIKO SOZIETARIOAK ETA ENPRESA EHUNA

Langileek enpresen kapitalean parte hartzea ez da albistea Espainiako estatuan. Kooperatiben ereduaren eta lan sozietatearen bidez parte hartzeko formula arrakastatsua erreferentzia dira Europar Batasunean, eta horrez gain, sozietate mota kapitalisten gainean eraturako beste hainbat enpresek ere partaidetza praktikatzan dute. Hala ere, egia esan, horien arteko gehienek zuzendariek parte hartzeko programak dituzte, eta

partaidetza ez da langile guztiengana zabaltzen. Eta gainera, kotizatutako sozietateak izaten dira, eta horiek, bestalde, ez dira Espainiako enpresa ehunaren eredu ohikoena.

Honako grafiko honek islatzen dituen datuek erakusten dutenaren arabera, gehien erabiltzen den forma juridiko sozietarioa erantzukizun mugatuko sozietatea da, hau da, enpresaburu pertsona fisikoa da Espainiako enpresen titularrik ohikoena. 1.181.391 sozietate mugaturen artean, 2019an, "soilik" 78.866 sozietate anonimo daude inskribatuta.

3. grafikoa: Edozer forma juridikoko Espainiako sozietate kopurua



Gainera, sozietate horiek erantzukizun mugatua dute, eta gehienak enpresa txikiak dira, ez dute bederatzi soldatapeko baino gehiago (1.160.921 guztizkotik 627.583 2017an). Espainiako enpresa ehuna, beraz, gehienbat sozietate mugatuko forma duten enpresa txiki eta ertainekin eta mikro enpresa txiki eta ertainekin osatzen da.

7. taula: Enpresa txiki eta ertainen kopurua Espainian 2017an

Variables	DIRCE 2017 Datos a 1/1/17	Variaciones sobre el año anterior		Empresas por cada		
		Absolutas	Relativas %	100 habitantes	100 activos	100 ocupados
EMPRESAS Y SU DISTRIBUCIÓN SECTORIAL						
Total empresas	3.279.120	46.414	1,44	7,04	14,42	17,72
Industria	198.823	3.088	1,58	0,43	0,87	1,07
Construcción	402.857	-3.522	-0,87	0,87	1,77	2,18
Comercio	752.875	-4.290	-0,57	1,62	3,31	4,07
Resto de servicios	1.924.565	51.138	2,73	4,13	8,46	10,40
DISTRIBUCIÓN SEGÚN TAMAÑO						
Sin asalariados	1.821.901	31.654	1,77	3,91	8,01	9,84
De 1 a 9 asalariados	1.312.141	8.692	0,67	2,82	5,77	7,09
de 10 a 50 asalariados	120.397	4.756	4,11	0,26	0,53	0,65
de 50 a 249 asalariados	20.485	1.075	5,54	0,04	0,09	0,11
TOTAL PYME	3.274.924	46.177	1,43	7,03	14,40	17,69
De 250 y más asalariados	4.196	237	5,99	0,01	0,02	0,02
CONDICIÓN JURÍDICA DEL TOTAL DE EMPRESAS*						
Persona física	1.746.657	65.521	3,90	3,75	7,68	9,44
Sociedad anónima	81.533	-3.488	-4,10	0,18	0,36	0,44
Sociedad limitada	1.160.921	9.657	0,84	2,49	5,10	6,27
Comunidad de bienes	115.208	-201	-0,17	0,25	0,51	0,62
Sociedad cooperativa	20.576	88	0,43	0,04	0,09	0,11
DE LA MICROEMPRESAS DE 0 ASALARIADOS*						
Persona física	1.198.911	42.045	3,63	2,57	5,27	6,48
Sociedad anónima	26.569	-630	-2,32	0,06	0,12	0,14
Sociedad limitada	436.190	1.869	0,43	0,94	1,92	2,36
Comunidad de bienes	75.738	1.181	1,58	0,16	0,33	0,41
Sociedad cooperativa	6.366	9	0,14	0,01	0,03	0,03
DE LA MICROEMPRESAS DE 1 A 9 ASALARIADOS*						
Persona física	542.331	23.069	4,44	1,16	2,38	2,93
Sociedad anónima	29.495	-2.204	-6,95	0,06	0,13	0,16
Sociedad limitada	627.584	1.509	0,24	1,35	2,76	3,39
Comunidad de bienes	38.593	-1.406	-3,52	0,08	0,17	0,21
Sociedad cooperativa	11.255	73	0,65	0,02	0,05	0,06

*No se incluyen las formas jurídicas numéricamente poco relevantes. **Ver fuentes y notas metodológicas

Datu garrantzitsua da hori partaidetza planak eratzeko orduan. Enpresa txikiek zein ertainek ere eredu soilak beharko dituzte, administrazio karga garrantzitsua izan ez daitezen, eta kapitalaren jabetzako aldaketen moduak eta baldintzak zehaztasunez arautu ditzaten. Enpresa horientzako eredu egoki bat dagoeneko aipatu dugun partaidetza kontuen ereduia izan daiteke.

6.2. PARTAIDETZA ESPERIENTZIAK KAPITALEAN ESTATU MAILAN

Hainbat kasu aukeratu dira erakusteko langileen partaidetzak ikuspuntu eta helburu ezberdinak izan ditzakeela. Horien arteko bi, eta beste hainbat ere, ASLEk (Euskadiko Lan Sozietateek) 2013an editatutako argitalpen batean dokumentatzen dira, honako izenburu honekin: “La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa” (euskaraz, ‘Langileen partaidetza finantzarioa enpresan’).

Frilac S.A.¹

FRILAC, S.A Nafarroako enpresa bat da, bi langune dituenak Iruñean eta Tuteran, eta produktu izoztuak fabrikatzen eta banatzen ditu 1976az geroztik. Beste bi enpresaren loturaren ondorioz jaio zen, alegia, Unzue, Ramón Aguinagak zuzendua (produktu hoztuak lantzen dituen) eta

Berna, esnekiak merkaturatzen zituen, eta non Ramón Aguinagak partaidetza zuena.

FRILAC eratu zenetik, Ramón Aguinagak argi zuen langileek enpresako mentalitatea hartzea nahi zuela, eta horretarako, jabekidetasuna planteatu zieten bere langileei. 1979an akordio batera iritsi ziren, eta langileek, kredituei esker, behar besteko ondarea bildu zuten FRILAC S.A.ren kapitala erosteko (bakoitzak 600.000 pezeta inbertitu zituen). Sozietate berriaren kapital soziala honela banatu zen: % 40 dagoeneko existitzen diren bi enpresek (Bernak eta Unzuek) jarri zuten, beste % 40 langileek jarri zuten eta azkeneko % 20 fusionatutako enpresen zuzendariak jarri zuten.

Langileen partaidetzari dagokionez, kontratu etengabea zutenek partaidetzaren zati bat erosteko obligazioa zuten enpresan; horrela, langile guztiek izango zuten partaidetza bera. Langile batek baja hartzen bazuen, gainerako langileek beren akzioak erosi behar zituzten. FRILACeko Administrazio Kontseilua 8 lagunekin osatu zen: enpresa eratzaileetako 3 ordezkari, langileen 3 ordezkari eta enpresako 2 zuzendari.

Hurrengo urteetan egoera aldatu egin zen, enpresaren balioa handitu zelako. Langileek partaidetza erostea ez da nahitaezkoa dagoeneko. Aitzitik, langileak modu mugagabeen kontratatatu ondoren, kapitala erosteko aukera ematen zaie, baina erosketa hori ez da nahitaezkoa; izan ere, dirudieenez, enpresarentzat baliozkoak izan ziren hainbat

1 ASLE. La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa. Fundación EOI, Madrid, 2013, 118. or. eta hurrengoak.

langile galtzeko arrazoa izan omen zen obligazio hori. Kapitala banatzeko eskema ere aldatzen joan da. 2011n, % 55a langileen eskuetan zegoen, eta gainerakoa inbertitzaile kapitalista ez langileen eskuetan (beren partaidetza mantendu nahi izan zuten, baita erretiratuak ere). % 55 horretatik % 25 enpresako zuzendarien eskuetan dago.

Grupo Alcampo ²

Alcampo supermerkatuen kate bat da, Auchan izeneko Frantziako taldearen parte dena. Gaur egun 12 herrialdetan dago, eta hiru enpresa autonomorekin osatzen da: Auchan Retail, Oney eta Inmochan.

Alcampo Españaren historia 1981ean hasi zen, Utebon (Zaragozan) lehenengo Alcampo inauguratu zutenean. Lau urteko ibilbidea izan eta taldeak nazioartekotzeko lehenengo esperientziaren arrakasta izan ondoren, 1985ean enpresak ordainketa aldagarriaren kontzeptua sartu zuen, "hazkunde hobaria" izenarekin (Valprima izan zen geroago). Geroztik, Alcampo supermerkatuetako langileek beren lantokietako emaitzetan parte hartzen dute. 1996an beste urrats handi bat egitea erabaki zen partaidetza arloan akziodun boluntarioak ezarriz; horrela, lantoki horietako langileei Grupo Auchaneko akzioak erosteko eta enpresaren zati baten jabe

bilakatzeko aukera eman zitzairen. Gaur egun, akziodun izateko aukera duten langileen % 99a akzioduna da.

Guztira 16.305 langilek parte hartzen dute 7.860 euro balioa duten akzioak dituzten Auchan Retailen (Españian). Langileek ekitaldi amaieran egiten den irabazi banaketarako eskubidea dute. Joan den 2018an Alcampo Retailek 6,6 milioi euro banatu zituen dibidenduen kontzeptuan, eta guztira 16 milioi euro ordainsari aldagarriaren irabazietan.

Langileek 2017an Auchan Retail Españaren kapitalaren % 0,83 zuten; erakunde hori Luxenburgoko sozietate batek (Valespaña) kudeatzen du, 2016an eratu zena eta taldea bera ere bazkide duena ³.

Sozietate handien kapitalean parte hartzeko eredua erabiltzen da. Izan ere, ez da goi mailako parte hartzea izaten, ez baitakar informazio eskubide berezirik edo kudeaketako koerantzukizunik. Hala ere, parte hartze finantzarioa da, eta langileen soldata osatzen du.

IN2 Printing Solutions/Cemitec⁴

IN2 Printing Solutions, S.L. enpresa 2010ean sortu zen Cemitec (Centro Multidisciplinar de

² Grupo Alcampo "Auchan Retail"-en webgune ofizialen eskuratutako informazioa: <https://www.alcampo.es/empresa/conocenos/quienes-somos/historia>

³ www.lainformacion.com/empresas/distribucion/la-plantilla-de-alcampo-espana-gestiona-sus-acciones-del-hiper-en-luxemburgo/6338660/

⁴ ASLE, ob.cit., 104. or. eta hurrengoak.

Innovación y Tecnología de Navarra) barruan. Sozietatearen egoitza Lizarran dago, eta helburu sozial batekin jaio zen, alegia: industria inprimazioko soluzio digitalak diseinatzea, garatzea, fabrikatzea eta merkaturatzea. Oinarri teknologikoko enpresa berritzaile bat da, egun liderra dena farmazia-sektorerako inprimatze soluzioak egiten.

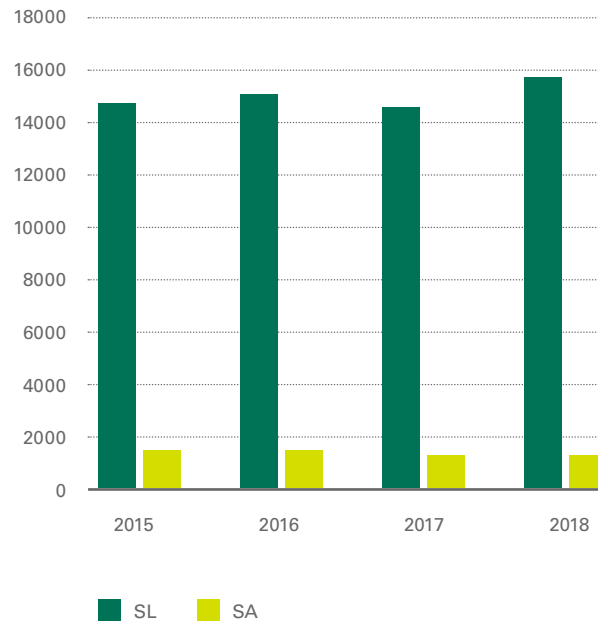
Cemitecen helburua da plantillako langile guztiek parte hartu ahal izatea enpresa horrek sortzen dituen sozietate guztien kapitalean. Horretarako, disfrutatze eskubide bat eratzen da, kasu honetan IN2ren partaidetza sozialen edo akzioen gainean, Cemiteceko langileen alde. Cemitec erakunde horien gune jabea da, eta ondorioz, partaidetzak eskualdatzearen edo dibidenduak banatzearen gainean erabakitzen du; horrez gain, Batzar Orokorretara joatea dagokio. Langileak, aldiz, dibidenduak jasotzeko eskubidea izango duten titularrak dira, dibidendu horiek banatzen direnean.

2016an, Nafarroako Gobernuak sozietate berri bati eskualdatu zion enpresa hori. Sozietate hori honako hauek osatu zuten: alde batetik, proiektuaren hasieratik parte hartu zuen bi ingeniari, zeinak zuzendaritza taldea osatzen baitzuten; eta bestetik, honako beste bi sozietate hauek, Hutipre S.L. (mekanizazio eta ingeniari-talantegia) eta Coyma S.L. (farmazia, kosmetika eta elikadura produktuen ontziratzea).

6.3. ESPAINIAKO ESTATUKO FORMA JURIDIKO SOZIETARIOAK ETA ENPRESA EHUNA

Gipuzkoako industria ehuna Estatuan dagoenaren antzekoa da. 2018an 14.634 sozietate mugatu erregistratu ziren, eta beste 1.342 sozietate anonimo. Ugaritasun hori 1995eko Sozietate Mugatuen Legearen onarpenarekin hasi zen, eta etengabekoa izan da, honako grafiko honetan ikus daitekeen moduan.

4. grafikoa: Sozietate anonimoen eta mugatuen bilakaera 2015-2018 artean



Iturria: Berton egina

Gainera, sozietate mugatu horiek Gipuzkoako probintziak soldatapeko oso gutxi dituzten enpresa txiki eta ertainak dira. Honako koadro honetan jasotzen den moduan, 2017an, lurraldean zeuden 14.571 sozietate mugatuen artetik, 9.481ek 9 langile soldatapeko edo gutxiago dituzte. Hori hala gertatzen da sozietate anonimoen kasuan ere; izan ere, 1.418 sozietate anonimoen artetik, 618k 9 soldatapeko edo gutxiago dituzte.

8. taula: Enpresa txiki eta ertainen kopurua Gipuzkoan 2017an

Variables	DIRCE 2017 Datos a 1/1/17	Variaciones sobre el año anterior		Gipúzcoa sobre País Vasco (%)	País Vasco sobre España (%)	Empresas por cada		
		Absolutas	Relativas %			100 habitantes	100 activos	100 ocupados
EMPRESAS Y SU DISTRIBUCIÓN SECTORIAL								
Total empresas	48.189	-3.599	-6,95	34,43	4,27	6,70	14,78	16,41
Industria	4.449	-191	-4,12	39,12	5,72	0,62	1,36	1,52
Construcción	6.711	-976	-12,70	35,66	4,67	0,93	2,06	2,29
Comercio	10.977	-970	-8,12	34,48	4,23	1,53	3,37	3,74
Resto de servicios	26.052	-1.462	-5,31	33,43	4,05	3,62	7,99	8,87
DISTRIBUCIÓN SEGÚN TAMAÑO								
Sin asalariados	23.489	-2.671	-10,21	34,71	3,71	3,27	7,20	8,00
De 1 a 9 asalariados	21.777	-933	-4,11	34,10	4,87	3,03	6,68	7,42
de 10 a 50 asalariados	2.415	-12	-0,49	34,87	5,75	0,34	0,74	0,82
de 50 a 249 asalariados	441	17	4,01	34,43	6,25	0,06	0,14	0,15
TOTAL PYME	48.122	-3.599	-6,96	34,44	4,27	6,69	14,76	16,39
De 250 y más asalariados	67	0	0,00	29,39	5,43	0,01	0,02	0,02
CONDICIÓN JURÍDICA DEL TOTAL DE EMPRESAS*								
Persona física	26.859	-2.870	-9,65	34,74	4,43	3,73	8,24	9,15
Sociedad anónima	1.418	-110	-7,20	30,13	5,77	0,20	0,43	0,48
Sociedad limitada	14.571	-389	-2,60	33,99	3,69	2,03	4,47	4,96
Comunidad de bienes	2.860	-137	-4,57	45,65	5,44	0,40	0,88	0,97
Sociedad cooperativa	705	17	2,47	42,47	8,07	0,10	0,22	0,24
DE LA MICROEMPRESAS DE 0 ASALARIADOS*								
Persona física	19.548	-2.445	-11,12	35,21	4,63	2,72	5,99	6,66
Sociedad anónima	132	-3	-2,22	24,09	2,06	0,02	0,04	0,04
Sociedad limitada	3.364	-48	-1,41	33,17	2,33	0,47	1,03	1,15
Comunidad de bienes	235	-97	-29,22	44,85	0,69	0,03	0,07	0,08
Sociedad cooperativa	41	2	5,13	33,88	1,90	0,01	0,01	0,01
DE LA MICROEMPRESAS DE 1 A 9 ASALARIADOS*								
Persona física	7.260	-425	-5,53	33,57	3,99	1,01	2,23	2,47
Sociedad anónima	618	-73	-10,56	30,35	6,90	0,09	0,19	0,21
Sociedad limitada	9.481	-388	-3,93	34,04	4,44	1,32	2,91	3,23
Comunidad de bienes	2.615	-34	-1,28	45,89	14,76	0,36	0,80	0,89
Sociedad cooperativa	513	5	0,98	41,34	11,03	0,07	0,16	0,17

*No se incluyen las formas jurídicas numéricamente poco relevantes. **Ver fuentes y notas metodológicas

Gipuzkoako enpresa ehunak ez du inola ere bat egiten Europako parte hartze inkesta handietan agertzen den ehunarekin, non kotizatutako konpainia handien datuak jasotzen diren. Enpresa horietako kapitalean parte hartzeak ez du aldaketa handirik sortzen; izan ere, langileen eskuetan dagoen kapitalak, guztira, testigantza kutsu hutsa du. Ez da gauza bera gertatzen gure enpresa ehuna osatzen duten sozietateekin. Kasu horietan, partaidetzak botere oreka alda dezake, eta enpresa eredia benetan aldatzea eskatzen du.



6.4. PARTE HARTZE ESPERIENTZIAK GIPUZKOAN

Partaidetza adibide asko aurkitu ditugu Gipuzkoako enpresa txikien eta ertainen plantilla osoaren kapitalean. Eta, bitxia bada ere, partaidetza hori egiten dutenek ere ez dute borondate handiegirik beren esperientzia ezagutarazteko. Jaso ditugun adibi-deak oso ezagunak dira jada, baina gogoratzea ere ez dator txarto.

Alcorta Forning Group⁵

Gaur egun, Alcorta Forning Group (aurrerantzean, Alcorta) automobilgintza sektoreko piezak neurrira garatzen eta forjatzen dituen enpresa bat da. Enpresa horrek 1911n hasi zuen bere jarduera, eta eskuko armen fabrikazioa landu zuen. Teodoro Alcorta eta Esteban Unzueta izan ziren bazkide sortzaileak; % 50eko partaidetza bana jarri eta Alcorta y Cía sortu zuten 1920ko hamarkadan. 1929an, enpresaren kontrola hiru akziodunen familiak hartu zuten, eta ohitura hori gaur ere mantentzen jarraitzen da. Izan ere, sozietatearen akziodun gehiengodunak akziodun haien hirugarren belaunaldikoak dira.

1982 inguruan, Alcortaren helburu soziala erabat aldatu zen, eta bere jarduera automobilgintzaren sektorean ardatzu zuen. 1993an, sozietatea kaudimengabezia arriskuan zegoen, 1990. hamarkadako krisialdi ekonomiko handiaren ondorioz. Hori dela eta, Europar bazkide inbertitzaile bat lortzen ahalegindu ziren. Hainbat elkarrizketa egin ondoren, 1997an, Brockhaus Soehnek, automobilgintza sektorekoa bera ere, Alcortaren akzioen % 51 erosi zuen. Krisialdiaren ondoren, bi egoera gertatu ziren: lehenik eta behin, konpainiak aldi berri bati ekin zion, Brockhaus-en bultzadarekin; bigarrenik, belaunaldi aldaketa izan zen Alcortaren zuzendaritza taldeetan. Faktore bi horiek kudeaketa estilo berriak sortzen lagundu zuen, elkarrekiko konfiantzan, komunikazio irekian eta partaidetzan oinarrituz, epe luzeko proiektu bat lortzeko helburuarekin. Aldi berean, langile

⁵ ENCISO, M. (coord.) La participación de las personas en la empresa, algunas reflexiones y propuestas para su desarrollo. Deusto Digital, 2010eko ekaina.

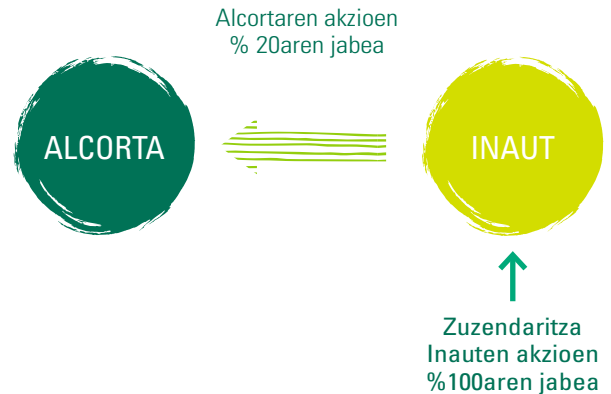
guztien artean irabaziak banatzeko sistema bat ezarri zen.

2005ean, Alemaniako enpresak belaunaldi aldaketako arazo bat izan zuen, eta bere akziodunek enpresa saldu zioten Mahle multinazionalari. Azken horrek erabaki zuen Alcortak ez zuela bat egiten bere enpresa estrategiarekin. Horregatik, 2007an Mahlek Alcortan zituen akzioak saldu zituen, eta ondorioz, antzinako akziodunek Mahleko akzioak berreskuratu zituzten. Alcortak hasieran izan zuen partaidetza estiloari leialki jarraitzea erabaki zuen, eta langileek akzioak erosiz enpresaren kapitalean parte hartzeko aukera planteatu zuen. Horrela, akzioen % 20 kudeaketa taldeak erosi zuen (langile guztiei eskaini arren) bitarteko sozietate baten bidez (Inaut). Hala ere, kudeaketa taldearen helburua, oraindik ere, kapitalean parte hartzea Alcortako langile guztien dinamika bat izatea da.

Beraz, zeharkako partaidetza eredu bat da, bitarteko sozietate Inaut S.A. ren bidez egiten dena, baina non langile guztiek parte hartzen ez dutena ⁶. Partaidetza boluntarioa da eta akzioen ehuneko ezberdineko hiru eskala ezberdin existitzen dira Inauten, langileak enpresan duen erantzukizun mailaren arabera. Akzioak eskualdatzean, kargua utziz gero, Inauten eskuetan geratzen dira, aurretiaz hitzartutako prezio batekin. Inautek ordezkari bat du Alcortaren Administrazio Kontseiluan.

Alcortaren parte hartze formula:

5. grafikoa: Grupo Alcortaren zeharkako partaidetza sistema



Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A.

Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A. (aurrerantzean CAF) enpresak Beasainen du egoitza, eta 1892. urteaz geroztik, trenbideak fabrikatzen eta eraikitzen lan egiten du. 1917an “Compañía Auxiliar de Ferrocarriles, S.A.” sortu zen, zeinaren jarduera nagusia kargarako bagoiak fabrikatzea baita. 1970. hamarkadan faktoria berri bat inauguratu zen Zaragozan, eta horrela, CAFen hedapena hasi zen; gaur egun, mundu osoko 18 herrialdetan dago presente. Trenbide soluzio globalak eta osoak ematen ditu, hau da, trenak hornitzeaz gain, bideragarritasun azterketak, obra zibila, elektrifikazioa, seinaleztapena, mantentze lanak eta sistemaren eragiketa barne hartzen dira kasu batzuetan.

⁶ Zuzendariak enpresetako kapitalean parte hartzea ohikoagoa da, bai Gipuzkoan zein Estatuan ere.

Era berean, zeharkako partaidetzaren adibidea ere bada; baina kasu honetan, langile guztiek Cartera Social, S.A.ko partaidetza sozietatearen akzioak erosteko eskubidea dute⁷. Langileek CAFen kapital sozialaren % 25,16ren akzioak dituzte Cartera Social S.A.ren bidez. Beraz, argitaratutako informazioaren (Gobernu Korporatiboaren 2018ko Urteko Txostenaren) arabera, langileak partaidetza handiena duten bazkideak dira; bigarren bazkide handiena KUTXA BANK S.A. da, % 14,06ko partaidetzarekin.

Plana 1994an onartu zen, eta bi kontraturen arabera eratu zen, alegia: Partaidetza Planean sartzeko Kontratua eta Ziurtatze Kontratua⁸. Kontratu finkoa zuten langileak sartu ahal izan ziren Planean (Cartera Social S.A.ren Estatutuen 7. artikulua). Sarrera Kontratuaren arabera, langileek Partaidetza Planaren “unitateak” eskuratuko dituzte, langile bakoitzak kobratzen duen soldataren ehuneko bat ezartzearen araberrako kopuruan. “Unitate” horien prezioa (merkatuko balioaren azpitik, legeak sozietate anonimoei uzten dieten laguntza finantzarioa erabiltzeko aukerarekin) ordaintzeko, nominetatik kopuru bat kentzen da hilero zazpi urtean zehar.

Kontratuak aurreikusten duenaren arabera, CAFen akzioei dagokion dibidendu gordinaren besteko errenta jasotzeko eskubidea izango du langileak Cartera Social S.A.tik, zazpi urteko epea amaitu ondoren. Era berean, dagokion CAFeko akzioak atzeratutako entregatzeko eskubidea aurreikusten da (partaidetza unitate batek CAF-eko akzio bat izateko eskubidea ematen du)⁹. Akzioak lan harremana¹⁰ amaitzen denean ematen dira, eta horren ordez, akzioek eskubidea gauzatzen den egun horretan burtsan duten prezioa eman daiteke.

Cartera Social S.A.ko Administrazio Kontseilua hamar kideekin osatzen da (Estatutuen 20. artikulua). Honako hauek dira ordezkariak: CAFen zentroen batzordeetan presentzia duten erakunde sindikalak (4); CAF bera (4); eta gainerako bi kideak alderdi biek izendatzen dituzte elkarrekin (sindikatuak eta enpresak).

Bestetik, enpresa kudeatzeko jarraipen organo bat existitzen da, informazio eta kontsulta izaera duenak, paritariora dena (CAFeko zuzendaritzako ordezkariak eta langileek parte hartzen dute), eta bide bat ezartzen duenak enpresako erabakiak hartzeko parte hartzea ahalbidetzeko.

7 Honako helburu hau du: “Construcción y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A.ren akzioak erostea, edukitzea, disfrutatzea eta administratzea, eta bitarteko bat izatea Construcción y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A.ren langileei laguntzeko beren zerbitzuak ematen dituzten Sozietatean interes ekonomiko bat izan dezaten”.

8 TERRADILLOS, E., “Los acuerdos de accionariado salarial: la experiencia de la empresa CAF en Guipuzkoa”, en Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, nº 41, 1997, 202. or.

9 Ibid., 205. or.

10 Diziplinazko kaleratzea denean salbu, ibid. 206. or.

Informática 68, S.A.

Informática 68, S.A. sozietatea, egoitza Donostian duena, eta Zucchetti talde multinazionalaren parte dena, Informazioaren Teknologien sektoreko enpresa bat da, eta 30 urte baino gehiagoko esperientzia du. Orain dela 20 urte baino gehiago sozietatearen kapitalaren parte ziren zuzendariak zituen; baina 2013an, administrazio kontseiluak kapitalaren partaidetza erakundeko lagun guztiei irekitzea erabaki zuen, hala nahi bazuten eta inolako murrizketarik gabe.

Partaidetza sistema ezartzeko arrazoi nagusia enpresa mailako kultura berri bat sustatzea izan zen, hau da, bere ustez, denak ziren erakundearen parte, eta ondorioz, egokia iruditu zitzairen langile guztiek enpresa proiektua partekatzea. Aldaketa honek bat egin zuen goi mailako zuzendarien belaunaldi aldaketarekin, sozietateko akziodun nagusiak zirenekin. Zuzendaritzak, aldaketa berri horren aurrean, langileen parte hartze handi bat izan nahi zuen; izan ere, zuzendaritzaren ustez, aukera ona zen enpresaren kapitalean parte hartu ahal izateko. Zuzendari gehienek beren parte hartzea handitu zuten (dagoeneko parte hartzen zuten kapitalean) eta langileek positibotasunez hartu zuten ekimena; hala ere, soilik % 15ak

erosi zuen partaidetza. Zailtasunik nagusia ekonomikoa izan zen; izan ere, enpresak akzioen erdiaren erosketari baliabide propioekin finantzatzea erabaki arren, langileek beste lehentasun ekonomiko batzuk zituzten.

Ezarritako parte hartze ereduaren arabera, akzioen pakete minimo bat erosi behar zen; ordainketa erdia zuzenean egin behar zen, eta beste erdia erakundearen baliabide propioekin finantzatuko zen. Akziodunen Ondorengotza Protokolo batean (Bazkideen Hitzarmena) hainbat arau ezarri ziren, zer egoeratan saldu ahal edo behar zen arautuko zutenak, baita eskualdatze prezioa ere.

Erakundeak partaidetza eredu zuzen baten alde egin zuen; izan ere, ulertzen zuenaren arabera, parte hartzeko modu horrek lotura handiagoa zuen garatu nahi zen enpresa kulturarekin, eta aldi berean, hainbat urte lehenago zuzendariak hasi zuten partaidetza ereduari jarraipena ematen zion. Jakina, aktiboan zeuden langile guztiei kapitalean parte hartzeko aukera eskaini zitzairen akzioen erosketaren bidez.

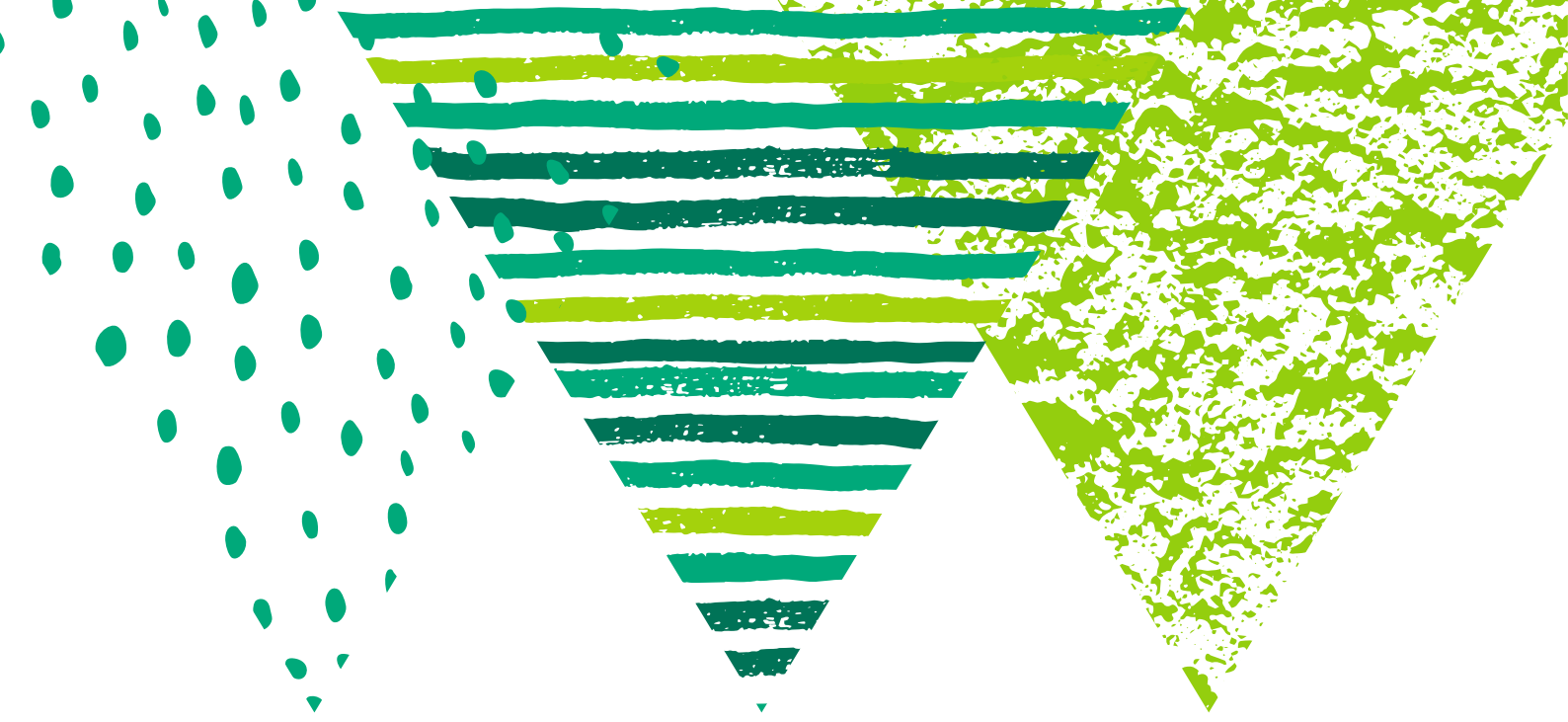
Langileek gutxieneko denboraldi bat bete beharko dute akzioak edukitzean; bestela, akzioen balioespina zigortu daiteke saltzen diren unean.

Akzioak enpresari saldu beharko litzaizkioke beti beren kontabilitate balioaren truke, eta soilik sozietatetik ateratzean, bai kaleratzeagatik, borondatez ateratzeagatik, erretiroagatik edo ohiz kanpoko beste egoera pertsonal bategatik. Enpresaren titular moduan, langileek osoko bilkuren informazio eskubideak zituzten, eta ondorioz, urteroko Akziodunen Batzordean enpresaren ibilbidearen informazio xehatua ematen zitzaien. Eskubide ekonomikoek beren inbertsioaren errealizazioa sortzen zuten, lortutako emaitzen eta urteroko dibidenduen banaketan izandako partearen arabera.

Zuzendaritzak ezarritako programaren balioespen positiboa egin zuen programa horren asmoa oinarri hartuta, eta ez hainbeste izan zuen oihartzunagatik. Era berean, kapitalean parte hartzeak zer esan nahi duen ulertzea ere balioetsi zuen: arriskua dagoela ulertzea irabazia izateko. Era berean, langile parte hartzaileek ere positiboki

balioetsi zuten esperientzia, bereziki izan zituzten irabaziak eta finantziarako laguntza. 2016. eta 2017. urteetan azterlan bat egin zen Gipuzkoako Foru Aldundiarekin lankidetzan, baita kanpo aholkularitza ere identifikatzen saiatzeko zein ziren parte hartzearen abiarazleak eta oztopoak. Ikusi zenaren arabera, aurrerapena gelditu egin zen; izan ere, langileek beste lehentasun batzuk zituzten bere finantza inbertsioetarako, edo ez zuten inbertitzeko gaitasunik. Ondorioz, Akziodunen Batzordeak onartu zuen Akziodunen Ondorengotza Protokoloa aldatzea, erakundearen etorkizuna eta jarraipena bermatuko zuten kanpoko bazkideak sartzeko aukera izan ahal izateko. Aldaketa horren ondorioz, 2018ko urrian, 168 eta bere beste bi erakunde partaidetu horiek Zucchetti Groupen eskutik erosi ziren % 100ean. Une horretatik aurrera, langileak dagoeneko ez dira enpresaren kapitalaren parte; hala ere, kudeaketan eta emaitza ekonomikoetan parte hartzen jarraitzen dute.





7.

**PARTE HARTZEKO
PROGRAMA
BATEN EZARPEN
PRAKTIKORAKO
GIDA**

GIDA

AURKIBIDEA

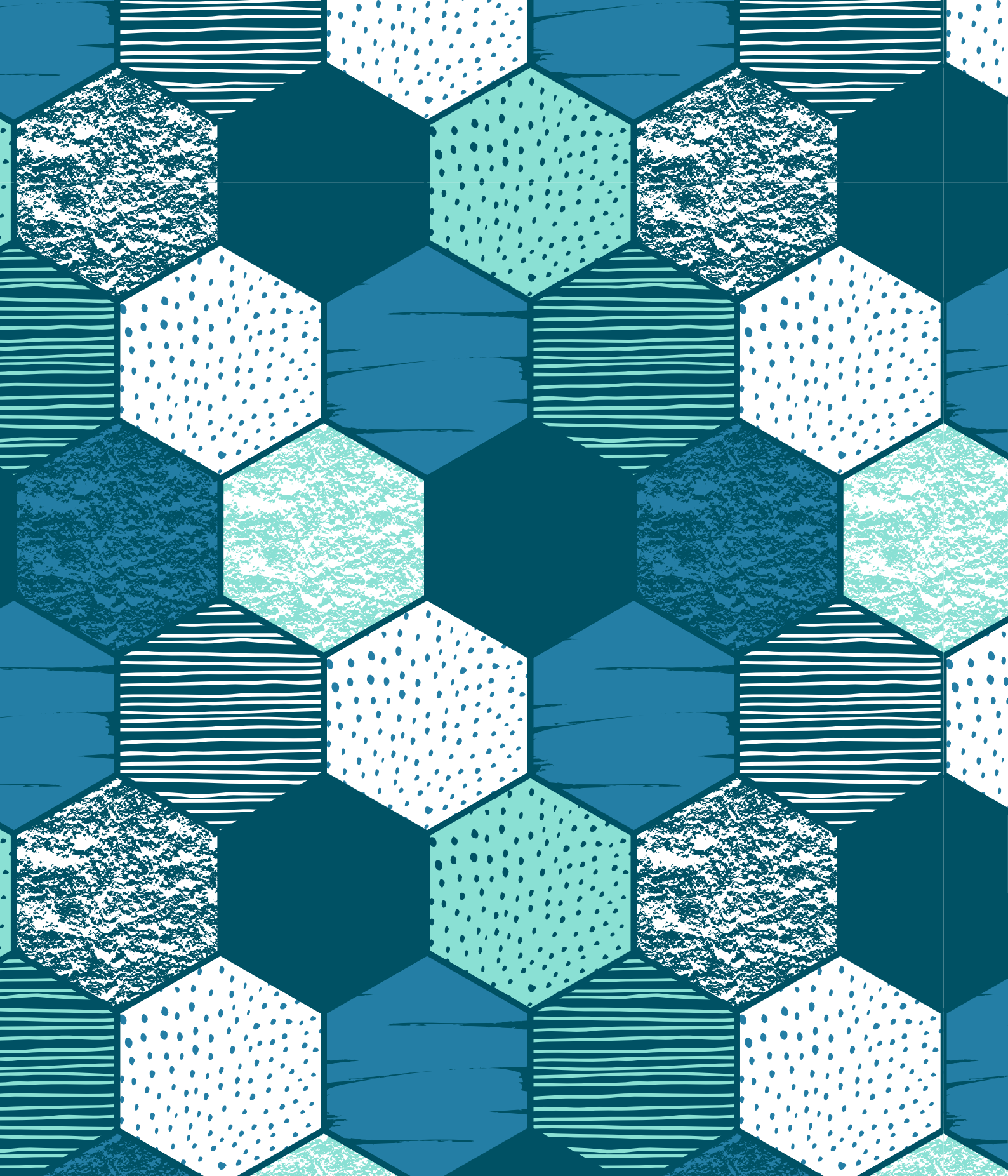
<i>AURKIBIDEA</i>	<i>100</i>
<i>GIDA OSATZEKO ARRAZOIA</i>	<i>101</i>
<i>7.1. KAPITALEAN PARTE HARTZEKO SISTEMA BAT EZARTZEKO ARRAZOIAK</i>	<i>103</i>
<i>7.2. KAPITALEAN PARTE HARTZEKO PROGRAMA BAT MARTXAN JARTZEA</i>	<i>105</i>
<i>I. FASEA: LORTU NAHI DEN HELBURUA ZEHAZTEA</i>	<i>108</i>
<i>II. FASEA: ENPRESAREN ERREALITATERA EGOKITUTAKO EREDUAREN GARAPENA</i>	<i>111</i>
<i>III. FASEA: EREDUAREN EZARPENA</i>	<i>129</i>
<i>7.3. EZARRITAKO EREDUAREN JARRAIPENA</i>	<i>132</i>

GIDA OSATZEKO ARRAZOIA

Aurreko lerroetan adierazi den moduan, langileek kapitalean parte hartzea da langileek beren enpresetan parte hartzeko modurik gailenena. Langileak enpresaren kotitularrak bihurtzen dira, eta ondorioz, enpresaren gaineko botere politikoak eta ekonomikoak izango dituzte. Gida honek lagundu nahi du langileak kapitalean barne hartzen, eta ondorioz, sozietatearen jabeak bilakatzeko erabakia hartzen enpresentzat. Langile guztiek kapitalean parte hartzeko sistema bat ezartzea du helburu; baina ez bakarrik ondorengotza edo krisialdi kasuetarako. Proiektu honen bidez, kapitalean parte hartzea bultzatu nahi da, enpresa barruan langileen eta jabetzaren loturak berrantolatzeke forma moduan.

Erronka nabarmena da. Izan ere, langileek kontuan izan beharko dute titularrak izango diren enpresaren parte erosteak arriskua eta inplikazioa sortzen dutela; eta aldiz, enpresa prest izan beharko da tradizioz izan duen boterearen eta agintaritzaren zati bat emateko. Helburu nagusia da alderdi biek indarrak batzea enpresa proiektu berean, biak baitira proiektu horren arduradunak eta partaideak.

Badakite ez dela erraza ohiko enpresa ereduak eraldaketak eragingo dituen eraldaketa bat sortzea. Hala ere, gida honen helburua da orientabidea ematea alderdiek hausnartu eta eztabaidatu beharko dituzten alderdi teknikoak eta praktikoen gainean, langileak sar daitezela lan egiten duen sozietateen kapitalean.



7.1.

**KAPITALEAN
PARTE HARTZEKO
SISTEMA BAT
EZARTZEKO
ARRAZOIAK**

7.1. KAPITALEAN PARTE HARTZEKO SISTEMA BAT EZARTZEKO ARRAZOIAK

Hainbat arrazoi daude enpresa batek akzioak/partizipazioak eskaintzeko langileei, eta ondorioz, horiek bazkide bilakatzeko. Arrazoi ohikoenak Gipuzkoan, eta kapitalean parte hartzeko eredu arrakastarekin ezarri den tokietan, honako hauek izan dira: gizartean krisialdi ekonomikoak izatea edo enpresan ondorengotza arazoak izatea. Kasu bietan, parte hartzeko eredu gailendu da, eta eredu horri esker, zenbait sozietate nahitaez ixtetik libratu dira.

Hala ere, badira beste hainbat sozietate kapitaleko partaidetza filosofiagatik edo enpresa eredu ezberdin bat ulertzeagatik hori ezarri dutenak. Hau da, ekimen hori ez da premia baten ondorioz sortu; aitzitik, enpresaburuak bere enpresa proiektuko langileak partaide bilakatzea nahi zuelako sortu zen. Proiektu honek eremu horretan jardun nahi du.

Bigarren egoera horretan, hau da, enpresaburuak, hala sinesten duelako, kapitalean parte hartzeko sistema ezartzeko erabakian, hainbat arrazoi izan daitezke:

- » Talentua atxikitzea

- » Implikazioa eta parte izatearen zentzua handitzea
- » Enpresaren helburuak langileekin lerrokatzea
- » Langileen konpromisoa handitzea
- » Atzerriko inbertitzaileak sartzearen bidezko deslokalizazioa saihestea
- » Enpresaren lehiakortasuna hobetzea
- » Lortutako ondareaz gain beste ondare gehigarri bat sortzen laguntzea langileek eskura duten soldataren bidez, bizi kalitatea bermatzeko, batez ere, lan etapatik harago

Jakina, langileen akordioa behar da. Ezin da parte hartzerik izan langileek partaide izateko borondaterik ez badute, bai finantziarioari lagundu behar badiote zein ez badiote lagundu behar ere (bai akzioak/partizipazioak oparitzen zaizkielako, zein beren erosketa kofinantzatzen delako ere; kofinantzaketa hori emaitzetan aurretiaz parte hartuz egin daiteke). Langileek hainbat arrazoi izan ditzakete:

- » Lanaren egonkortasuna hobetzea
- » Laneko kalitatea handitzea (batez ere, parte hartzea kudeatzeko beste praktika batzuekin eta lanaren antolakuntzaren modernizazioarekin osatzen bada)
- » Enpresaren emaitza positiboen partaide izatea

7.2.

KAPITALEAN PARTE HARTZEKO PROGRAMA BAT MARTXAN JARTZEA

7.2. KAPITALEAN PARTE HARTZEKO PROGRAMA BAT MARTXAN JARTZEA

Ez da lan erraza enpresako langileen partaidetza plan bat egitea. Jakina, horietako bakoitzak bere partaidetza plan propioa egin beharko du bere premietara, bere egoerara, lan harremanak eratzeko zuen historiara edo bere plantillaren ezaugarrietara egokiturik. Lan nekeza izango da beti; izan ere, elkarriketa, pedagogia, gardentasuna eta, ahal den neurrian, elkarrekiko konfiantza giroa sortzea beharko du, paradigma aldaketa arrakastarekin egitea bermatzeko.

Enpresako langileek kapitalean parte hartzeko programa bat ezartzeko prozesuak, kasurik egokienean, hiru fase izan beharko lituzke:

Lehenengo fasean, **informazioa bildu eta lortu nahi diren helburuak zehaztu beharko lirateke.**

Helburua da argitzea sozietateak zer lortu nahi duen langileek kapitalean parte hartzearen bidez, eta zer nolako jarrera duen helburu horien aurrean. Bigarren fasean, enpresari egokitutako **berriazko eredu bat eratuko da**. Parte hartzeak aldaera asko izan ditzake, eta ondorioz, enpresaren ezaugarrietara eta enpresa horretan jabetza/zuzendaritzaren eta langileen artean dagoeneko existitzen diren harremanetara gehien egokitzen dena aukeratu behar da. Eta hirugarren fasean **diseinatutako ereduaren ezarri behar da**, onartua izan beharko dena zuzendarien aldetik –hori martxan jartzea bultzatu beharko baitute–, zein langileen aldetik ere –enpresaren aurrean duten estatusa aldatuko baita–.



I FASEA: **Lortu nahi den helburua zehaztea**

- » Informazioa bilatzea
- » Helburua ezartzea
- » Ereduaren lerro estrategikoak finkatzea

II. FASEA: **Eredua enpresaren errealitatera egokituta garatzea**

- » Prozesua zuzenduko duten taldea eratzea
- » Aholkularitza egokia bilatzea
- » Parte hartze kontzeptu bat idaztea
- » Parte hartzeko aukera ezberdinak diseinatzea
- » Alderdi interesdunei informazioa ematea (zuzendaritza/jabetza eta langileen ordezkariak)
- » Behin betiko proiektua idaztea
- » Jabeak eta zuzendaritzak / alderdi interesdun guztiek onartzea

III. FASEA: **Eredua ezartzea**

- » Informazio dokumentuak eta inprimakiak idaztea, adostutako eredua azaltzeko
- » Informazioa exekutiboari
- » Informazioa langileei
- » Enpresa batzordearen onarpena
- » Adostutako eredua ezartzea

I. FASEA: LORTU NAHI DEN HELBURUA ZEHAZTEA

1. Enpresaren egoera ekonomikoa

Kapitalean parte hartzeko eredua aukeratu eta eredu hori ezarri aurretik, alderdiek nahitaez jakin behar dute zein den **enpresak une horretan duen egoera ekonomikoa**. Langileak enpresaren kapitalean sartzeak aldaketa bat sortzen du bai enpresaren jarduteko moduan, zein enpresaren konfigurazioan ere; ondorioz, hainbat alderdi ekonomiko izan behar dira nahitaez kontuan, parte hartzeko sistema diseinatu eta ezarri aurretik. Datu ekonomiko horiek gidatuko dute erakunde bakoitzean ezarri beharreko ereduaren egokitasuna; ondorioz, hausnarketa bat egin beharko litzateke, gutxienez, honako datu hauen gainean:

- » Urteko kontuen egoera
- » Egoeraren bilakaeraren aurreikuspena
- » Garatutako estrategiak: produktuak, merkatuak, inbertsioak, lankidetzak, berregiturapenak, etab.
- » Sektorearen egoera
- » Enpresaren indarguneak eta ahultasunak
- » Finantza egoera: kapital hornidura, inoren kapitala, likidezia
- » Diru-sarreraren gorabehera, hainbat aldagai nabarmenen menpe dagoen enpresa den kasuan
- » Kaudimengabezia arriskua
- » Interesgarria da jakitea, baita ere, jabetzan aldaketarik aurreikusten ote den, epe laburrean/ertainean



2. Hasierako hausnarketa

Parte hartzearen gaineko **hasierako hausnarketa** ondoren aipatzen diren gaien gainean egin beharko litzateke gutxienez; ondorioz, administrazioarekin, langileekin eta beren ordezkariekin hitz egin beharko da.

- » Nork izan du ekimena?
- » Zer itxaropen dute jabetzak eta zuzendaritzak parte hartzeari dagokionez?
- » Zein dira langileen itxaropenak?
- » Nork irabazten du parte hartzearekin? Norentzat izan daiteke arazo bat?
- » Nola egiten du bat parte hartzeak enpresa kulturarekin eta/edo langileen politikarekin?
- » Jarduera pizgarriak bilatu nahi al dira parte hartzearekin?
- » Zer nolako zeregina betetzen du parte hartzeak enpresak ezartzen duen ordainketa sistemaren mundu mailako egoeran?
- » Zer nolako eraginak espero al dira enpresaren finantza kudeaketaren ondorioz?
- » Zer nolako kapital kopurua eskualdatu nahi al da?
- » Zein da eskualdatuko den kapitalaren jatorria?
 - » kapitala handitzea?
 - » autozorroa?
 - » aurretiaz erostea?
- » Parte hartzea zuzena edo zeharkakoa izango al da langileak bazkide izango dituen tarteko sozietate baten bidez? Eredu bat edo beste aukeratzearen ondorioz hainbat gai izan beharko dira kontuan ereduaren ezarpenean.
- » Sozietatearen berezko kapitalean parte hartzea edo inoren finantziario edo finantziario hibrido moduan planteatzen al da (maileguak, parte hartze kontuak, menpeko finantziarioa, etab.)?
- » Kapitalean parte hartzearen bidezko ko-kudeaketan aurrera egin nahi al da? (zein da ko-kudeaketaren maila egun?)
- » Kapitalean parte hartzeak boto eskubidea dakar edo boto eskubiderik gabeko akzio/partizipazio pribilegiatuen bidez artikulatzen al da?
- » Arruntak badira, langileen akzioak/partizipazioak multzokatzea aurreikusten al da, Batzarrean presentzia eraginkorragoa izateko?
- » Legeak gutxiengoari ematen dizkion eskubideak gauzatu ahalko dituzte langileek (hau da, kapitalaren gutxienez % 5aren bidez)?
- » Jarraipen batzorde bat sortuko al da parte hartze programaren emaitzak monitorizatzeko?

3. Informazioa

Informazioa funtsezkoa da garatu nahi den parte hartze eredu batek arrakasta izan dezan; langileekin (eta/edo beren ordezkariekin) informazioa trukatzea nahitaezkoa da ereduak arrakasta izan dezan. Zuzendaritzak/jabetzak jakin behar du enpresaren inguruko informazioa partekatu beharko duela langileekin; une horretatik aurrera, langileak, aurrekoen moduan, erakundearen bazkide bihurtuko dira. Bestetik, langileek sozietateen inguruan dituzten eskubide eta obligazio berriak zein diren jakin behar dute; ondorioz, enpresaren inguruko informazio garrantzitsuaren berri eman beharko zaie nahitaez. Honako hauek balioetsi beharko dira:

- » Nola garatuko da, langileekin batera, ereduaren ezarri aurreko eztabaida prozesua
- » Zer nolako informazioa emango zaie: urteko kontuak, hiru hilabeteko txostenak, plangintza, etab.
- » Kapitalaren parteak izateak inplikatzeko duten eskubideen eta obligazioen gaineko aurrezko jarraibide bat bete behar ote den jakitea
- » Nola antolatuko den aldizkako informazio nahikoa plantillan Enpresaren bizitzarako zifra garrantzitsuak komunikatzeko orduan gardentasuna izatea lankidetzaren jarrera izatearen besteko garrantzitsua da.
- » Parte hartzearen ondorio fiskalak ezagutaraztea garrantzitsua da
- » Eredu hori ezarriko ote den, nahiz eta langile guztiek parte hartu nahi ez izan

Honako gai hauek planteatu daitezke:

- » Langileen partaidetza babestu egin behar al da nahi ez diren hirugarrenak jabetzan sartzea saihesteko?
- » Kanpoko aholkulariak behar al dira parte hartze ereduaren konfiguratzeko? Nor izango dira aholkulari horiek?
- » Zer epetan aurreikusten da ezarpena?
- » Partaidetza ekintza “bakar” baterako eredu bat al da, edo langile berriak sartzeko irekita mantentzen al da?

Enpresan parte hartzea bultzatu nahi duenak jakin behar du langileek partekatu egin behar dutela aurreikusitako plana. Parte hartze programarik onenak porrot egingo du langileak beren lanarekin pozik ez badaude. Eta, jakina, zuzendaritza taldearekin konfiantza izatea nahitaezkoa da. Inork ez du inbertituko kudeaketan konfiantzarik ez duen enpresa batean, eta langileen kasuan, kontuan izan behar da beren lanpostua eta inbertsioa daudela jokoan.



II. FASEA: ENPRESAREN ERREALITERA EGOKITUTAKO EREDUAREN GARAPENA

Enpresa bakoitzak premia bereziak ditu; ondorioz, erakunde bakoitzak balioetsi beharko du zer eredu egokitzen den ondoen premia horietara. Atal honen helburua da enpresa bakoitzak aukeratzen duen eredu garatzean kontuan izan beharreko alderdi orokorrak eta zehatzak eskaintzea (bai kapital sozialean edo sozietatearen finantziazioan parte hartze zuzena edo zeharkakoa izan).

I. ERABAKI BEHARREKO ALDERDI OROKORRAK KAPITAL-PARTEAK EROSTEKO ORDUAN

Atal honetan ezartzen dira zein alderdi orokor izan beharko dituen kontuan enpresak kapitalean parte hartzeko eredu ezartzeko orduan. Lan honen VI. atalean ikusi dugun moduan, parte hartzea artikulatzeko hainbat formula existitzen dira, eta horietako bakoitzak bere ezaugarri propioak ditu. Hala ere, formula horiek honako alderdi orokor hauek partekatzen dituzte, eta enpresak horien gaineko erabakiak hartu beharko ditu:

- » Parte hartu ahalko duten pertsonak zehaztea
- » Eskaini beharreko ehunekoa eta akzioen/partizipazioen prezioa
- » Finantziazioa
- » Parte hartzearen mugak
- » Pertsona parte hartzaileen eskubideak

1. Parte hartu ahalko duten pertsonak zehaztea

Hasteko, enpresaren kapitalaren parteak nori eskainiko zaizkion erabaki beharko da. Gai hori garrantzitsua da. Izan ere, langile guztiei parte hartzea eskaintzen ez bazaie, desberdintasun eta frustrazio egoerak sor daitezke plantillan. Beraz, aukerarik onena da akzioak edo partizipazioa talde osoari eskaintzea.

Langile guztiei eskaintza egin arren, hainbat baldintza exijitu behar izaten dira akzioak edo partizipazioak erosteko eta bazkide izateko. Adibidez, langileek **kontratu mugagabea** eta baita **antzinatasuna** ere (orokorrean, 3 eta 5 urte artekoa) izan beharko dituzte. Hala ere, konpainia bakoitzak egokitu beharko du baldintza horiek betetzen diren edo ez, eta horiek nola eratzen diren. Jakina, langileek askatasuna izango dute partaidetza onartzeko edo ez onartzeko.

Sozietateen taldeak

Sozietatea talde batekoa denean, ezarri beharko da akzioak edo partizipazioak taldeko sozietate bakoitzeko langileei eskaintzei zaizkien soilik, edo taldeko langile guztiei eskaintzen zaizkien. Gida honetan ezarri den moduan, sozietate bakoitzak bere baldintzen arabera erabaki beharko ditu gai horiek.

Adierazi den moduan, aukerarik errazena da enpresaren plantilla osoari eskaintza egitea, nahiz

eta plantillaren parte izateko gutxieneko denbora bat ezarri daitekeen. Berdintasun printzipioa errespetatu beharko da. Ondorioz, ezingo dira langile taldeak baztertu (soilik zuzendarientzako diren programak existitzen diren arren, lan honetan horiek ez dira hartuko kontuan). Posible izan arren, ez da oso gomendagarria parte hartzea soldata maila zehatz bat edo jarduera irizpide batzuk betetzen dituzten langileei zuzentzea.

Horrela, parte hartzea jasoko duten langileak hautatzeko orduan, honako aukera hauek aipatu daitezke:

a. Denek

- » Salbuespenik gabe
- » Antzintasun eta kontrataziorako iraunkortasun irizpideak ezartzen dira
- » Ordainketa irizpideak ezartzen dira (soldata jakin batetik aurrera)

b. Soilik zuzendaritzako langileak (hasiera bat izan daiteke, baina horrek izan ditzakeen ondorio fiskalak hartu behar dira kontuan).

c. Denek, zuzendaritzako langileak izan ezik (beren programa propioak izan ditzakete)

2. Eskaini beharreko ehunekoa eta akzioen/partizipazioen prezioa

Parte hartzearen hartzailerak nor izango diren erabaki ondoren, kolektibo horri eskualdatu nahi zaion kapitalaren ehunekoa gaineko hausnarketa egin behar da. Alderdi bientzako zifra egoki bat izateko (jabetza/zuzendaritza eta langileak), hainbat egoera izan beharko dira kontuan, eta egoera horiek, dagoeneko azaldu den moduan, aurretiaz aztertu beharko dira. Besteak beste, kapitala nola banatuko den erabaki beharko da eskaintza egin aurretik. Kontuan izan beharko da langileei eskaintzen zaion kapitalaren ehunekoa arabera, enpresan erabakiak hartzeko orduan pisu nabarmena izan dezaketela; izan ere, parte hartze horrek boterea ematen die Batzar Nagusietan (KSLaren 93. art.).

Eskainiko den ehunekoa erabaki ondoren, prezio bat ezarri beharko da eskualdatu beharreko akzioentzat/partizipazioentzat. Kapitala zabalitzen bada, balio nominal bat ezarri beharko da hobari batekin batera; horretarako, enpresaren balioa izan beharko litzateke kontuan. Hori izango litzateke sozietatearen kapital propioa indartuko lukeen formula.

Era berean, esan daiteke bazkideek eskualdatuko dutela beren akzioen/partizipazioen zati bat (proportziozko zatiak izatea litzateke logikoena, titularrek beste borondate bat dutenean salbu). Kasu horretan, akzio/partizipazio horiek balioesteko beste era bat adostu beharko litzateke.

Azkenik (ez da hain ohikoa izaten enpresa txikien eta ertainen kasuan), sozietateak autozorroa izateko aukera izan daiteke, eta akzio edo partizipazio horiek eskaintzea. Era berean, eskualdatze prezioa ere erabaki beharko litzateke, doako esleipena denean salbu; kasu hori ez da hain ohikoa izaten gure enpresa ehuna osatzen duten erantzukizun mugatuko sozietate txikietan.

3. Finantziazioa

Kapitalean parte hartzea honela finantzatu daiteke: enpresaren beraren bidez, langileen bidez (langileek kontzientzia handiagoa izan beharko dute planak dituen abantailen inguruan), edo ekarpenak konbinatuz (planean ezartzen den zerrendaren arabera). Kanpoko finantziatio bat adostu daiteke, eskuratutako dibidenduen arabera amortizatzen joango dena; horrela, langileek egiten duten ahalegina, beren konturakoa izanez gero, eramangarriagoa izango litzateke.

Sozietatearen finantziatioa –baldin eta sozietate hori erantzukizun mugatukoa bada–, Kapital Sozietateen Legeak mugatzen du, bere 143.2 artikuluan, zeinaren arabera ezingo baitu “funtsak aurreratu, kredituak edo maileguak eman, bermeakutzi, ezta laguntza finantzarioa ahalbidetu ere bere partizipazio propioak erosteko”. Hala ere, lege horren beraren 150.2. artikulua sozietate anonimoari laguntza finantzarioa ematen uzten du “enpresaren langileei sozietatearen beraren akzioak erosten laguntzeko negozioetarako”.

Ez litzateke eragozpenik izango emaitzetan partaidetza duen erosketa hori finantzatzeko; horrela, aurretiazko urrats bat egingo litzateke kapitalean parte hartzeko.

Alde horretatik, hainbat alderdiren gainean hausnartu behar da:

a. Langileek finantzatuko badute, zer iturri erabiliko dute?

- » Ondare pribatua (hirugarrenen aldetik eskuratutako finantziatioa barne)
- » Soldata (erosketarako behar den kopurua kenduko da soldatatik)
- » Irabazien inbertsioa edo eskuratutako interesak

b. Sozietateak finantzatuko badu

- » Irabazien partaidetza
- » Akzioen edo partaidetzen doako entrega
- » Ohiz kanpoko hobariak
- » Maileguak (normalean, interesik gabe) sozietate anonimoan

c. Langileen eta sozietatearen ekarpena **konbinatuz** finantzatuko da

4. Parte hartzearen mugak

Helburua ez bada enpresa langileei eskualdatzea, baizik eta haiek enpresa proiektuaren parte hartzaile bilakatzea, normalean muga bat ezartzen da, kontrolak sozietatearen egungo titularren eskuetan jarrai dezan. Sozietate bakoitzak adostu beharko du zer ehuneko eskaini nahi dien langileei jabetzan. Horretarako, estrategia bat finkatu beharko da aurretiaz sozietate bakoitzeko egoeren arabera; izan ere, enpresa bakoitzaren egoera ekonomiko finantzarioa eta botere oreka aldatu egiten da. Gainera, erabaki beharko litzateke langile bakoitzak zenbateko akzio edo partizipazio maximoa eros dezakeen jabetzan.

Bestetik, langileek partaidetza minimo bat izateko interesa izan dezakete, sozietatearen araudian aurreikusten den gutxiengoaren eskubideak gauzatzea bermatuko dietena.



- a. Parte hartzeak zer nolako **dimentsio kuantitatiboa** izan behar al du?
 - » Ez du mugarik
 - » Kapitalaren % minimo bat dago (%5?)
 - » Kapitalaren % maximo bat dago (aurreko titularren artean dagoeneko existitzen den orekaren arabera)
- b. Langile bakoitzaren parte hartzeak **mugaren** bat izan behar al du?
 - » Ez
 - » Gutxiengo muga bat dago
 - » Gehieneko muga bat dago

5. Langile partaideen eskubideak.

Langileak bazkide bihurtzeko legeak kapitalaren titularrei ematen dieten zenbait eskubide aintzatestea dakar. Besteak beste, honako hauek dira eskubide nagusiak:

5.1. ORDAINSARIA

Langileen eskubide ekonomikoak era askotara antolatu daitezke, bereziki erantzukizun mugatuko sozietateetan, kapital sozietateen legeak ematen duen malgutasunari esker. Era berean, norakoa ere ezberdina izan daiteke, eta aldatu egin daiteke erabili den finantziario formularen arabera. Atal honetan, helburua da zehaztea langileek zer kopuru jasoko duten dibidendu moduan.

Honako taula honetan, baldintza horiek erabakitzeke hainbat aukera eskaintzen dira:

a. Kopurua zehaztea

- » Batzordeak bazkide/akziodun guztientzat hartutako banaketa akordioaren arabera
- » Dibidendu minimo bat ezartzen da langileentzat
- » Banaketarako muga maximo bat ezartzen da langileentzat

b. Banaketa forma

- » Lehenengo etapa batean finantziazioa amortizatzeko erabiltzen dira
- » Eskudiruz
- » Enpresan bertan inbertitzen dira berriz ere (kapitalaren zati berriak erostea, kontuak, etab.)
- » Eskudirua jasotzea eta berriz inbertitzea bateratzen dira

hartzten duen sozietatearekin duen lan lotura iraungi bada.

5.2.1. Akzioak edo partizipazioak eskualdatzea lan harremana iraungiz gero

Langileek parte hartzen duten kasuetan, lan harremana iraungitzen bada, bai enplegua aldatu dutelako, erretiroa hartu dutelako, ezintasuna dutelako, etab., logikoena da muga batzuk ezartzea partizipazioen eskualdaketa; horrela, ez dira aterako sozietatearen bazkideen eta/edo langileen eremutik. Ez da baztertzen bazkideek partizipazio hori bazkide ez langile moduan mantentzea; hala ere, langile jabea ateratzeak aukera ematen du indarreko harremana duten beste langile batzuk jabeakide bihurtzeko. Erregimen hori sozietatearen estatutuetan edo bazkideen hitzarmenetan jaso ahalko da; azkeneko kasu horretan, jaso beharko da kontuan hartzen direla erregimenaren birtualtasunaren gaineko jurisprudentzia zalantzak.

Eskualdatze epea

Kasu horietan, epe bat ezarri behar izaten da, non langileak bere akzioak edo partizipazioak eskaini eta eskualdatu beharko dituen.

Hala ere, sozietate bakoitzak balioetsi beharko du eskualdatze hori behin betiko harremana iraungi aurretik gauzatu nahi duen edo ez. Ad.: lan kontratu harremana amaitu baino hilabete/sei hilabete lehenago, amaiera hori aurreikusten denean. Edo bestela, balioetsi beharko du eskualdatze epe bat eman nahi ote duen kontratu

5.2. AKZIOEN/PARTIZIPAZIOEN ESKUALDAKETA

Zalantzarik gabe, akzioen edo partizipazioen eskualdatze erregimenaren diseinuaren kontua landu egin behar da, bereziki horiek eskualdatu nahi dutena langile bat bada, eta horrek parte

horren iraungipenaren ondoren. Ad.: hilabete/ sei hilabete sozietatearekin lan harremana iraungitzen denetik zenbatzen hasita.

Eskaintza-agindua

Prebalentzia agindu bat ere ezarri daiteke eskaintza horretan. Honelakoa izan liteke:

1. Akzioak edo partizipazioak eskaintzea oraindik bazkideak ez diren eta sozietatearekin kontratu mugagabea duten langileei.
2. Eskaintza egitea dagoeneko bazkideak diren langileei.
3. Hirugarrenik, eskaintza egitea langileak ez diren bazkideei.
4. Azkeneko baliabide moduan, Sozietateari berari egin dakioko eskaintza (eragiketa horrek KSLak ezartzen duenaren arabera dituen mugak eta baldintzak kontuan izanik).

Era berean, ezarri beharko litzateke langileak eskualdatzeko obligazioa ote duen, eta eskualdaketa hori egiteko mekanismoa zein izango litzatekeen, edo bazkidea izaten jarraitu dezakeen, baldin eta bere akzioak edo partizipazioak erosteko interesdun legitimatorik ez badago.

5.2.2. Akzio edo partizipazio *inter vivos*en eskualdatze boluntarioa

Lan harremana iraungitzen den egoeretan eskualdatzea gertatzen den moduan, langileen jabetzakoak diren akzio eta partizipazio inter vivosen eskualdatze arauak egokitu beharko dira jabetzan langileak izatea suposatzen duen hainbat berezitasunen arabera.

Egoera horietan, askatasuna eman ohi da bazkideak diren eta oraindik ez diren langileen artean akzioak eta partizipazioak eskualdatzean. Neurri hori eraginkorra izaten da langileei sozietatearen kapitalean jarraipena emateko orduan. Hala ere, eskualdatzea baldintza horietan gauzatuko ez balitz, eskualdatze hori zainduko lukeen mekanismo gehigarri bat ezarri beharko litzateke.

Epe zehatz bat igaro ondoren eskualdatzea egin duenak eskualdatzearen berri eman ez badio sozietateko hautagai eskuratzailerik zehatz bati, administrazio organoak hautagaien bilaketa egin beharko luke, eta saltzaileari epe zehatz batean jakinarazi beharko lioke¹. Ahaztu gabe, sozietate mugatuen kasuan, inter vivos transmisioa oso murriztailea izaten da; ondorioz, sozietatean ezarritako eskualdatze sistema berrikusi beharko da, ezarritako parte hartze ereduaren jarraipena bermatzeko.

¹ Horretarako, aurreko atalean ezarritako iraungitzearen ondoriozko kasuetarako moduko nagusitasun ordena bera erabil daiteke.

5.2.3. Akzioen edo partizipazioen *mortis causa* transmisioa

Jaraunspeneko oinordetzaren bidezko akzioak edo partizipazioak erosteko kasuetan, normalean, eroslea, oinordeko edo legatudun moduan, bazkide bihurtzen da. Hala ere, langileek partaidetutako sozietate batean existitzen diren berezitasunak kontuan izanik, oinordekoa edo legatuduna kontratu mugagabea duen sozietateko langile izan ezean, akzio edo partizipazio horiek sozietateko langileek erosteari eman beharko litzaioke lehentasuna.

5.2.4. Akzioak/partizipazioak eskualdatzeko prezioa finkatzea

Kotizatutako sozietate anonimoetan prezioa finkatzea nahikoa erraza da; baina ez da gauza bera gertatzen ez sozietate anonimo itxiekin, ez sozietate mugatuekin. Horregatik, langileek akzioen eta partizipazioen eskualdatzea egiten duten kasuetarako, balioespen egokia bermatuko duen sistema bat arautu beharko litzateke. Parametro moduan arrazoizko balioa ezartzen duten klausulez harago, formula zehatzagoa aurrefinkatu beharko litzateke, edo balioarekin lotutako gaiak argituko dituen mekanismo bat bermatu beharko litzateke. Zenbait estatututan edo bazkide hitzarmenetan ezartzen denaren arabera, balioa aditu independente batek kalkulatu du; baina kasu horretan, aurretiaz adostu beharko da nor kargutuko den horren kostuez.

Beraz, sozietateak erantzun beharko dituen galdera nagusiak honako hauek izan daitezke, besteak beste:

a. Akzioak/partaidetzak **transmitigarriak** al dira?

- » Soilik sozietateari berari
- » Soilik beste langile batzuei
- » Hirugarrenentzako transmitigarriak dira, aurreikusitako lege- edo estatutu-mugak bete ondoren

b. Nola kalkulatzen da horien balioa?

- » Alderdien arteko akordioaren bidez
- » Administrazioak izendatutako auditore batek xedatzen du
- » Balorazio-sistema bat ezarriko da partaidetza-planean

c. Non arautuko da transmisioa?

- » Estatutuetan (murrizketak izan daitezke izen-ematean)
- » Bazkideen itunak (eraginkortasun eztabaidagarria dute)

5.3. PROGRAMAKO IRAUNKORTASUN EPEA ETA PARTIZIPAZIOA “ERRESKATATZEA”

Langileek beren enpresetako kapitalean parte hartzearen helburua jarraitutasuna ematea da, hau da, ez da espekulaziozko negozio bat. Baina enpresen egoera ekonomikoa aldatu egin daiteke hainbat arrazoiengatik, eta aurreikusi gabeko premia egoera bati irtenbidea emateko, enpresan egindako inbertsioarengana jotzeko premia izan daiteke. Horregatik, programan jarraitzeko gutxienekoaldiak ere ezarri daitezke, behar dutenean inbertsioa berreskuratzeko arrazoiekin batera.

a. Edukitze **aldi minimo** bat aurreikusten da (kontuan izan behar al da ondorio fiskala)?

- » Ez
- » 5 urte baino gutxiago
- » 5 urte
- » 5 urte baino gehiago

Kapital sozietateen legeak banaketa modu murriztailean egiteko eskubidea arautzen du, baina estatuetan zabaldu daiteke (baita bazkiden hitzarmen batean ere). Sozietate zibilaren kasuan, Kodeak *ad nutum* banaketa eskubide bat jasotzen du aldi mugagabeen eraturako sozietateen kasuan.

b. Langileak **inbertsioa berreskuratu** al dezake premia izanez gero (sozietateak erosiko al lituzke bere akzioak/ prestazioak? Estatutuak aldatzea eskatu al daiteke parte hartza zuzena bada?)

- » Ez
- » Bai, onartutako parte hartze planean zehaztutako kasuetan (lan harremana amaitzea, istripua izatea, gaixotasuna izatea, ekintzailtza, etab.).
- » Bai, edozer justifikatutako arrazoiaren aurrean, jarraipen batzorde baten onarpenarekin

c. Eta sozietatean **aldaketa garrantzitsuak** eginez gero (fusioak edo beste egiturazko aldaketa batzuk, xede aldaketa, etab.)?

- » Ez
- » Bai, onartutako parte hartze planean zehaztutako kasuetan

d. **Nola** gauzatzen da eskubide hori?

- » Partaidetza planaren edo zuzendaritzaren jarraipenaz arduratzen den organoaren / batzordearen aurrean ahozko eskaera eginez
- » Idatziz organo edo zuzendaritza beraren aurrean

e. Zer nolako **aurrerapenarekin** eskatu behar al da?

- » Ez da ezarri
- » Hilabete
- » Beste edozer epe

f. **Noiz** izan daiteke **eraginkorra**?

Enpresaren likideziari eragiteko eta langileak bere inbertsioa ahalik eta azkarren berreskuratzeko arriskua bateratu beharko dira

- » Hilabetean
- » Hiruhilekoaren amaieran
- » Urte amaieran

g. **Nola balioesten dira** ekintza edo partizipazio horiek?

- » Balioespen sistema partizipazio planean aurreikusten da
- » Balorazioa egingo da banaketa eskubidea gauzatzeko aurreikusitako estatutu edo lege araudiaren arabera

h. **Nola abonatzen da** “berrerositako” akzioen / partizipazioen balioa?

- » Zenbateko osoa
- » Epeka, ezarritako baldintzen arabera
 - » Alderdien akordioaren bidez
 - » Partaidetza planean

i. **Noiz abonatzen da** balio hori?

- » Sei hilekoaren amaieran
- » Urte amaieran
- » Beste une batean

5.4. ESKUBIDE “POLITIKOAK”: KUDEAKETAKOAK, IN-FORMAZIOKOAK ETA KONTROLEKOAK

Kapitalaren parte diren langileek erakundeko gainerako bazkideen eskubide berak izango dituzte. Oso garrantzitsua izango da sozietatean errealitate berri horretara egokitzea.

Langileak boto eskubiderik gabeko akzioen edo partizipazioen titularrak izateko aukera dago; baina aukera hori ez da egokitzen partaidetza proiektu bat izateko egoerara. Langileei soldataren bidez eskuratutakoaren aldean ondare gehigarri bat bermatzeko helburua lortuko luke horrek, hori bai, eta hori ere ez da helburu batere erdeinagarria.

5.4.1. Koerabakitasunaren garrantzia langileen partaidetzan

Enpresak erabakitzen duenean langileei jabetzan sartzeko urratsa egitea, jakin behar du jarduera horrekin batera aldaketa garrantzitsuak egin beharko dituela sozietatearen jarduteko moduan. Langileek kapitalean parte hartzea da enpresa batek ezarri dezakeen partaidetza mailarik gailenena, eta horrek aldaketak egitea suposatzen du sozietatearen kulturaren eta funtzionamenduan.

Langileek, akzioen edo partizipazioen titular moduan, titular izateagatik, enpresaren erabaki garrantzitsuetan, dibidendu banaketan, eta abarretan parte hartzeko berezko eskubidea dute. Kontuan izan behar dugu langileek, bazkide izateagatik, honako eskubide hauek izango dituztela gutxienez (Kapital Sozietateen Legearen 93. art.):

- a. *Sozietatearen irabazien banaketan eta likidazioaren ondoriozko ondarean parte hartzea.*
- b. *Lehentasunezko onarpena izatea partizipazio berriak sortzean edo lehentasunezko harpidetza izatea akzio berrien edo akzio bihur daitezkeen obligazioen jaulkipenean.*
- c. *Batzar nagusietara joateko eta bozkatzeko eskubidea eta sozietateko akordioak inpugnatzeko eskubidea izatea.*
- d. *Informazio eskubidea”*

Izan ere, langileek ekitaldi bakoitzaren amaieran egin daitezkeen dibidendu banaketan parte hartzeko eskubidea izango dute. Beren soldataz gain, pertsona horiek sozietate horretan dituzten irabazi sozialen zati bat jasotzeko eskubidea ere izango dute. Bestetik, langileek sozietate horretan egiten diren Batzar Nagusietara joateko eskubidea izango dute. Eskubide horrek aldaketa handia suposatzen du sozietateen ohiko jarduteko moduan; izan ere, batzarretara joateko eskubidea izateaz gain, sozietatearen akordio garrantzitsuenak bozkatzeko eskubidea eta sozietatearen egoeraren berri izateko eskubidea ere izango dute.

Aldaketa nabarmena da. Enpresaburuak, beren aldetik, prest izan beharko dira boterearen zati bat enplegatuen alde emateko. Azken finean, haiek ezagutzen duten sozietatearen funtzionamenduaren egunerokotasuna, eta erabakitze boterea eman beharko diete. Langileek, bestetik, inplikazio maila handiagoa izan beharko dute, baita konpromisoa ere sozietatearekin; izan ere, sozietatearen etorkizuna orain garrantzitsua da bi arrazoirengatik: beren lanpostuarengatik eta sozietatean duten titulartasunaren zatiarengatik.

Funtzionatzeko eskema horretan nahitaezkoa da **gardentasuna**; alde batetik, langileek bazkide izaera dutelako, eta ondorioz, sozietatearen informazio ekonomiko garrantzitsua ezagutzeko eskubidea dutelako; baina horrez gain, baita erabat sinesten dutelako ere, arrakasta izateko, zati handi batean, aldizkako eta behar besteko informazioa ematen ikasi behar dela.

5.4.2. Eskubide gehigarrien aurreikuspena

Bazkide izatearen berezko eskubideez gain, interesgarria da jakitea langile bazkideei beste eskubide batzuk ere emango ote zaizkien, esaterako **informazio eskubide zabalduak** (ez soilik KSLaren 93. artikulua onduzkoa) eta **partaidetza ereduaren kontrol mekanismo** bat ezartzearen inguruko eskubideak.

a. Aurreikusitako eskubideak

- » Ez da inolako eskubide berariazkorik aurreikusten, kapitalaren titulartasunagatik lege dagozkienez harago
- » Informazio eskubide gehigarriak aurreikusten dira
- » Parte hartze eskubideak aurreikusten dira erabakiak hartzean

b. Nork gauzatu behar du programan jasotzen diren **informazio eta kontrol eskubideak**?

- » Langileek
- » Enpresa batzordeak
- » Langileen funtzio hori betetzeko izendatutakoak

c. Beste eskubide batzuk ?

6. Bazkideen ituna?

Bazkideen arteko itunak mekanismo bat izan daitezke gatazkatsuak izan daitezkeen alderdien parte hartzea artikulatzeko, sozietatearen estatutuak eskuratzean. Dagoeneko aipatu den moduan, kontuan hartzen da horren eraginkortasunak sortzen duen eztabaida.

II. ZEHARKAKO PARTAIDETZAREN SUPOSIZIOA TARTEKO SOZIETATE BAT ERATZEAREN BIDEZ

Dagoeneko esan da hainbat modu existitzen direla partaidetza eredu bat artikulatzeko. Jarraian aztertuko dira alderdiek hitz egin beharko dituzten gaiak partaidetza zeharkako sistema baten bidez ezartzeko, hau da, tarteko partaidetza sozietate bat eratuz.

Abantailak / eragozpenak

Partaidetza sozietatearen eta parte hartzen duten langileen artean sozietate bat eratzeak langileen jarrera bateratzen du, eta hori onuragarria izan daiteke alderdi bientzat. Ahots bakarrari esker, sozietatea bazkideen aurrean kontrolatu daiteke, eta horrek, alde batetik, bazkideei elkarrizketa errazten die, eta bestetik, jarrera pisutsuagoa ematen diete langileei.

Gorago aipatutako gai askori erantzuteaz gain –esaterako, eskualdatu nahi den kapitalaren kopurua, eskualdatzen diren akzioen edo partizipazioen jatorria (autozorroa, kapitala zabaltzea, erosketa), edo horien prezioa zehaztea–, beste hainbat berariazko gai ere azertu beharko dira.

Erosketa jasotako irabaziekin amortizatuko diren maileguekin finantzatu behar denean, partaidetza sozietatea jartzeari esker, langileek ez dute zergarik ordaindu beharko eskuratutako dibidenduengatik.

1. Partaidetza sozietatearen forma juridikoa

Hasiera batean, gure ordenamenduko edozer tasa sozialek bitarteko moduan balio dezake langileen partaidetza beren enpresan antolatzeke. Aukera horietako bakoitzak abantailak eta desabantailak ditu. Kasu bakoitzean balioetsi beharko da zein egokitzen den ondoen partaidetutako sozietatearen errealitatera eta parte hartzen duten langileetara. Nolanahi ere, soiltasunagatik edo eragileek gehiago ezagutzen dituzten egiturak izateagatik egokienak direnak honako hauek dira:

- a. Sozietate zibila
- b. Erantzukizun mugatuko sozietatea
- c. Sozietate anonimoa

Sozietate zibilak formula oso malgua ematen du, Kode Zibilean arautzen dena (1665. art. eta hurrengoetan), eta marjina zabala ematen diena borondatezko autonomiari; hori dela eta, oso erabilgarria da langileen premietara egokitzeko. Era berean, abantaila fiskalak ere suposatzen ditu sozietatea eratzeke unean (ondare eskualdaketen gaineko zerga, dokumentatutako egintza juridikoak eta eragiketa sozietarioak) eta banatutako dibidenduen zergak ordaintzean (pertsone fisikoen errentaren gaineko zergak ordainduko lituzkeenak). Partaidetutako sozietatearen kapitala-

ren erosketa finantzatu bada, kontuan izan behar da sozietate zibilen bazkideen erantzukizun erregimena, erantzukizun pertsonala, subsidiarioa eta mankomunatu (sozietate kolektiboaren erantzukizun solidarioak Merkataritza Kodean araututako sozietate pertsonalistatik ihes egitea dakar).

Sozietate anonimoaren eta erantzukizun mugatuko sozietatearen artean aukeratzeko, kontuan izan behar da langileek partaidetzak erosteko laguntza finantzariok aurreikusten ote den, kapitalaren parte eskualdatzerako zer nolako askatasuna eskaini nahi den, etab.

2. Eratzeko kapitala zehaztea

Tarteko sozietaterako aukeratutako forma juridikoaren arabera, sozietate hori eratzeko kapitalaren zehaztapena aldatu egingo da. Tarteko sozietateak sozietate zibilen forma badu, ez du kapital minimoko kontu bat izan behar; hala ere, kapital sozial zehatz batekin eratzea gomendatzen da². Aldiz, tarteko sozietateak kapital sozietatearen forma juridikoa badu, kapitalaren zifra minimo zehatz bat behar da sozietate hori eratzeko orduan: 3.000 € sozietate mugatua bada, eta 60.000€ sozietate anonimoa bada.

3. Sozietate edukitzailean parte hartzearen eta sozietate edukitzaileak partaidetza sozietatean parte hartzearen arteko harremana, lehenengoa kapital sozietate bat den kasuan

- » Adibidez, banan bana: langileak edukitzailean dituen akzio edo partizipazio kopurua hartzaileak partaidetuan dituen akzio edo partizipazio kopuru bera da.
- » Ez da loturarik ezartzen

4. Finantziazioa eskuratzea akzioak/partizipazioak erosteko

Langileek ez dute nahikoa ondare izaten behar den kapitalaren ekarpena egiteko akzioen/partizipazioen truke; hori oso ohikoa izatean da. Horregatik, akzioak/partizipazioak erosteko finantziario sistemarik behar ote den hausnartu behar da aurretiaz.

Finantziario aukerarik ohikoenak honako hauek dira:

- » Langileek kapitalari egiten dioten ekarpenak (aurrezpenak edo hirugarrenek emandako maileguak)
- » Hirugarrenek sozietateari emandako maileguak (langileen / sozietate partaidetuaren (baldin eta SA) bermearekin?)
- » Finantziarioa sozietate partaidetuaren eskutik (emaitzen gaineko partaidetza, laguntza finantzarioa SA bada; SLetan ez da hori baimentzen)
- » Formula mistoak

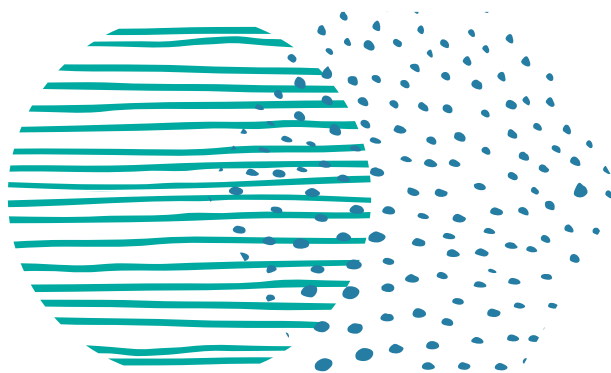
² Kontuan izan behar da sozietate zibiletan ezin daitekeela kapitalaz hitz egin sozietate anonimoetan edo mugatuetan hitz egiten den zentzu berean.

5. Kontratu soziala / estatutuak egitean kontuan izan beharreko alderdiak

Sozietate zibil bat aukeratzen bada, argi eta garbi definitu behar dira zein diren bazkideen eskubideak; hori, zati handi batean, kapital sozietateen legeak egiten du dagoeneko, sozietate anonimoko eta erantzukizun mugatuko tasen kasuan. Gauza bera gertatzen da Kode Zibilean aurreikusi gabeko eta sozietate zibilarentzako diren organoekin, nahiz eta kapital sozietateen legearen eredupean artikulatu daitezkeen. Beraz, sozietate zibil bat eratzen bada, sozietate kontratuak edo bazkideen arteko hitzarmenek zehatz mehatz xehatu beharko dute KSLak dagoeneko arautzen dituen eskubide eta obligazio guztiak, baina sozietate zibilei ezartzen ez zaizkienak.

5.1. Prestazio osagarriak ezartzea

Langileak kapitalean parte hartzea aurreikusten den kasuetan, zenbait prestazio osagarri ezartzen dira normalean (KSLaren 86-89 art.).



Ohikoenen arteko batzuk honako hauek izan daitezke:

- a. Enpresa partaidetuarekin lan harremana edo zerbitzuak ematea mantentzeko obligazioa
- b. Harpidetzeko eta bazkideen hitzarmena betetzeko obligazioa, baldin eta hori existitzen bada
- c. Ez betetzearen ondorioak definitu behar dira, nahiz eta borontatearen aurkako arrazoi bategatik izan (adibidez, lan harremana uztea erretiroagatik), baldin eta baztertzea eragin badezake.
- d. Ez betetzearen ondorioz bazkideak izateari uzten dioten bazkideen akzioen/partizipazioen/kuoten norakoa definitu behar da
 - » erosketa aukerak sozietatearen alde
 - » gainerako bazkideak
 - » amortizazioa

5.2. Akzioak/partizipazioak/bazkide parteak eskualdatzea tarteko sozietatean

Eskualdatzea egin den alderdi orokorren kasuan moduan, partizipazioa zeharkako eran egiten den kasuan, akzioak/partizipazioak eskualdatzen diren kasurako arauketa xehatua ezarri beharko da. Gutxienez, honako gai hauek landu beharko lituzke:

a. Akzioak/partizipazioak eskualdagariak al dira?

- » Soilik sozietateari berari
- » Soilik beste langile bazkide eta/edo bazkide ez diren langileei
- » Hirugarrenei eskualda dakizkieke, aurreikusitako legeen edo estatutuen mugak bete ondoren

b. Nola kalkulatu da bere balioa?

- » Alderdien arteko akordioaren bidez
- » Administrazioak izendatutako auditore batek ezartzen du
- » Balioespen sistema bat ezartzen da bazkideen hitzarmenean

c. Ordainketa baldintzak: ordainketa atzeratu bat ezarri daiteke, baldin eta sozietatearen likideziak hala exijitzen badu (bazkideen hitzarmenean era hala jaso daiteke)

5.3. Partaidetza berrerosketa edo desinbertsiorako aukerak (banaketa).

Lehenago zeharkako partaidetzaren kasurako aipatutako gai berak landu beharko lirateke. Zenbait sozietatek akzioen/partizipazioen "poltsa" bat sortzea aurreikusten dute, langileek planteatzen dituzketen erosketa eta salmenta aukerei erantzuteko.

5.4. Bazkideak baztertzea

Kapital Sozietateen Legeak bazkideak baztertze mekanismo bat ezartzen du 350etik 352. artikuluetara arte. Ezarritako legeko arrazoiak gutxiegi izan daitezke; horregatik, 351. artikulua baztertzeko arrazoiak ezartzeko aukera eskaintzen du bazkide bat baztertzea arrazoitzen duten estatutuetan. Beraz, gutxienez, honako alderdi hauek arautu beharko dira:

- » Baztertzea arrazoitzen duen ez betetzea zehaztea
- » Prozedura
- » Berreroste balioa murriztea baldin eta kalteak sortu badira

Gainera, baztertze arrazoi horiek bazkideen hitzarmenean ere ezarri ahalko dira; baina ahaztu gabe, arrazoi horiek, printzipioz, bazkide sinatzaileekin izango dute soilik eragina.

5.5. Onarpen/harpidetza eskubidea kentzea, hala badagokio, bazkide berriak sartzeko

Sozietate baten kapitala handitzearen ondorioz akzio edo partizipazio berriak jaulkitzearekin batera, bazkideek kapital sozialean (KSL 304 art.) duten partaidetzaren proportziozko partizipazioak/akzioak onartuko/harpidetuko dituzte (sozietate mugatua edo anonimoa den, hurrenez hurren). Horren ondorioz, bazkide izaera dutenek, lehen tasuna izango dute akzio/partizipazio berriak onartzeko orduan. Arau hori oztopo bat izan daiteke langileak partaide bihurtu nahi diren kasuan;

ondorioz, batzar nagusian hausnartu beharko da onartze/harpidetze eskubide hori kentzea komenigarria ote den, eta horrela, langileek akzioak/partizipazioak erosiko ote dituzten.

5.6. Tarteko sozietatearen ordezkariak izendatzeko mekanismoak partaidetutako sozietatearen batzordean, eta hala badagokio, Kontseiluan.

5.7. Langile bazkideen informazio eskubidea eratztea.

Legez ezarritakoa baino zabalagoa izan beharko litzateke, eta edukitze sozietatea aipatzeaz gain, partaidetutako sozietatea ere aipatu beharko luke.

5.8. Kualifikatutako gehiengoaren erregimena zenbait akordioerentzat, esaterako, partaidetutako sozietatearen inbertsio politika eta beste hainbat aukerako tresna, hala badagokio.

6. Bazkideen hitzarmen bat egitea kapital sozietate bat bada (hitzarmen *parasozialak* edo erreserbatuak, Kapital Sozietateen Legearen 29. artikulua araberak).

Sozietatea zibila bada, eduki bera jasoko da kontratu sozialaren parte moduan. Kapitalaren sozietate bat den kasuan, balioetsi behar da zer alderdi arautuko diren estatutuetan eta zer utziko den hitzarmenerako; horretarako, kontuan izan beharko da, alde batetik, edukia malguagoa dela, Erregistroan inskribatzen ez delako, eta bestetik, eraginkortasun eztabaidagarria duela (Legearen 29. artikuluko jurisprudentzia interpretazioa).

Hitzarmenaren edukiak honako hau har dezake:

- » Organo sozialen funtzionamenduaren gaineko klausulak: batzordea eta administrazioa
- » Desblokeatze klausulak
- » Kontabilitatearen eta auditoretzaren gaineko arauak
- » Emaitzak ezartzeko / irabaziak banatzeko politika
- » Akzioen /partizipazioen / kuoten eskualdaketa erregimena
- » Partizipazioaren balizko desinbertsioa edo “berreroketa”
- » Eskuragarritasunaren galarazpena
- » Arrastatze edo laguntza klausulak
- » Akordioaren eraginkortasuna, indarraldia eta aldaketa
- » Zigor klausula ez betetzeagatik
- » Gatazken konponketa
- » Langileen inbertsioaren balioa handitzeko helburua duten beste tresna finantzario batzuetan inbertitzeko aukera
- » Konfidentzialtasun klausula

7. Bazkideen hitzarmen bat egitea partaidetutako enpresaren gainerako bazkideekin.

Era berean, partaidetutako sozietateak eta parte hartze sozietateak ere hitzarmen bat egin dezakete. Edozer bazkideren hitzarmenetan jasotzen diren ohiko klausulez, gain, berariazko beste batzuk ere jaso ditzake, esaterako:

- » Oinarrizko jarduerak ez deslokalizatzea
- » Atzerriko inbertitzaile handiei ez saltzea

III. MAILEGUEN EDO MENDEKO FINANTZIAZIOAREN BIDEZ PARTE HARTZEN DE KASURAKO ALDERDI OROKORRAK

Lehenago esan da partaidetza finantzarioa izan daitekeela; hala ere, kapital soziala, zentzu hertsian, ezin da hala izan. Eduki ekonomikoko partaidetza bat da, baina sozietateko botere harremanak aldatu gabe. Enpresa bakoitzak eta langile bakoitzak balioetsi behar du partaidetza mota hori interesatzen zaion edo ez. Ez litzateke baztertu behar hasieratik. Bestiak beste, kudeaketan parte hartzea ere ez duelako baztertzen, batzar nagusian bozkatzeko eskubidea gauzatzeko aukeraz harago. Dagoeneko adierazi dugu kudeaketan parte hartzeak ez duela exijitzen eskubide hori izatea, eta ez dela eskubide horretara murrizten ere.

Aurreko ataletan moduan, hainbat baldintza existitzen dira, ondoren azaltzen direnak, eta parte hartzea mendeko finantziazioaren bidez ezarri aurretik hausnartu beharko liratekeenak.

Sozietateak, gutxienez, honako gai hauen gainean hausnartu beharko du:

- » Nork izango duen parte hartzeko aukera
- » Finantziazioa
- » Parte hartzearen dimentsio kuantitatiboa
- » Ordainketa irizpideak
- » Inbertsioa bermatzeko neurriak
- » Ordainketa nola gauzatu
- » Parte hartzearen iraupena, deuseztapena eta berrerosketa
- » Informazio eta kontrol eskubideak

1. Nork izango du parte hartzeko aukera?

- a. Denek
 - » Salbuespenik gabe
 - » Antzintasun irizpideak ezartzen dira
 - » Ordainketa irizpideak ezartzen dira (soldata jakin batetik aurrera)
- b. Soilik zuzendaritzako langileek (hasiera bat izan daiteke, baina horrek izan ditzakeen ondorio fiskalak hartu behar dira kontuan).
- c. Denek, zuzendaritzako langileak izan ezik (beren programa propioa izan dezakete)

2. Nola finantzatuko da?

- a. Langileek finantzatuko badute, zer iturri erabiliko dituzte?
 - » Ondare pribatua
 - » Soldata

- b. Sozietateak finantzatuko badu
 - » Irabazien partaidetza
 - » Ohiz kanpoko hobariak
- c. Langileen eta sozietatearen ekarpenak bateratuz finantzatu da

3. Zer nolako dimentsio kuantitatiboa izan behar du langileen parte hartze bateratuak?

- a. Ez da aurretiazko mugarik ezartzen
- b. Kopuru minimo zehatz bat dago
- c. Kopuru maximo zehatz bat dago

4. Zer nolako dimentsio kuantitatiboa izan behar du langile bakoitzaren parte hartzeak?

- a. Ez da aurretiazko mugarik ezartzen
- b. Kopuru minimo zehatz bat dago
- c. Kopuru maximo zehatz bat dago

5. Zein dira parte hartzearen ordainketa irizpideak?

- a. Interes finko bat
- b. Interes aldagarri bat
- c. Lortutako irabazien arabera ordainketa bat
 - i. Irabazi banagarriak izaten dira kontuan
 - ii. Balantzearen arabera irabaziak izaten dira kontuan
 - iii. Kalkulurako formula berariazko ezartzen da
- d. Interes minimoa gehi bat, irabazien arabera alda daitekeena

6. Irabaziak banatzeko mugarik ba al dago?

- a. Ez
- b. Banatu den irabaziaren minimo bat dago
- c. Partaidetza horren bidez banatu daitekeen irabaziaren muga maximo bat dago

7. Galeretan ere parte hartzen al da? (partaidetza kontuen kasuan)

- a. Ez
- b. Bai, muga maximo batekin
- c. Bai, inbertsio guztia egin ondoren

8. Inbertsioa sozietatearen kaudimengabeziarean aurrean bermatzeko neurriak hartzen al dira?

- a. Batere
- b. Kreditu aseguru bat kontratatzen da
- c. Banku abalik?

9. Nola gauzatzen da ordainketa?

- a. Eskudiruzko ordainketa
- b. Enpresan inbertitzea berriz ere
- c. Biak elkarrekin

10. Zein da parte hartzearen iraupenaren, desgitearen eta berrerostetaren gaineko aurreikuspena?

- a. Programa iraunkor moduan ezartzen da edo ekintza puntual bat al da?

- » Ekintza puntual bat da (urteurrena de-
nean, etab.)
 - » Errepikatu daitekeen ekintza edo progra-
ma iraunkor moduan planteatzen da.
- b. Inbertsioa mantentzeko muga, denboraldi
minimo bat ezartzen al da?
- i. Ez
 - ii. 5 urte baino gutxiago
 - iii. 5 urte
 - iv. 5 urte baino gehiago
- c. Sozietateak finantziazio kontratua desegin
al dezake?
- i. Eskualdatze kasuan
 - ii. Fusioatze kasuan
 - iii. Lan harremana desegiten den kasuan
- d. Langileak kontratua desegin al dezake?
- i. Lan harremana borondatez amaitzen
duen kasuan
 - ii. Gaixotasunagatik, istripuagatik edo parte
hartze planean jasotako beste hainbat arra-
zoiengatik
 - iii. Egokia deritzon eta aurreabisu epe
batekin:
 - » Bi astekoa
 - » Sei astekoa
 - » Bi hilabetekoa
- e. Nola gauzatzen da eskubide hori?
- i. Partaidetza planaren edo zuzendaritza-
ren jarraipenaz arduratzen den organoaren /
batzordearen aurrean ahozko eskaera eginez
 - ii. Idatziz organo edo zuzendaritza beraren
aurrean
- f. Zer nolako aurrerapenarekin eskatu behar
da?
- i. Ez da ezarri
 - ii. Hilabete
 - iii. Beste edozer epe
 - iv. Idatziz organo edo zuzendaritza beraren
aurrean
- g. Noiz izan daiteke eraginkorra
- Enpresaren likideziari eragiteko arriskua eta
langileak bere inbertsioa ahalik eta azka-
rren berreskuratzea bateratu beharko dira
- i. Hilabete
 - ii. Hiruhilekoaren amaieran
 - iii. Urte amaieran
- 11. Zer informazio eta kontrol eskubide aurreikus-
ten dira parte hartzen duten langileen alde?**
- a. Ez da inolako eskubide berariazkorik au-
rreikusten, legez dagozkionez harago
 - b. Informazio eskubideak aurreikusten dira
 - c. Kontrol eskubideak aurreikusten dira
- 12. Partaidetza eskualdatu egin al daiteke?**
- a. Ez
 - b. Soilik beste langile batzuei
 - c. Bai

13. Zer informazio eta kontrol eskubide aurreikusten dira langileen alde?

- Ez da inolako eskubide berariazkorik aurreikusten, legez dagozkionez harago
- Informazio eskubideak aurreikusten dira
- Kontrol eskubideak aurreikusten dira

14. Nork gauzatzeko dituzten programan jasotzen diren informazio eta kontrol eskubideak?

- Langileek
- Enpresa batzordeak
- Funtzio horretarako izendatutako pertsonak (adibidez, jarraipen batzordeak)

15. Parte hartzea partaidetza sozietate baten bidez antolatuko al da?

- Ez, zuzena izango da partaidetutako sozietatearekin
- Bai. Kasu honetan, aukeratutako sozietatearen eta bere konfigurazioaren inguruko hausnarketekin jarraitu beharko litzateke.



III. FASEA: EREDUAREN EZARPENA

Aurreko atalen gainean hausnartu ondoren, hau da, langileen kapitalean parte hartzearekin lotu nahi den helburua finkatzen denean eta enpresara ondoen egokitzen den eredu diseinatzen eta adosten denean, eredu martxan jartzea ezarri eta abiarazi beharko da.

Horrek arrakasta izan dezan, hirugarren faseak, gutxienez, honako alderdi hauek izan beharko litzuzke:

- » Informazio-agiriak eta formularioak idaztea, adostutako eredu azaltzeko
- » Exekutiboiei informazioa ematea
- » Langileei informazioa ematea
- » Enpresa batzordeak onartzea
- » Adostutako ereduaren ezarpena

Kontuan izan beharko da sistema berria barneratu beharko dutela sistema horretan inplikaturik dauden pertsona guztiek, hau da, langileek eta beren ordezkariak, jabetzakoek eta zuzendaritzakoek. Horregatik, kolektibo horiei guztiei enpresaren errealitate berriaren berri eman beharko zaie.

1. Informazio dokumentuak eta inprimakiak idaztea

Aurreko ataletan azaldu den moduan, aldaketan inplikaturako guztiei eman behar zaie horien berri, bai partaidetza eskainiko zaien langileei, bai langile horien ordezkariari zein enpresako zuzendariari ere. Horretarako, komenigarria eta erabilgarria izan daiteke liburuxkak eta dokumentuak egitea, enpresaren eredu berria modu argian eta errazean azaltzeko. Helburua zera da, enpresako langileek eta zuzendariak enpresaren egoera berria ezagutzeko, baita egoera horren ondoriozko albisteak eta inplikazioak ere. Gainera, partaidetza sistemaren gorabeherak, partaidetza ezartzeko arrazoiak, premiazko dokumentuen gaineko argibideak, etab. azaldu beharko lituzkete dokumentu horiek.

2. Informazioa exekutiboari eta langileei

Eredu berriak jabetzari eragiteaz gain, exekutiboari eta langileei ere eragingo diete. Horregatik, adostutako aldaketan berri eman behar zaie, modu zehatzean eta xehatuan. Talde biek

sozietatearen errealitate berria ulertu behar dute, eta eredu horren arrakastan sinetsi behar dute. Oso garrantzitsua izan daiteke bilerak egitea talde biek, partaidetza eredu berriaren xehetasunen gainean informatzeko.

3. Enpresa batzordeak onartzea

Langileen ordezkari moduan, enpresa batzordearen onarpena izatea funtsezkoa da (baldin eta enpresak batzorde bat badu), eredu arrakastarekin ezarri ahal izateko. Plantillan partaidetza sistema ezartzeko ibilbide osoa barne hartu behar da; ondorioz, ezarri beharreko ereduaren amaierako diseinua enpresa batzordeak ere onartu beharko luke, arrakasta izateko berme moduan.

4. Adostutako ereduaren ezarpena

Ibilbidean eskainitako urrats guztiak egin ondoren, partaidetza eredu ezartzeko eta hori martxan jartzeko unea izango da, adostutakoaren arabera.



7.3

EZARRITAKO EREDUAREN JARRAIPENA

7.3. EZARRITAKO EREDUAREN JARRAIPENA

Lana ez da amaitzen partaidetza sistema kapitalean ezarri ondoren; izan ere, enpresa erakunde dinamikoa bat da, eta bere egoera etengabe aldatzen da. Beraz, ereduaren jarraipena bermatuko duten aldizkako neurriak ezartzea komenigarria litzateke. Enpresa bakoitzak balioetsi beharko du zer neurri egokitzen diren bere ezaugarri eta baldintza partikularretara; hala ere, normalean, jarraipen bilerak egiten dira urtean hainbat aldiz, batez ere enpresa txikietan. Tamaina handiagoko sozietateen kasuan, ereduaren jarraipen/kontrol batzorde bat izendatzen da. Langileen ordezkariak ere presente izan beharko dira jarraipen horretan. Honako alderdi hauek balioetsi beharko dira: alderdiek programarekin duten asetze maila, programaren balizko hobekuntzak, lortu nahi ziren helburuak bete ote diren, etab.

Bestetik, ez dugu ahaztu behar langileak enpresaren kapitalaren parte direla, eta jabeakide bihurtzen direla; ondorioz, nahitaezkoa da behar duten etengabeko formakuntza ematea egoera berrietara egokitu daitezen.

Balizko neurriak:

- » Aldizkako bilerak egitea, eredu sozietatearen egoera aldagarrien arabera egokitzeko.
- » Jarraipen/kontrol Batzorde bat izendatzea
- » Langileen formakuntza jarraitua



8.

**ESKUALDATZEAREN/
EROSKETAREN
ONDORIO FISKALAK
SOZIJETATEAREN
ETA LANGILEENTZAT**

8. ESKUALDATZEAREN/ EROSKETAREN ONDORIO FISKALAK SOZIJETATEAREN ZATIA ETA LANGILEENTZATIA

Orokorrean, Europar Batasuneko herrialdeek enpresako langileen partaidetza finantzarioa babes-teko neurriak dituzte, neurri batean edo bestean. Izan ere, horiek dira gehien hedatutako sustapen tresnak. Ez dira elementu nahitaezko bat langileen partaidetza finantzarioarako; hala ere, tresna horiek eskaintzen dituzten herrialdeetan, emaitza positiboak izaten dituzte, argi eta garbi, Europako Batzarde Ekonomikoak eta Sozialak 2010eko urriaren 21eko zuzentarauan dagoeneko azaldu zuen moduan¹. Gainera, zuzentzarau horrek zera adierazten zuen, estatu kideek zerga sisteman izan dezaketen eskumen eskusiboei kalterik egin gabe, elkarrekiko koordinazioak, harmonizazioak eta aintzatespenak langileen partaidetza finantzarioa bultzatzen lagun dezaketela maila mugakidean jarduten duten enpresetan. Hala ere, koordinazio eta harmonizazio hori oraindik ere ez dira gertatu.

Gure ingurunari dagokionez, Gipuzkoako lurraldean eta Estatuan zerga araudi ezberdinek eraentzen dute. Nolanahi ere, langileek enpresan gauzatzen duten partaidetza finantzarioaren

modalitateak bi kategorian handitan multzokatu arren, alegia, irabazien partaidetza eta enpresaren jabetzako partaidetza, kasu bietako neurri fiskalak bigarren modalitateari zuzentzen zaizkio soilik.

8.1. FISKALITATEA GIPUZKOAN

Enpresako kapitalaren parteak langileei eskualdatzeko/erosteko eragiketen fiskalitatean, zeharkako zergak eta zerga zuzenak gertatzen dira aldi berean.

Zeharkako zergak

Ondare Eskualdaketen eta Egintza Juridiko Dokumentatuen gaineko Zerga (OEEJDZ) zeharkako izaera duen zerga bat da, ondare eskualdaketa kostubidezkoak, eragiketa sozietarioak eta agintza juridiko dokumentatuak zergapetzen dituen (18/1987 Foru Araua eta 9/2011 Foru Dekretua). Hala ere, zerga horren ORDAINKETA SALBUESPENA ezartzen da honako kasu hauetan: akzioen eskualdaketa, harpidetza eskubideak, obligazioak eta antzeko tituluak eta gainerako baloreak, baita partaidetza sozialak ere, eragiketa Gipuzkoan formalizatzen denean (18/1987 Foru Arauaren 6 Un.A.2.a art.).

Hala ere, kontuan izan behar da zergen ordainketa saihesteko higiezin salerosketak egin ez daitezkeen, honako hauek zergari (18/1987 Foru Arauaren 41 I.B.25.2 art.) atxikita daudela:

¹ EUROPAKO EKONOMIA ETA GIZARTE BATZORDEA, Dictamen *Participación financiera de los trabajadores en Europa*, SOC 371, Brusela, 2010eko urriaren 21.

- » Espainian kokatutako higiezinetako aktiboen gutxienez % 50arekin eraturako sozietateen, funtsen eta beste erakunde batzuen kontrola ematen duten akzio edo partizipazio sozialen eskualdaketak.
- » Partizipazioen eskualdaketak izate higiezin ekarpenen truke, baldin eta ekarpen horiek sozietateen kapitala eraikitze edo zabaltzeko egin badira, eta beti ere, ekarpenaren eta eskualdatzearen artean gutxienez 3 urteko aldia igaro ez bada.

Zerga zuzenak

Arlo horretan hainbat neurri hartu dira langileek enpresen jabetzan parte hartzea errazteko; neurri horiek enpresaburu eskualdatzaileei zein soldatapekoei zuzentzen zaizkie.

Partizipazio sozialen **ESKUALDATZAILEA** merkataritza sozietate bat bada, eskuratze eta eskualdatze prezioen arteko aldean lortutako errenta Sozietateen Zergaren zerga oinarrian txertatzen da. Kasu horietarako ez da inolako neurri berezirik aurreikusten.

Aldiz, **ESKUALDATZAILEA PERTSONA FISIKO** bat bada, PFEZaren zerga ordainketan ez da ondarearen irabazirik edo galerarik aurreikusten, enpresa edo enpresa horren akzioak edo partizipazioak enpresa horretako langileei eskualdatzen zaizkinean, beti ere zenbait baldintza betetzen badira;

hala ere, hori ez da gertatzen eskualdatzea kanpoko eragile inbertitzaile bati egiten zaionean. PFEZaren 3/2014 Foru Arauaren 41.2 artikulua araberako bete beharreko baldintzak honako hauek dira:

3/2014 Foru Arauaren 41.2 artikulua c) ataleko baldintzak:

- » Ondarearen gaineko Zerga salbuetsita duten enpresak edo enpresen partizipazioak izan behar dira (2/2018 Foru Arauaren 6. artikulua 1etik 6ra arteko atalak²)
- » Eskualdatzaileak 60 urte edo gehiago izan behar ditu, edo ezintasun iraunkorreko egoeran izan behar da, maila absolutuan edo baliaezintasun maila handian.
- » Eskualdatzaileak zuzendaritza funtzioak betetzen baditu, funtzio horiek betetzeari, eta zuzendaritza funtzioen ondoriozko ordainketa kobratzeari utzi behar dio. Alde horretatik, ez da zuzendaritza funtzioen artean hartuko sozietatearen Administrazio Kontseiluaren parte izatea soilik.
- » Erosleak jasotako enpresa edo akzioak edo partizipazioak eskualdaketaren ondorengo 5 urteetan mantendu behar ditu (epe horretan hiltzen bada edo enpresa lehiaketa prozedura baten bidez likidatzen bada salbu).
- » Erosleak ez du eskuratzeko egintzarik edo eragiketa sozietariorik egin behar, baldin eta horiek erosketaren balioa nabarmen murriztuko badute, zuzenean edo zeharka.

² Ondarearen gaineko Zergaren 2/2018 Foru Araua; 6. artikulua lantzen du zer baldintza bete behar diren jardura ekonomikoei eta zenbait partaidetzari atxikitako ondasunak salbuesteko.

- » Zergadunak bere jarduera ekonomikoari ondare elementuen eragina ezartzen badio hori erosi ondoren, ondare elementu horiek etengabe atxikita izan beharko lirateke, enpresaren eskualdatze dataren aurreko 5 urteetan, gutxienez³.

3/2014 Foru Arauaren 41.2 artikulua d) ataleko baldintzak:

- » **Lehenengoa.** Langile erosleak enpresan edo taldeko erakundeetan edo erakundeetan lan egin behar izango dute, erosketa egin aurreko gutxienez hiru eta bost urte artean (lan egindako denbora moduan zenbatuko da senideak zaintzeagatik borondatezko eszedentzia egoeran izan den denbora osoa).
- » **Bigarrena.** Erosleak enpresa edo enpresaren partizipazioak mantendu behar dituen 5 urteak eskualdatze datatik aurrera zenbatuko dira; data hori eskritura publikoan edo dokumentu pribatuan jaso beharko da eta Zerga Administrazioaren aurrean aurkeztu beharko. Langileak aurkeztuko balitu langileek berariaz partaidetutako erakunde bati erositako akzioak edo partizipazioak, baldintza hori bete dela ulertuko da, baldin eta langile horrek 5 urteko epea bete arteko gainerako denboran erakunde horretan mantentzen badu bere partaidetza.

- » **Hirugarrena.** Epe horretan zehar, erosleek beren zerbitzuak ematen jarraitu beharko dute erakundeko edo taldeko erakundeetako langile moduan. Eragin horietarako, senideak zaintzeko borondatezko eszedentzia aldiak zenbatuko dira. Gainera, aurreikusitako baldintzak ez direla bete ulertuko da, baldin eta erosleak hilko balira edo ezintasun iraunkor oso edo absolutu edo baliaezintasun handiko egoera baten ondorioz lan egiteari utziko baliete edo enpresa likidatuko balitz lehiaketa prozedura baten ondorioz.

- » **Laugarrena.** Eraldaketa dataren ondorengo 5 urteko epean, eskuratzaile bakoitzak erakundeetan izango duen partaidetza zuzena edo zeharkakoa, bere ezkontidearekin edo izatezko bikotearekin, arbasoekin edo adoptatzaileekin, ondorengoekin eta adoptatutako pertsonekin eta hirugarren mailara arteko zehar ahaideekin batera egingo duena, ezingo da izan % 20 baino handiagoa. Erakundea talde baten parte denean, baldintza hori taldeko erakunde bakoitzaren arabera bete beharko da.

41.2 artikuluko d) atalak aurreikusten duenaren arabera, enpresa baten akzioen edo partizipazioen eskualdatzea enpresa horretako langileen edo taldeko erakundeen alde egin dela ulertuko da, baldin eta ESKURATZAILEA LANGILEEK

³ Horrek zera esan nahi du, ondasun bat erosten bada eta erosi ondoren jarduerari atxikitzen bazaio (demagun, 2014ko otsailaren 2an erosten da eta 2014ko irailaren 1ean atxikitzen da) erosketa horren irabazizko eskualdatzea atzerapenera atxiki dadin, eskualdatze hori, gutxienez, 2019ko irailaren 2an egin behar da.

BAKARRIK PARTAIDETUTAKO ERAKUNDE bat denean. Horretarako, hainbat baldintza bete beharko dira.

a. Eskualdatzen diren akzioen edo partizipazioen eta erosketa aurreko gutxienez 3 eta 5 urte artean lan egin duten enpresako edo taldeko enpresetako langileek partaidetua izan behar da eskusiboki.

» Baldintza hori ez da bete gabe geratuko, baldin eta pertsona horiek lana egiteari uzten badiote ezintasun iraunkor osoko edo absolutuko edo baliaezintasun handiko egoera baten ondorioz.

» Era berean, baldintza hori ez da bete gabe geratuko berariaz langileek partaidetutako erakundearen akzioak edo partizipazioak erosi ondoren hildako langileen ondorengoei dagokienean partaidetza (egoera hori gehienez ere bi urteko epean ezarriko da, langilea hiltzen denetik zenbatzen hasita).

b. Aktiboaren gutxienez % 90 enpresa horren edo taldeko enpresen akzioekin eta partizipazioekin eratu behar da.

» Eragin horretarako, diruzaintzak ez du aktiboan zenbatuko.

» Erakundea eratzen den kasuan edo kapitala diruzko ekarpenen bidez handitzen

denean eskualdatzearen aurreko bi hila-beteetan, b) baldintza hori eragiketa formalizatzen denetik aurrera exijituko da.

c. Langileek eskusiboki partaidetutako erakundeak aurreko a) eta b) letretan aurreikusitako baldintzak bete beharko ditu eskualdatzearen ondorengo 5 urteetan zehar.

» Akzioak eta partizipazioak mantentzeko epe hori langileek eskusiboki partaidetutako erakundeari (erakunde horrek eskuratutako akzioei eta partizipazioei dagokienez) eta langileei (erakunde horretarako akzioei eta partizipazioei dagokienez) exijitu dakieke.

» Langileek eskusiboki partaidetutako erakundea epea bete aurretik deuseztatzen bada, epe hori bete egin beharko da, eta horretarako, langile bazkideek akzioak eta partizipazioak mantendu beharko dituzte.

» Langileek eskusiboki partaidetutako erakundeek egindako erosketetan, langile horiek 41.2 artikulua d) letrako hirugarren eta laugarren baldintzak bete beharko dituzte.

Langile ESKURATZAILEEI dagokienez, Gipuzkoan, PFEZaren kuotan, erakunde enplegatzailearen edo taldeko enpresen akzioen edo partizipazioen erosketa edo harpidetza egiteko kopuruetan, % 15eko kenketa aurreikusten da gizonentzat, eta

% 20koa emakumeentzat, hainbat baldintzarekin (PFEZ 3/2014 Foru Araua 89. art.).

- » Kenketa ezin da izan 1.500 euro baino gehiago urtean gizonen kasuan, edo 2.000 euro baino gehiago urtean, emakumeen kasuan.
- » Kendu gabeko kopuruak, bai muga horiek gainditu direlako edo kuota osoa nahikoa izan ez delako, hurrengo lau ekitaldietan ezarri ahalko dira, muga horiek errespetatuz.
- » Zergadun bakoitzak jarraiko zergaldietan kendutako zenbatekoen batura ezingo da 6.000 euro baino gehiago izan, eskuratzailerak gizona denean, edo 8.000 euro baino gehiago, emakumea denean.
- » IRPF 3/2014 Foru Arauaren 89. artikuluan aurreikusitako kenkaria ezartzeko, ulertzen denaren arabera, ez da diruzko lanaren errendimendutzat hartuko merkatuko balio normalaren eta eskualdatze balioaren artean sor daitekeen alde positiboa, langileei eskualdatze kostubidezkoa eginez gero⁴ (PFEZaren 3/2014 Foru Arauaren 17.2.g art.).

Zera nabarmendu nahi da, 2016rako eraginekin enpresako edo erakundeko langileei edo

plantillako berariazko kolektiboari aurretiazko eskaintza bat egiteko baldintza kendu zen, eragiketa mota horien bideragarritasuna nabarmen mugatzen zuen baldintza zela ulertzen zelako eta eragiketa horiek arrakasta izatea zailtzen zuelako⁵. Era berean, nabarmendu behar da eskuratzeari LANGILEEK BEREK ESKLUSIBOKI PARTAIDETUTAKO ERAKUNDEEN bidez egitea ahalbidetu dela; izan ere, formula hori aspalditik erabili izan da Gipuzkoako enpresa ehunean (3/2014 Foru Arauaren 89.c.a' art.).

Azken finean, Gipuzkoako zerga erregimena aztertu ondoren, honako ondorio hauek atera daitezke:

Akzioen/partizipazioen **ESKURATZAILEA** pertsona fisiko bat den kasuetan, onura fiskalak enpresa ondorengotza kasuetan ezarri daitezke soilik, kontuan izanik, 3/2014 Foru Arauaren 41.2 artikulua arabera, eskualdatzaileak zer nolako baldintzak bete behar dituen (adina, zuzendaritza funtzioak uztea, etab.). Proiektu honen helburua da, batez ere, langileek kapitalean duten partaidetza zabaltzea eta ezagutaraztea, enpresa ondorengotza kasuak eta krisialdiak alde batera utzita. Beraz, eskualdatzaileak akzioen/partizipazioen salmentak egiten dituenean 3/2014 Foru Arauaren 41.2 artikuluko baldintzak (proiektuan planteatzen direnen artean ugariarik

⁴ Irabazi hori, era berean, langileek enpresak erosten duten kasuetara ere zabaltzen da, 3/2014 Foru Arauaren 41.2.d) artikulua baldintzak betetzen badira.

⁵ Vid. 6/2016 Foru Arauaren Zioen Azalpena, PFEZ Foru Arauak eta Oinordetzen eta Dohaintzen gaineko Zerga aldatzen dituen, langileek enpresan parte hartzea suspertzeko.

direnak) betetzen ez baditu, ezingo du azaldutako onura fiskalaz gozatu.

eskualdatzearen artean gutxienez 3 urteko aldia igaro ez bada.

8.2. FISKALITATEA ESTATUAN

Gipuzkoako lurraldean moduan, enpresaren kapital zatiak langileei eskualdatzeko/eskuratzeke eragiketen inguruko neurri fiskalek zerga zuzenei eta zeharkakoei eragiten diete.

Zeharkako zergak

Estatuan, akzio edo partizipazio sozialen salmentan, horiek denak edo horien zati bat eskualdatzen den alde batera utzita, Ondare Eskualdaketen eta Egintza Juridiko Dokumentatuen gaineko Zerga (OEEJDZ) ORDAINTZETIK SALBUETSITA dago. Hala ere, zergen ordainketa saihestuz higiezin salerosketarik egin ez dadin, honako hauek ditu atxikita:

1. Espainian kokatutako higiezin gutxienez % 50arekin eraturako aktiboek osatzen dituzten sozietateen, funtsen eta beste erakunde batzuen akzio edo partizipazio sozialen eskualdaketak.
2. Partizipazioen eskualdaketak higiezin ekarpenen truke, baldin eta ekarpen horiek sozietateen kapitala eraikitzeke edo zabaltzeko egin badira, eta beti ere, ekarpenaren eta

Alde horretatik, Estatuko zerga erregimenaren eta Gipuzkoako araudiaren artean ez dago alderik. Bestetik, era berean, BEZaren 37/92 Legeak (20. Uno.18.k art.) ezartzen duenaren arabera, zergari atxikita baina ORDAINTZETIK SALBUETSITA daude, beste hainbat eragiketa finantziarioren artean, akzioak eskualdatzearen, sozietateetako partaidetzen eta gainerako balioen ingurukoak. Hala ere, hainbat salbuespen adierazten ditu (c atala) higiezin salerosketarik ez egiteko dagozkion zergen ordainketa saihestuz.

Zerga zuzenak

Aitzitik, zerga erregimena aldatu egiten da zuzeneko zergetan, non Estatu mailan neurri ezberdinak aurreikusten diren langileek enpresetako jabetzan parte hartzea sustatzeko.

Partaidetza sozialen **ESKUALDATZAILEA** merkataritza **SOZIJETATE** bat denean, Gipuzkoan moduan, erosketa prezioaren eta eskualdatze prezioaren arteko aldea sozietate zergaren zerga oinarriari gehitzen zaio; beraz, ez da aurreikusten beste inolako neurri berezirik.

Hala ere, zerga sistema ezberdina da baldin eta partaidetza sozialak saltzen dituen **PERTSONA FISIKO** bat bada. Kasu horretan, partizipazioen

salmentaren ondoriozko ondare irabaziak PFEZaren aurrezpenaren zerga oinarrian ordainduko ditu zergak, eskuratze eta eskualdatze balioen arteko aldearen ondorioz eskuratutako irabaziaren arabera (PFEZL 34. art.).

Horri dagokionez, iruzurrak saihesteko PFEZLaren 37. artikulua hainbat arau berezi ezartzen ditu eskualdatzearen balioespena mugatuz. Horrela, egiaz gauzatutako zenbatekoak alderdi independenteek merkatuko baldintza normaletan adostuko zuketuen prezioarekin bat egiten duela egiaztatu ezean, eskualdatze balioa ezingo da honako bi balio hauen arteko handiena baino txikiagoa izan ⁶:

- » ondare garbiaren balioa, alegia, zerga sortu zen eguna baino lehen itxitako azkeneko ekitaldiaren balantzearen gainean egindako kalkulu teorikoaren ondoriozko emaitza.
- » zerga sortu aurreko hiru ekitaldi sozialen emaitzaren batz bestekoaren % 20ko tasa kapitalizatzearen ondoriozko balioa 7 (eragin horretarako, banatutako dibidenduak eta erreserbentzako esleipenak, erregularizazio-

tik edo balantzeen eguneratzeetik baztertzen direnak, irabazi moduan zenbatuko dira).

ESKURATZAILEARENTZAT, partizipazio sozialen salerosketarako erabiltzen diren kopuruak ez dira gastu kengarriak.

Langileei **akzioak edo partizipazioak doan entregatzeari** dagokionez, PFEZaren azaroaren 28ko 35/2006 Legearen 17.1 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, PFEZ lan errendimendu moduan sailkatu behar da. Hala ere, PFEZLko 42.3.f) artikulua zehazten du ez dela **eskudiruzko lan errendimendutzat hartuko** aktiboandauden langileei enpresaren edo sozietate taldeko enpresen akzioak edo partizipazioak doan edo merkatuko prezio txikiago batean entregatu izana, langileari entregatutako kopuru guztien artean **urteko 12.000 euro gainditzen ez dituen** zatiari dagokionez, eta araudiak ezartzen duen baldintzen arabera.

PFEZaren 43. artikulua egindako erregelamenduaren garapenak (martxoaren 30eko 439/2007 ED), akzioak edo partizipazioak entregatzea eskudiruzko ordainketatzat har ez dadin, hainbat baldintza eskatzen ditu:

⁶ Imajina dezagun norbaitek sozietate baten partizipazioak erosi zituen prezio berarekin saltzen dituela, 3.000€ren truke. Pentsa daiteke ezer ez duenez irabazi ez duela zergarik ordaindu beharko; baina ez da hala zehatz-mehatz. Zerga ondorioetarako, partizipazioak merkatuaren prezioaren arabera balioetsi behar dira, hain zuzen ere honako bi metodo hauetako baten bidez lortzen den balio handienarekin:

- Zergaren sortzapenaren aurrean itxitako azkeneko ekitaldiari dagokien balantzearen ondoriozko balio teorikoa
 - % 20an aurreko hiru ekitaldien batz besteko emaitzak kapitalizatzearen emaitza.

⁷ Demagun enpresak azkeneko hiru urtetan honako irabazi hauek eskuratu dituela: 100.000 €, 75.000 € eta 50.000 €. Kasu horretan, batez bestekoa 75.000 € izango litzateke, eta % 20ko kapitalizazioa (5ekin biderkatuz) 375.000 € izango litzateke. Horrek esan nahi du zergadunak sozietatearen partizipazioak 3000 €tan salduko balu ere, zerga ondorioetarako 372.000 €ko ondare irabazia lortu duela, eta (375.000€ -3.000 €) eta zergak ordaindu behar dituela. Adibidez, % 24ko zerga tasarekin 78.120 € izango lirateke; horien zergarik ordaintzen ez bada, Zerga Administrazioiko Estatu Agentziak erreklamatu egingo du gainordainarekin eta interesekin, eta dagokion zigorrarekin.

- » Eskaintza hori enpresako langile guztientzako baldintza beretan egitea, eta horri esker, langileek enpresan parte hartu ahal izatea. Sozietateen taldeen edo azpitaldeen kasuan, akzioak entregatzen dituen langileak zerbitzuak ematen dituen sozietatean bete beharko da aipatu baldintza (baldintza hori ez dela bete gabe utzi ulertuko da akzioak edo partizipazioak jasotzeko langileei antzinateasun minimo bat exijitzen zaienean, denentzako berdina izan beharko dena, edo Zerga honen zergapekoak direnean).
- » Langile bakoitzak, bere ezkontidearekin edo bigarren mailara arteko senideekin ez delazala izan % 5 baino gehiagoko partaidetza zuzena edo zeharkakoa, zerbitzuak ematen dituzten sozietatean edo taldeko beste edo zer sozietatetan.
- » Langileak titulu horiek gorde ditzala gutxienez 3 urtean zehar, entregatzen direnetik zenbatzen hasita.





9.

ONDORIOAK

9. ONDORIOAK

Industrializazioaren hasieran eztabaidatu zen dagoeneko langileek enpresa barruan bete behar zuten zeregina. Eztabaidatu zen kostuaren faktore hutsa izan behar ote zuten, eta langileen inplikazioa soldatarekin ordaindu behar ote zen, edo gainera, enpresaburuen, inbertitzaileen eta beren arteko ahalegin kolektiboaren ondorio positiboen parte izatea merezi zuten. Gai horren inguruko lehen erantzun praktikoa honako hau izan zen: lan merkatuak ordaintzera behartzen zuen gutxieneko kopurua jaso behar zuten langileek soldata moduan. Besterik ez. Eta lan harremanak gatazka kutsuarekin eratu ziren. Hala eta guztiz ere, eta krisialdi uneetan batez ere, parte hartze finantzarioa, behin eta berriz, eztabaidagai izan da politikaren, literatura juridikoaren eta enpresa praktikaren esparruetan. Hasieran, parte hartze finantzarioa emaitzetan —mozkinetan— parte hartzera mugatu zen. XX. mendearen hasieran kapitalean parte hartzeko ideia sortu zen bakarrik. Parte hartze horrek Europar Batasuneko erakundeek babes tinkoa jasotzen du mende horren bukaeratik aurrera.

Kapitalean parte hartzeko formulak praktikatu dituzten enpresek erakusten dute parte hartze horrek zer nolako abantailak eskaintzen dizkieten inplikaturako alderdi guztiei, baita ezarrita dauden lurraldeari ere. Baina harreman ereduak aldatzea ez da erraza, eta horren aurretik elkarrekiko konfiantza sortzeko lana egin behar da, enpresaren egoeraren, parte hartzearekin lotu nahi diren helburuen eta alderdi bientzako ondorioen inguruko gardentasunean oinarritu behar dena. Nolanahi ere, Europar Batasunak

adierazten duen moduan, argi geratu behar da partaidetza finantzarioaren ondoriozko irabaziak ordaindu behar direla, Estatu mailako arauen eta praktiken arabera soldata finko eta zehatz batez gain. Sarrera horiek ezin dute soldata ordezkatu, eta euren funtzioa ezberdina eta osagarria da. Bestetik, parte hartzeko planek arrisku arrazoigabeak saihestu behar dituzte langileentzat; izan ere, lan egiten duten enpresaren jabeak bihurtzean, beren lana arriskatzeko gain, enpresa horren eskuetan jarritako aurrezpenak ere arriskuan jartzen dituzte. Eta plan horiek langileen ordezkariarekin adostu behar dira.

Europako esperientziak adierazten duenaren arabera, laguntzarako neurri fiskalak nahitaezkoak dira parte hartze finantzarioa garatzeko. Gipuzkoan, neurri horiek oraindik ere ez dira asmo handikoak; baina erakunde mailako borondate argia existitzen da enpresa ereduaren aldaketan; beraz, ulertzen dugu neurri horiek foru legerian txertatzen joango direla. Lan honetan ez da proposamenik egin; hala ere, erreferentzia moduan erabil daitezkeen hainbat eredu aipatu dira. Ataza hori geratzen da gauzatzeke.

Baina ez dira neurri fiskalak behar bakarrik bide horretan aurrera egiteko. Praktikatzeko errazak diren ereduak behar dira baita ere, hau da, ezartzeko eta kudeatzeko konplexuegiak ez direnak; eta era berean, arrakasta kasuen gaineko informazioa behar da, aldaketan interesa duten enpresei animatzeko. Proiektu honen bidez, ataza hori gauzatzen lagundu nahi izan dugu.

10.

BIBLIOGRAFIA

10. BIBLIOGRAFIA

ASLE. *La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*. EOI Fundazioa, Madril, 2013.

AZURERO, G. "La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise", *Droit Social* 12, 2015, 1006-1011. or.

AZURERO, G. "Los mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la Empresa en Francia", *Documentación Laboral* 109, 2017, 71-80. or.

BEFFA, J.L. eta CLERC, C. "Les chances de una codétermination à la française", *Prisma* 26, 2013, 1-74. or.

BENHAMOU, S. "Gouvernance, participation des salariés et performance des entreprises: enjeux et prospective économique et sociale", *Droit Social* 6, 2014, 550-555. or.

CHAIGNEAU, A. "Épargne Salariale", *Le Revenu* 2015.09.22, hemen: <http://www.lerevenu.com/placements/epargne-salariale/emmanu...>

COMISIÓN. Communication from the Commission concerning its action programme relating to the implementation of the Community Charter of basic Social Rights for workers: COM (89) 568 final.

COMISIÓN. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa al marco para la participación financiera de los trabajadores. COM (2002) 364 final.

COMISIÓN. Documento de trabajo de la Comisión. Consulta de trabajo sobre la estrategia UE 2020. COM (2009) 647 final.

COMISIÓN EUROPEA (1991) (Directorate General Employment, Industrial Relations and Social Affairs & Uvalic, M.) *The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community*, Florence & Brussels.

CONSEJO DE LA UE (1992) Recomendación, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) (92/443/CEE), *DOCE* L 245, 26.9.1992.

COPIESAS, Conseil d'Orientation de la Participation, de l'Interessement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié. *Rapport: Propositions en vue d'une réforme de l'épargne salariale*, Paris 2014.

Documento de posición del Deutsches Aktieninstitut e.V., de 16 de marzo de 2017, titulado «Employee Share Ownership as Pivotal Part of the Capital Markets Union» (Langileen akzioetako partaidetza, kapitalen merkatuen batasunaren funtsezko alderdi moduan).

EFES, *Barometer of employee share ownership policies in european countries*. Brusela, 2018ko ekaina.

EFES, *European Federation of employee share ownership for 2014*, Manifiesto, Brusela, 2014.

ENCISO SANATOCILDES M. (koord.) *La participación de las personas en la empresa, algunas reflexiones y propuestas para su desarrollo*. Deusto Digital, 2010eko ekaina.

ENCISO SANATOCILDES, M., "La participación de los trabajadores en la empresa y su promoción desde las instituciones europeas"; hemen FAJARDO GARCÍA, G. (zuz.), *Participación de los trabajadores y sociedades laborales*, Valentzia, 2018

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): European Company Survey 2009.

FREUNDLICH, F., "La participación en el capital en los Estados Unidos"; hemen FAJARDO, G., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, 2018.

MARTINEZ VALMASEDA, A., *Las cuentas en participación y su vertiente interna*, 2011.

MATHIEU, M (2016) Análisis económico anual de la participación accionarial de los trabajadores en los países europeos en 2016, Federación Europea de Participación Accionarial de los Trabajadores (EFES), Brusela, 2017.

MATHIEU, M (2017) Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2017. EFES. Brusela, 2018.

MATHIEU, M (2018) Annual Economic survey of employee share ownership in european countries for 2018. EFES. Brusela, 2019

MIMENTZA, J., "Efecto de las directivas comunitarias sobre los derechos de participación y consulta en las grandes empresas multinacionales alemanas", Doc. Laboral, nº 107/2017

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES, *PACTE. Le Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises en 10 mesures*, Paris 2018, hemen: <https://www.economie.gouv.fr/plan-entreprises-pacte>

MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD, *Estadísticas PYME, Evolución e indicadores*. Nº 16 Madrid, 2018ko martxoa.

NATIXIS INTERÉPARGNE , *Le cadre fiscal et social de l'épargne salariale pour l'épargnant*, Paris 2019, hemen: https://www.interepargne.natixis.com/upload/docs/application/pdf/2019-02/le_cadre_fiscal_et_social_de_lepargne_salariale_pour_lepargnant.pdf

NUTTAL, G. "Guía sobre las principales formas de participación de empleados en el Reino Unido", en FAJARDO, G. "Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales", Valentzia, 2018.

OTTO, B., *Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, Österreich und Großbritannien*, 2010.



OTXOA-ERRARTE, R., "Las alternativas al crédito bancario en la financiación de las PYME"; en OTXOA-ERRARTE, R., ALTZELAI, I. VELAZQUEZ, J.M., PYME y crisis económica. Respuestas normativas de la UE, 2010.

PARLAMENTO EUROPEO. Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre el papel de la participación financiera de los trabajadores en la creación de empleo y la reintegración de los desempleados. (2018/2053(INI), 2018ko iraila.

SEIFERT, A., "Entre cooperación y conflicto social: el modelo alemán de participación de los trabajadores en los órganos de dirección de las grandes empresas"; Doc. Laboral, nº 107/2017

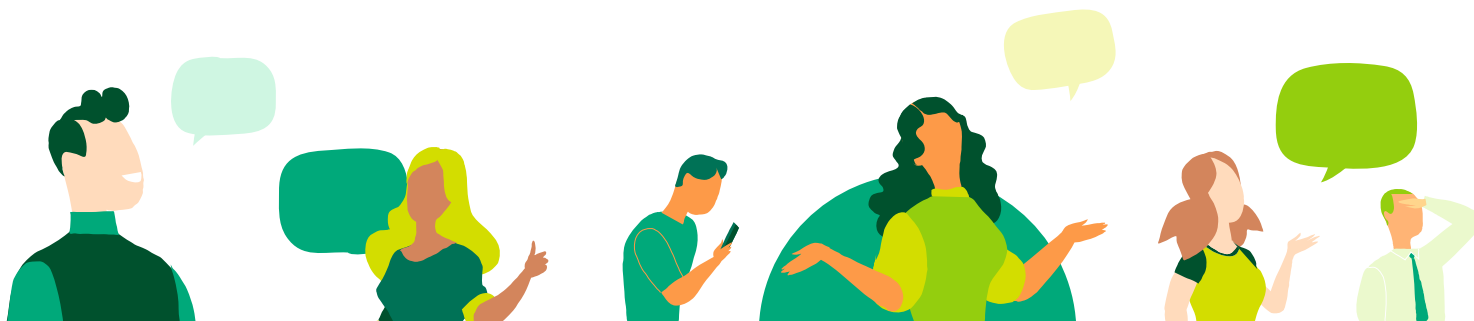
SENDELL-MÜLLER M. y WECKES, M. *Mitarbeiterkapitalbeteiligung*, 2016.

STEGER, SCHUBERT, BEISIEGEL Y DIETRICH, *Mitarbeiterbeteiligung in KMU*, Working Paper Forschungsförderung, nº 129, 2019ko apirila.

TERRADILLOS, E., "Los acuerdos de accionariado salarial: la experiencia de la empresa CAF en Guipuzkoa"; en Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, nº 41, 1997.

TZSCHENTKE, D., *Mitarbeiterbeteiligung und deren Besteuerung in Deutschland, Frankreich und Großbritannien*, 2010

UVALIC, M. "La participación financiera de los trabajadores de la Unión Europea"; *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía* 33, 1995, 64-77. or.





**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Ekonomia Sustapeneko,
Landa Ingurumenko eta
Lurralde Orokoko Departamentua



**Diputación Foral
de Gipuzkoa**
Departamento de Promoción
Económica, Medio Rural
y Equilibrio Territorial

eman ta zabal zazu



GEZKI

UPV/EHUko Gizarte
Ekonomia eta Zuzenbide
Kooperatiboaren Institutua

Instituto de Derecho
Cooperativo y Economía
Social de la UPV/EHU

