

La acción laboral en el nuevo régimen de comunidad laboral

Carlos Blancas

La nueva legislación sobre Comunidades Laborales materializada en los Decretos Leyes 21789, de Comunidad Industrial, 22329, de Comunidad Pesquera, y 22333, de Comunidad Minera, ha reemplazado el mecanismo de participación de la Comunidad Laboral en la propiedad del capital social de la empresa, por la participación individual de los trabajadores en el patrimonio social, mediante la figura, creada por dicha legislación, de la Acción Laboral.

En efecto, los tres dispositivos legales mencionados señalan que los trabajadores miembros de la respectiva Comunidad Laboral "participarán en la propiedad del patrimonio de la empresa mediante Acciones Laborales que esta emitirá a favor de cada uno de ellos".¹

Para comprender cabalmente qué es la Acción Laboral es necesario referirse previamente a la forma en que esta se genera a partir de la formación de lo que la ley llama la "Cuenta Participación Patrimonial del Trabajo". Esta cuenta se constituye con el aporte

que hace en cada ejercicio la empresa de un porcentaje de su renta neta que corresponde a la denominada Participación Patrimonial.² El monto de esta participación es variable, según los sectores. En la Industria alcanzada al 13.5% de la renta neta, en Pesquería es el 10.8% y en Minería el 5.5%.

El aporte de Participación Patrimonial que hace la empresa en cada ejercicio pasa a integrar la Cuenta de Participación Patrimonial del Trabajo, debiendo invertirse en varias alternativas señaladas por la ley: Acciones Laborales, Bonos de Trabajo, Títulos de Interés Social, Acciones de nuevas empresas o de empresas constituidas y Acciones de empresas mixtas con participación estatal. Debe precisarse que la decisión de inversión en estas opciones corresponde en forma individual a cada trabajador, de acuerdo a la porción de la Participación Patrimonial a que tenga derecho, según los días trabajados en el ejercicio económico.

Esta decisión tiene, no obstante, una limitación: por lo menos la mitad de la inver-

sión que toca a cada trabajador debe aplicarse a Acciones Laborales. Se entiende que al no existir exigencia similar para la inversión en las demás alternativas, el trabajador podría canalizar toda su inversión hacia las Acciones Laborales, si le resulta conveniente. Por lo demás esta es la solución que dá la ley, para el caso en que transcurridos treinta días desde la presentación del balance a la autoridad fiscal, el trabajador no haya comunicado su decisión a la empresa.

¿Qué es la Acción Laboral? La Acción Laboral es un título emitido por la empresa a nombre de cada trabajador miembro de la Comunidad Laboral, de acuerdo al monto de su participación que éste haya invertido en ese rubro. Tiene un valor nominal de cien soles, fijado taxativamente por la ley. Sin embargo, con acertado criterio, el Decreto Ley 22229 modificadorio de la Ley de Comunidad Industrial y las recientes Leyes de Comunidad Pesquera y Minera han establecido la posibilidad de que mediante Decreto Supremo se reajuste dicho valor, lo que evitará que se tenga que recurrir a modificaciones legales, cuando sea necesario reajustar el valor nominal de la Acción Laboral.

El análisis de la Acción Laboral nos lleva necesariamente al estudio comparativo de esta nueva figura legal con la acción que tradicionalmente hemos conocido, es decir aquella que representa una fracción del capital de la sociedad anónima y que, como señala Montoya Manfredi "ha sido el concepto central de la sociedad anónima".³ Solamente como consecuencia de este estudio podremos arribar a conclusiones valederas acerca de la verdadera naturaleza jurídica de la Acción Laboral.

La doctrina tradicional considera la acción desde tres ópticas distintas, pero complementarias: a) como parte alícuota del capital social, b) como conjunto de derechos y obligaciones del socio y c) como el título en el cual se encuentra incorporado el derecho del socio.

En el primer sentido, el concepto "acción" es inseparable del concepto "capital social". Ninguno de ellos puede existir sin el otro, por cuanto ambos expresan una misma realidad. La acción, en este sentido, constituye una parte, una fracción del capital social; y el capital social "no es otra cosa que la su-

ma del capital-acciones"⁴.

Así pues, el capital social se encuentra dividido y expresado en acciones, las cuales consideradas en su totalidad vienen a ser el capital social. Tales acciones expresan el aporte realizado por los socios para la formación del capital de la sociedad, sin el cual esta no podría tener existencia económica y jurídica. De allí que exista una perfecta relación aritmética entre el valor total del capital social y el valor nominal de las acciones. Estas sumadas no pueden tener ni mayor ni menor valor nominal que aquel, pues constituyen las fracciones o partes en que se subdivide.

Nuestra legislación positiva recoge, como es natural, esta concepción doctrinaria. Así, tenemos que el Artículo 70 de la Ley de Sociedades Mercantiles establece que "En la sociedad anónima el capital está representado por acciones" y el Artículo 102, precisando, aún más, el carácter de la acción, señala: "Las acciones; representan partes alícuotas del capital social. Es nula la creación de acciones que no respondan a una efectiva aportación al capital de la sociedad".

En este aspecto, la acción laboral se distingue de la acción en que no tiene el carácter de parte alícuota del capital social. En efecto, como hemos visto, las acciones laborales son representativas de la Cuenta Participación Patrimonial del Trabajo que, como la define el Reglamento de la Ley de la Comunidad Industrial "es cuenta de orden y tiene por finalidad reflejar el monto a que asciende la participación patrimonial de los trabajadores. ...". A su vez, dentro de esta Cuenta existe otra que la ley denomina Cuenta Patrimonial "Acciones Laborales", en la cual se expresa aquella parte de la C.P.P.T. que se encuentra invertida en acciones laborales.⁵

En el concepto clásico, si bien existen diferencias entre capital social y patrimonio, el derecho del socio con respecto a la sociedad comprende al patrimonio social. Brunetti nos dice:

"... la medida de la participación en el patrimonio neto y en la vida corporativa de la sociedad, manifestada con el derecho de voto en las asambleas, está determinada por el importe de las contribuciones para la formación del patrimonio común".⁶

El socio, en virtud de su aporte a la so-

ciudad, no solo tiene una relación directa con el capital social de esta, expresado en el valor nominal de su acción, sino que también tiene una relación directa con el patrimonio social, ya que el acrecentamiento o disminución de este se traduce necesariamente, en un beneficio o desmedro para él, que se manifiesta en el valor patrimonial o de mercado de sus acciones.

De este modo, capital social y patrimonio guardan entre sí estrecha relación, ya que la medida de la participación del socio en el primero determina su grado de participación en el segundo. En este sentido señala Messineo:

"Patrimonio, en contraposición a capital, es, pues, el capital transformado, o el capital acrecido. En este sentido, patrimonio es un modo de ser del capital y capital no es cosa diversa del patrimonio al menos a los efectos del derecho (garantía exclusiva) que tienen sobre él los acreedores sociales".⁷

La ley al crear una cuenta patrimonial de participación de los trabajadores ha determinado que exista una parte del patrimonio social constituida por dicha cuenta sobre la cual no tienen derecho los accionistas y, a su vez, ha determinado que quienes no son accionistas de la sociedad —los trabajadores y terceros adquirentes— tengan derecho sobre esa porción del patrimonio.⁸ Se modifica de esta manera, el esquema tradicional de la sociedad de capitales introduciendo una forzada distinción entre la "propiedad del capital social" y la "propiedad del patrimonio", con el propósito de otorgar a los trabajadores "participación en la propiedad del patrimonio de la empresa".

Tal participación en la "propiedad" del patrimonio persigue mantener la idea de la "co-propiedad" de la empresa establecida en el régimen anterior, en el cual efectivamente la Comunidad Laboral accedía a la propiedad del capital social y, por tanto, del patrimonio de la empresa, mediante acciones representativas del capital social que obtenía por la reaversión y capitalización de la participación patrimonial, o por la compra directa y obligatoria de acciones cuando la reinversión no era posible.⁹

Claro está que cuando hablamos de "propiedad" de la empresa, o de su capital o patrimonio, estamos incurriendo en inexactitud

por cuanto la propiedad del patrimonio social corresponde a la persona jurídica y no a los socios, quienes sólo tienen derecho a la percepción de utilidades, a la distribución del saldo del patrimonio en caso de liquidación y a la intervención en las Juntas Generales.

Sin embargo, tales derechos se generan, precisamente, a raíz del hecho de que el accionista aporta a la empresa una parte de su capital lo cual lo convierte en "socio", status que sólo puede adquirirse mediante el aporte de capital.

Si esto es así, entonces ¿que derechos corresponde a quien no es socio pero tiene cierta participación en el patrimonio social? Como veremos a continuación la "propiedad del patrimonio de la empresa" no otorga a las acciones laborales iguales derechos que aquellos que la "propiedad del capital social" otorga a los accionistas; por ello es válido afirmar que sólo cuando se poseen acciones del capital social se puede hablar —en un verdadero sentido— de una participación en la "propiedad" de la empresa y, que la Acción Laboral al no otorgar esta participación no es, verdaderamente acción.

La reflexión anterior, nos lleva entonces a analizar el concepto de acción en su segunda acepción, esto es como expresión del derecho de participación del socio en la sociedad.

En cuanto a los derechos que corresponden al accionista éstos, como se lleva dicho son básicamente dos: uno de carácter patrimonial que consiste en el derecho a participar de las utilidades y otro, de carácter más bien societario, que consiste en el derecho a intervenir en la formación de la voluntad social.

En cuanto al primero de estos derechos, la Ley de Sociedades Mercantiles lo consagra en su Artículo 109 inciso 1º, que reconoce como uno de los derechos básicos que confiere la acción a su titular el de "participar en el reparto de utilidades y en el patrimonio resultante de la liquidación".

La acción laboral otorga a su titular importantes derechos en el aspecto patrimonial. En primer lugar, el de participar en la distribución de dividendos, otorgándole, inclusive, un derecho preferencial en tal distribución hasta por un monto equivalente al 5% de su valor nominal, siempre que las utilidades

sean suficientes para cubrir esa suma.¹⁰ En caso de no producirse distribución de utilidades, en la oportunidad en que se produzca la capitalización de reservas, de utilidades o de reinversión de utilidades, se aumentará proporcionalmente el capital social y la Cuenta Patrimonial Acciones Laborales y los titulares de acciones laborales se verán favorecidos por la emisión de nuevas acciones laborales en proporción a lo que estas representan en la propiedad del patrimonio de la empresa, las cuales les serán adjudicadas en proporción al número de acciones laborales que posee cada uno de ellos. Igual procedimiento se observará cuando el aumento del capital social deba producirse por revalorización del patrimonio.

Además, en caso de liquidación de la empresa, estas acciones concurren en la división del saldo de patrimonio de la empresa, luego de cubrirse las obligaciones sociales, teniendo, por su valor nominal, un derecho preferencial sobre las acciones de capital social.

En el aspecto corporativo, sin embargo, la acción laboral, no otorga a su titular derecho alguno de intervenir en la formación de la voluntad social, pues, de forma expresa, la legislación preceptúa que la acción laboral no genera derecho a representación en la Junta General del Accionista.¹¹

Este aspecto resulta esencial en la conceptualización de la acción laboral. En efecto, la doctrina considera que junto con el derecho a la percepción de utilidades, el de participar en la formación de la voluntad social mediante el voto en la Junta General, es definitorio de la condición de socio:

"Los derechos a los que da lugar la cualidad de socio (y la acción en que la misma esta incorporada) son múltiples. Aquí, baste recordar que derechos principales, entre otros, son el derecho de intervención y de voto en las asambleas (que vale tanto como concurso en el gobierno de la sociedad)".¹²

Al respecto, la Ley de Sociedades Mercantiles establece en forma clara, en su artículo 109, inciso 2º, como uno de los derechos fundamentales del socio el de "intervenir y votar en las Juntas Generales". En torno a esta misma cuestión nos parece interesante citar la opinión de Brunetti a propósito de la discusión, alrededor del Código Italiano, sobre el carácter de las llamadas acciones de disfrute".¹³

"Actualmente no es posible afirmar que el accionista de disfrute continúa siendo socio, porque el artículo 2,353 lo priva del derecho de voto en las deliberaciones sociales. Aunque el acto constitutivo consienta que el voto sea ejercitado en las asambleas extraordinarias (art. 2,351) la exclusión de las ordinarias suprime una prerrogativa esencial de la condición de socio".¹⁴

Si bien este comentario es aplicable a una figura totalmente distinta a la acción laboral, nos sirve de mucho para evidenciar la importancia que otorga la doctrina a la intervención del socio en la formación de la voluntad social, a tal punto que la eliminación de este derecho desaparece precisamente la condición misma de socio.

En este sentido, la acción laboral resulta esencialmente disminuida frente a la acción ordinaria, al estar privada de uno de los atributos fundamentales de ésta. Esta limitación alcanza no solamente a los titulares de las acciones laborales, que pueden ser terceros, sino también a los propios trabajadores que han perdido el acceso a la Junta General de Accionistas que tenían en el sistema anterior a través de la Comunidad Laboral.

Lo anterior nos demuestra que a pesar de que la ley nos habla de una "propiedad" del patrimonio empresarial, la empresa privada sigue organizada como una sociedad de capitales en la cual solo el aporte de capital genera derechos plenos sobre la empresa. Por eso la Junta General de Accionistas solo integra a quienes son tales y, en tal virtud, socios de la empresa, condición que la acción laboral no otorga a su titular.

Desde este punto de vista la "propiedad del patrimonio" atribuida a las acciones laborales posee escasa significación y encubre la eliminación del carácter de socio que la Comunidad Laboral tenía en el mecanismo reformado.

En cuanto a la participación en el Directorio de la empresa, esta existe, pero no como un derecho de los titulares de las acciones laborales, sino como derecho de los trabajadores miembros de la Comunidad. En efecto, la representación en el Directorio corresponde siempre a los trabajadores aunque estos, según lo posibilita la ley, hayan transferido sus acciones laborales a terceros, ajenos

a la empresa. Así lo establece de forma expresa la legislación al señalar que el Directorio "estará conformado por Directores designados por los Titulares de las acciones integrantes del Capital Social y por Directores representantes de los Trabajadores". Los trabajadores participan en el Directorio con un número de representantes que será fijado de acuerdo con la proporción que representen las acciones laborales en la propiedad del patrimonio empresarial. El Reglamento de la Ley de Comunidad Industrial precisa, a este respecto, que la citada cifra se computará teniendo en cuenta la proporción existente el día anterior a la elección, entre el valor nominal del total de las acciones con relación a la suma del total de éstas más el capital social pagado.¹⁵ Los trabajadores miembros de la Comunidad Laboral tienen el derecho de elegir y de ser elegidos como representantes ante el Directorio, independientemente del hecho de que posean o no acciones laborales o de cuantas posean, pues cada uno tiene un voto en el respectivo acto electoral.

Como se vé la acción laboral cuenta para establecer la representación de los trabajadores en la gestión empresarial, pero en sí misma no confiere a su titular —que puede ser tercero, ajeno a la empresa— derechos con relación a la gestión y orientación general de la empresa.

En un tercer sentido, ha establecido la doctrina y la legislación, acción significa el documento en el cual se encuentra incorporado el derecho del socio, es decir la cualidad misma de ser socio. Esta identificación entre el documento y cualidad de socio, responde a la finalidad de facilitar la circulación libre y rápida de las acciones, es decir, su negocio y transferencia en el mercado de valores:

"... la acción incorpora no solamente la medida de la participación sino en absoluto aquella entidad inmaterial que es la cualidad de socio, y hace a esta última, fácilmente negociable y transferible mediante la negociación de la acción, en cuanto cosa corporal (el documento es también vehículo de la cualidad de socio)".¹⁶

De esta manera, la circulación es una característica importante aunque no definitiva, por sí sola, de la acción y su transferencia constituye uno de los derechos que posee

el socio.

En cuanto a la acción laboral esta al igual que las acciones de capital social puede ser libremente transferida. El Decreto Ley 21789 estableció inicialmente que la transferencia de estas acciones solo podía efectuarse a los seis años de su emisión pero el Decreto Ley 22229, de reciente expedición, y los Decretos Leyes de Comunidad Pesquera y Minería, han eliminado esta limitación, permitiendo su libre transmisión.

La acción laboral puede transferirse a otros trabajadores de la empresa o terceros, ajenos a ésta, pero en este último caso existen ciertas limitaciones legales; el adquirente debe ser persona natural, no poseer acciones de la empresa y no poseer, en total, acciones laborales por un monto que supere el 0.5% del capital social de la empresa.

La transferencia de la acción laboral implica, que su adquirente, sea trabajador de la empresa o tercero ajeno a la misma, se sustituye al enajenante en el ejercicio de los derechos que otorga la acción laboral. Al señalar esta característica de forma expresa la legislación confirma que la acción laboral es un título-valor que incorpora en el documento mismo los derechos que le corresponden y, por lo mismo se encuentra apta para su libre circulación.¹⁷

Debemos añadir, que la transferencia de la acción laboral incluso a terceros, no implica, de modo alguno, la disminución de la Cuenta Participación Patrimonial del Trabajo, en la cual continúan registradas las acciones laborales transferidas, mientras, no sean redimidas o canjeadas por acciones de capital social.

La negociación de las acciones laborales, puede hacerse mediante la Bolsa. En efecto, la legislación señala que, en caso de que la empresa emisora de las acciones laborales tenga inscritas en la Bolsa de Valores sus acciones representativas de capital social, deberá hacer lo mismo con aquellas. Sin embargo, si el trabajador desea vender sus acciones laborales a otro trabajador o a sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, la transferencia podrá hacerse directamente.

Ha sido intención del legislador estimular la transferencia de las acciones laborales creando un mercado para estos títulos,

lo cual se desprende del hecho de que la ley establece que las empresas emisoras están obligadas a dar a sus titulares facilidades para el fraccionamiento de los títulos representativos de acciones laborales, a señalar en estos su carácter de libre disponibilidad y a mantener permanentemente informados a sus trabajadores sobre el valor patrimonial o en bolsa, si fuere el caso, de las acciones laborales, así como sobre las normas y limitaciones para su transferencia. De esta forma se persigue que el trabajador, que es el poseedor inicial de la acción laboral, la realice rápidamente, obteniendo individualmente un beneficio económico inmediato y tangible. A ello obedece sin duda, el hecho de haber eliminado el plazo de seis años establecido originalmente por el Decreto Ley 21789.

Este esquema va a posibilitar que las acciones laborales puedan concentrarse en manos de grupos de trabajadores con recursos económicos significativos, cuya participación en las utilidades sociales se verá acrecentada en desmedro de los transferentes, y, por otro lado, que existan inversionistas, ajenos a la empresa que, con exclusivo criterio de rentabilidad, adquieran acciones laborales, con lo cual la acción laboral pierde precisamente su carácter "laboral", por cuanto su rentabilidad no irá a beneficiar al aportante de trabajo —como pareciera indicarlo su original denominación— sino al rentista con capacidad financiera para realizar esta inversión.

Además de transferirse, las acciones laborales pueden redimirse y canjearse. Tres son los casos que establece la ley: a) por acuerdo entre la empresa y el titular b) por cese del trabajador, titular de acciones laborales, y c) por fallecimiento del trabajador, titular de acciones laborales. En cualquiera de estos tres casos dos son las opciones existentes: redimir las acciones laborales o canjearlas por acciones representativas del capital social o Bonos de Trabajo.

Cabe anotar que los casos de cese o fallecimiento del trabajador titular de acciones laborales han sido considerados únicamente en el Reglamento de la Ley de Comunidad Industrial, estableciéndose para ellos en atención a la condición laboral de su titular, una fórmula especial: si no hay acuerdo con la empresa para su redención o canje dentro de

los noventa días de producido el cese, la apertura del testamento o declaratoria de herederos, según el caso, las acciones laborales deberán ser redimidas por la empresa a su valor nominal. Reciente ejecutoria del Tribunal de Comunidades Laborales ha confirmado este criterio precisando que la empresa está obligada a la redención de las acciones laborales si el trabajador cesante o los herederos del trabajador fallecido lo exigen.¹⁸ Si el trabajador o sus herederos no lo exigen, podrán conservar sus acciones o transferirlas a terceros, ya que el titular de acciones laborales no está obligado a redimirlas.

Una reciente modificación y aclaración introducida al Artículo 19 del Reglamento de la Ley de Comunidad Industrial, mediante el Decreto Supremo N° 022-79-ICTI/IND-SE, ha autorizado el pago fraccionado hasta en un máximo de doce armadas mensuales iguales, de las sumas resultantes de la redención, siempre y cuando dichas sumas superen el diez por ciento del monto total mensual de la planilla de obreros y empleados de la empresa. Asimismo, la referida aclaración, limita la obligatoriedad de la redención, a falta de acuerdo entre las partes, únicamente aquellas acciones laborales que el trabajador cesante o fallecido adquirió con su participación patrimonial o por capitalizaciones, excluyéndose expresamente de la posibilidad de la redención obligatoria a aquellas que hubiera podido adquirir de otros trabajadores o de terceros. Estas modificaciones obedecen a la intención de legislador de evitar la especulación en el mercado de las acciones laborales y consiguientes problemas de liquidez para las empresas obligadas a la redención.

En los casos de transferencia o redención de acciones laborales el valor de estas se determinará por acuerdo de partes, o por su cotización media trimestral en bolsa, si las acciones estuvieran inscritas o, a falta de estos dos criterios, mediante el procedimiento que CONASEV, en cumplimiento de la Ley de Comunidad Industrial, ha establecido —para las empresas industriales— mediante Resolución CONASEV N° 548-77-EF/94.10 y que consiste, básicamente, en establecer una relación entre el valor nominal de la acción laboral y la utilidad o pérdida neta de la empresa en los seis ejercicios anteriores a su valo-

rización.¹⁹

La acción laboral puede ser objeto, según lo establece la ley, de prenda, usufructo, embargo y otras medidas judiciales, pero si como consecuencia de la ejecución de una prenda o garantía una empresa bancada, financiera u otra deviniera en titular de la acción laboral, no podrá retenerla para sí, estando obligada a ofrecerla en venta, en armonía con la norma que prohíbe que las personas jurídicas sean propietarias de acciones laborales.

Conclusiones

De lo expuesto hasta aquí se puede apreciar que la denominada "acción laboral", si bien presenta ciertas similitudes con la acción no reúne la plenitud de las características esenciales que, a juicio de la doctrina, definen el concepto de acción. En tal sentido, consideramos perfectamente válido sostener que la "acción laboral" no es, jurídicamente, acción.

Claro está que siempre existen quienes consideran que los conceptos jurídicos no son estáticos y que, por lo mismo, evolucionan y cambian adecuándose a los tiempos, en cuyo caso nada tiene de extraño que en esta materia se haya reformulado el concepto clásico — como expresión de un derecho vinculado al capital— para ampliarlo hacia un contenido que implique, también, la expresión de ciertos derechos vinculados al trabajo. Pero, además de que tal tesis, no resuelve el hecho de que, en todo caso, la "acción laboral" viene a ser una acción disminuida y limitada si la comparamos con la acción representativa del capital social, esta extensión del concepto de acción incurre en lo que Trazegnies califica como "una tendencia a absolutizar los conceptos y a definir metafísicamente las instituciones jurídicas y sociales";²⁰ tendencia que encierra el peligro de encubrir o deformar el conocimiento de las instituciones en su verdadera sustancia, ya que como lo sostiene el mismo autor:

"... tales conceptos globales tienen una función decididamente ideológica pues ocultan la verdadera naturaleza de las relaciones entre los hombres: en los mejores casos, son definiciones perfectamente inútiles. Las cosas en lo que son sus formas concretas".²¹

En tal sentido, podemos reiterar nuestra afirmación de que la "acción laboral" no tiene la naturaleza jurídica de la acción y, por tanto, su denominación no responde a una conceptualización de carácter jurídico.

Ahora bien, si la "acción laboral" no es acción ¿Qué es? ¿Cuál es su verdadera naturaleza jurídica?

La respuesta más fácil a esta interrogante sería decir que es una obligación, un derecho de crédito de los trabajadores o del titular de dicha acción frente a la sociedad. Sin embargo, un análisis de esta cuestión no permite formular tan simplistamente esa respuesta, por varias razones.

En primer lugar, porque la obligación a diferencia de la "acción laboral", tiene derecho a un rendimiento fijo y a un vencimiento a plazo determinado, consustancial a su naturaleza de título de crédito, en tanto que la acción laboral tiene derecho a los dividendos y no tiene plazo determinado para extinguirse, salvo en los casos excepcionales previstos en la ley.

En segundo lugar, porque la nueva legislación de comunidades laborales, crea una figura obligacional propia de este sistema, es decir, que se encuentra representada en la Cuenta de Participación Patrimonial del Trabajo. Estos son los Bonos del Trabajo que expresamente son definidos por la legislación como "obligaciones de estas (las empresas) con los trabajadores y constituyen una cuenta del pasivo de la empresa".²²

Estos Bonos del Trabajo, en términos generales, se adecúan a las características propias de este tipo de títulos representativos de obligaciones. Gozan de un interés que según la ley no será inferior al más alto autorizado a pagar por las empresas financieras por los depósitos a plazo fijo y tienen un plazo determinado para su redención, que es de 5 años en Industria y Pesquería y de 3 años en Minería.^{23*}

La acción laboral no es pues tampoco una obligación. Más bien diremos que su naturaleza es mixta (si cabe la expresión), pues, reúne algunos rasgos propios de la acción y algunos otros característicos de la obligación. Con la primera se asemeja en el derecho a los dividendos y a concurrir en el saldo del patrimonio resultante, en caso de liquidación.

Además participa de las pérdidas de la sociedad, como se desprende del hecho de que la reducción del capital no originada en la devolución de aportes a los accionistas o en la exención de las cantidades adeudadas en razón de sus aportes, implica que las acciones laborales vean reducido su valor nominal en forma proporcional a la disminución del capital social sin que esta operación implique pago alguno a sus titulares.²⁴

Con la segunda se asemeja en el hecho de no tener acceso ni a la propiedad ni a la gestión empresarial.

Esta figura legal tiene, no obstante, antecedentes en nuestra legislación en una figura que en su propia denominación expresa la ambigüedad que la caracteriza. Se trata del accio-bono, creado por la ley de Empresas de Propiedad Social-Decreto Ley 20598. Este título, emitido por las Empresas de Propiedad Social, para obtener recursos en el mercado

financiero, se tipifica precisamente por no tener derecho a un rendimiento fijo o interés sino a una participación en el excedente distribible, lo que en buena cuenta equivale a un dividendo, y por ser emitido a plazo indefinido; al mismo tiempo el Decreto Ley 20598 precisa que estos accio-bonos (que no van directamente al público sino a intermediarios financieros) no generan derecho alguno a la propiedad ni a la gestión de la empresa.²⁵

La acción laboral viene a constituir, en último análisis, una figura "sui generis" creada en circunstancias muy particulares, con una finalidad más política que jurídica, y que, en la práctica, introduce, una trascendental reforma de la Comunidad Laboral que ha eliminado el acceso de los trabajadores a la propiedad empresarial.

Lima, febrero de 1979

NOTAS

1/ Decreto Ley 21789, art. 37?; Decreto Ley 22329, art. 37?, Decreto Ley 22333, art. 25?.

2/ Según el Decreto Ley 22401, de reciente promulgación, la participación patrimonial de la Comunidad Laboral se calculará sobre el saldo de la renta neta después de la aplicación del impuesto a la renta, a partir del ejercicio de 1979.

3/ MONTOYA MANFREDI Ulises, Derecho comercial, Tomo I, p. 169.

4/ BRUNETTI, Antonio, Tratado del Derecho de las Sociedades UTEHA, Argentina, Talleres gráficos Guillermo Kraft Ltda. Buenos Aires, 1960, Tomo II, p. 80.

5/ Ver en Decreto Ley 21789, Definiciones Operativas, "Patrimonio de la Empresa" y Decreto Supremo 002-77-IT-DS, arts. 15 y 16.

6/ BRUNETTI, Antonio, Op. cit. Tomo II, p. 91.

7/ MESSINEO, Francesco, Manual de Derecho Civil y Comercial, Ediciones Jurídicas Europa.— América, Buenos Aires, 1955, Tomo V p. 417.

8/ En sentido estricto aquella parte del patrimonio social respecto de la cual ejercen derechos los titulares de acciones laborales es solamente la que está representada por la Cuenta Patrimonial "Acciones Laborales". Con esta intención la ley de Comunidad Industrial ha introducido una definición de patrimonio en virtud de la cual este está conformado por el Capital Social Pagado, la Cuenta Patrimonial "Acciones Laborales", las Reservas le-Í gales, de libre Disposición, Estatutarias, los Excedentes de Revaluación, las Utilidades Reinvertidas, los Capitales Adicionales y los Resultados de Pérdidas y Ganancias acumuladas.

9/ Decretos Leyes 18350, 18384, 18810, parte tercera y 18880, parte tercera.

10/ Decreto Ley N? 22337, art. 1?; Decreto Ley 22329, art. 42?; Decreto Ley 22333, art. 30?.

11/ Decreto Ley 21789, art. 61?; Decreto Ley 22329, art. 61?; Decreto Ley 22333, art. 49?.

12/ MESSINEO, Francesco, Op. cit. Tomo V. p. 395.

13/ Nuestra Ley de Sociedades Mercantiles denomina a dichos títulos como "Títulos de Goce" y señala, en su artículo 119, que "no tienen el carácter de acciones".

14/ BRUNETTI, Antonio, Op. cit. Tomo II, p. 153.

15/ Decreto Supremo N° 002-77-IT/DS, art. 43°.

16 MESSINEO, Francesco, Op. cit. Tomo V, p. 397.

17/ Decreto Ley 21789, art. 43° (modificado por D. L. 22229); Decreto Ley 22329, art. 43°, Decreto Ley 22333, art. 31.

18/ Frisancho con Plastisur S.A. Exp. 335 - 78.

19/ El criterio adoptado por CONASEV guarda estrecha relación con la derogada norma contenida en el artículo 43° del Decreto Ley 21789 según la cual la acción laboral podía ser transferida a los seis años de su emisión. Es de prever que al eliminarse esta prohibición, se modifique el procedi-

miento de valorización basado en la rentabilidad obtenida por la empresa en los seis últimos ejercicios económicos.

20/ TRAZEGNIES, Fernando, ¿Existe la propiedad Social? en DERECHO num. 31, Lima, 1963 p. 265.

21/ Loe. cit.

22/ Decreto Ley 21789, art. 50 (modificado por D. L. 22229); Decreto Ley 22329, art. 51; Decreto Ley 22333, art. 38.

23/ Loe. cit.

24/ Decreto Ley 21789, art. 48°; Decreto Supremo 002-77-IT/DS, art. 20; Decreto Ley 22329, art. 49; Decreto Ley 22333, art. 35°.

25/ Decreto Ley 20598, Sección II, Título IV, Capítulo II.