

Martes, 14 de enero de 2014

P7\_TA(2014)0013

## Participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas

### Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas (2013/2127(INI))

(2016/C 482/06)

El Parlamento Europeo,

- Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y, en particular, su artículo 3, apartado 3,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, titulada «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010)2020),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 12 de diciembre de 2012, titulada «Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo — un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas» (COM(2012)0740),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 5 de julio de 2002, relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores (COM(2002)0364) y la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de junio de 2003, sobre dicha Comunicación <sup>(1)</sup>,
- Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE), de 21 de octubre de 2010, sobre la participación financiera de los trabajadores en Europa <sup>(2)</sup>,
- Visto el estudio encargado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales titulado «Employee financial participation in companies' proceeds» <sup>(3)</sup> (La participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas), publicado en septiembre de 2012,
- Visto el Informe PEPPER IV, titulado «Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate Countries of the European Union» (Comparación de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa en los países miembros y candidatos de la Unión Europea), publicado en octubre de 2009 por la Universidad Libre de Berlín,
- Visto el Informe PEPPER III, titulado «Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the New Member and Candidate Countries of the European Union» (Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa en los nuevos países miembros y los países candidatos de la Unión Europea), publicado en junio de 2006 por la Universidad Libre de Berlín,
- Visto el Informe PEPPER II de la Comisión, de 8 de enero de 1997, titulado «Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) en los Estados miembros» (COM(1996)0697),
- Visto el Informe PEPPER I, titulado «Promotion of employee participation in profits and enterprise results» (Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa), publicado en marzo de 1991 por la Comisión y el Instituto Universitario Europeo,
- Visto el proyecto piloto de la Comisión sobre el fomento de la propiedad y la participación de los trabajadores <sup>(4)</sup>,
- Visto el informe, de 18 de diciembre de 2003, del grupo de alto nivel de expertos independientes sobre los obstáculos transnacionales al crecimiento de la participación financiera de los trabajadores en las empresas transnacionales,

<sup>(1)</sup> DO C 68 E de 18.3.2004, p. 429.

<sup>(2)</sup> DO C 51 de 17.2.2011, p. 1.

<sup>(3)</sup> IP/A/EMPL/ST/2011-02 — PE 475.098.

<sup>(4)</sup> MARKT/2013/019/F 2013/S 077-128533

**Martes, 14 de enero de 2014**

- Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de octubre de 2012, titulada «Acta del Mercado Único II — Juntos por un nuevo crecimiento» (COM(2012)0573),
  - Vista la Comunicación de la Comisión, de 14 de marzo de 2006, titulada «Aplicar el Programa comunitario de Lisboa para el crecimiento y el empleo: Transmisión de empresas — Continuidad mediante la renovación» (COM(2006)0117),
  - Vista su Resolución, de 15 de enero de 2013, en materia de información y consulta de los trabajadores, anticipación y gestión de las reestructuraciones <sup>(1)</sup>,
  - Visto el artículo 48 de su Reglamento,
  - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la opinión de la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios (A7-0465/2013),
- A. Considerando que los sistemas de participación financiera de los trabajadores (PFT) pueden proporcionar ventajas financieras directas más allá de las estructuras básicas de remuneración mediante:
- la participación en el capital, que aporta a los trabajadores el derecho a disfrutar de los beneficios del éxito de la empresa al tiempo que participan de la responsabilidad y los riesgos inherentes a las decisiones estratégicas;
  - la participación en los beneficios, ya sea en efectivo, en acciones o en prestaciones, que pueden recompensar el éxito o el rendimiento excepcional, complementar las rentas de los trabajadores e impulsar su poder adquisitivo, con un posible efecto de contagio directo en la economía local;
- B. Considerando que los empleados se enfrentan a un doble riesgo cuando el empresario se ve afectado por una crisis: por un lado, el riesgo de perder su trabajo y sus ingresos y, por el otro, el riesgo de perder el capital invertido en la empresa;
- C. Considerando que existen tres modelos principales de PFT a elegir: la participación en los beneficios (en efectivo, diferida o basada en acciones), la participación individual en el capital (acciones u opción a acciones por parte del personal) y los programas de accionariado de los trabajadores (Employee Stock Ownership Plans, ESOP); que la PFT puede adoptar la forma de acciones o efectivo;
- D. Considerando que el modelo de PFT más adecuado dependerá a menudo del tamaño y de la situación de la empresa, especialmente de si cotiza o no en Bolsa;
- E. Considerando que la PFT, especialmente cuando adopta la forma de ESOP o de participación en el capital, puede actuar como un medio de absorción de las perturbaciones, ya que permite que terceros gestionen primas u otras formas de recompensa o retribución complementaria en fondos fiduciarios, diversificando así el riesgo de inversión entre los principales accionistas de la empresa y asegurando que los trabajadores dispongan de una cartera de acciones segura;
- F. Considerando que la participación financiera de los trabajadores en sus empresas conlleva una serie de riesgos potenciales para estos; que la participación financiera no debe utilizarse como medio para incumplir la legislación laboral, ni para reducir los derechos sociales y laborales adquiridos o presionar en favor de una mayor flexibilidad del mercado laboral;
- G. Considerando que si los empleados obtienen de los propietarios de la empresa un derecho prioritario de compra de la misma y pueden, por tanto, hacerse cargo de empresas que atraviesan dificultades financieras, pueden intentar salvar sus puestos de trabajo y reducir así con este procedimiento la incertidumbre sobre el mantenimiento de su empleo debido a posibles adquisiciones por otras empresas; que la participación accionarial de los trabajadores suele ser una respuesta ante problemas sucesorios en el seno de la compañía, ya que esta a menudo se cierra o se vende para una posible racionalización o cierre cuando es imposible la sucesión; que este procedimiento puede resultar útil, en particular para las PYME y las microempresas, al garantizar la continuación de una actividad comercial sostenible; que estos beneficios solo pueden garantizarse con la participación de los trabajadores;

<sup>(1)</sup> Textos Aprobados, P7\_TA(2013)0005.

Martes, 14 de enero de 2014

- H. Considerando que el programa ESOP es un ejemplo de un modelo eficaz de transmisión de empresas para las empresas no cotizadas donde interviene una entidad intermediaria para adquirir las acciones en nombre de los trabajadores; que los trabajadores no se encuentran expuestos a ningún riesgo adicional porque la adquisición está financiada por una participación en los beneficios o por un préstamo que será devuelto por las participaciones en los beneficios, que se añaden a los salarios de los trabajadores;
- I. Considerando que el concepto de sociedades laborales en España constituye un ejemplo de mejores prácticas de un sistema de PFT para las microempresas; que además permite que los desempleados puedan elegir si desean recibir su subsidio de desempleo en forma de cantidad a tanto alzado con el fin de iniciar una nueva sociedad o recapitalizar una sociedad existente;
- J. Considerando que la PFT reduce una visión cortoplacista, fomenta la sostenibilidad y la adopción de decisiones estratégicas a largo plazo por parte de los gestores y puede aumentar el interés de los trabajadores en el compromiso a largo plazo y en buscar soluciones innovadoras en el proceso de producción; que la PFT puede generar así estabilidad, desarrollo y crecimiento, reduciendo al mismo tiempo los riesgos de una expansión excesiva que lleve a la pérdida de empleos; que estos efectos pueden reforzarse mediante instituciones estables y viables de participación de los trabajadores;
- K. Considerando que los sistemas de participación financiera estimulan la inversión en formación, ya que aumentan la probabilidad para las empresas de retener a los trabajadores cualificados a largo plazo;
- L. Considerando que la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de su empresa y, en su caso, la participación asociada de los trabajadores en la toma de decisiones, pueden contribuir a mejorar su satisfacción laboral y su motivación y rendimiento general; que también pueden fomentar que los trabajadores desarrollen un sentido de la propiedad y conozcan mejor su empresa, además de reforzar el respeto mutuo entre los trabajadores y el empresario;
- M. Considerando que animar a los trabajadores a que desarrollen un sentido de la propiedad y de la responsabilidad aumenta su sentimiento de inclusión y la probabilidad de que sus empresas se comprometan con ellos y comprendan sus preocupaciones, perspectivas e ideas;
- N. Considerando que el establecimiento de la PFT puede contribuir a fomentar la productividad, mejorar el rendimiento, respaldar la armonización de los intereses de los trabajadores y los accionistas, así como atraer y conservar al personal clave;
- O. Considerando que la participación de los trabajadores en la gestión mediante derechos de voto, el derecho de presencia u otras formas de gobierno pueden mejorar la gestión y el flujo de información y ayudar a los trabajadores a entender mejor la situación de su empresa cuando esta afronta dificultades, así como dotarles de una mayor capacidad para acceder a las recompensas en los buenos momentos;
- P. Considerando que, en los modelos de PFT donde interviene una entidad intermediaria, esta puede ejercer derechos de voto u otras formas de gobierno en nombre de los trabajadores, que permiten la representación colectiva;
- Q. Considerando que los sistemas de PFT pueden desempeñar un papel importante en la participación adicional de los trabajadores en los procesos de información, consulta y toma de decisiones durante la reestructuración;
- R. Considerando que la PFT está sujeta a las normas nacionales en materia de fiscalidad, y que no es oportuno desarrollar un modelo único de PFT a escala de la UE; que la PFT debe ser fruto de una decisión meditada de la empresa en cuestión y sus trabajadores, teniendo debidamente en cuenta el contexto nacional y sectorial más amplio; que un conjunto de directrices básicas podría ganarse la confianza del público y ayudar a que la PFT cumpla sus objetivos;
- S. Considerando que la PFT puede no resultar adecuada para todas las empresas o empleados y que, por tanto, no debe adoptarse este sistema sin haberlo considerado antes muy detenidamente;

Martes, 14 de enero de 2014

### **Los obstáculos al recurso a la PFT en la UE**

1. Pide a los Estados miembros que tengan en cuenta los obstáculos transnacionales que afrontan tanto las empresas que ofrecen estos sistemas a sus trabajadores en varios Estados miembros como los trabajadores en sí, para los que la doble imposición puede representar una vulneración del derecho a la libre circulación;
2. Señala las diferencias entre los Estados miembros en lo relativo a las cotizaciones obligatorias a la seguridad social sobre los ingresos por participación financiera;
3. Destaca que, en algunos casos, puede resultar útil establecer la convergencia gradual de los sistemas de participación financiera existentes y la legislación nacional conexas a fin de permitir que, en el futuro, las empresas ofrezcan sistemas similares o idénticos en todos los Estados miembros en los que tienen trabajadores;
4. Insiste en que la falta de información sobre los sistemas de participación financiera existentes podría verse compensada por el aumento de la cantidad de información comparable a nivel internacional, lo que reduciría los costes para las grandes empresas y las PYME, y les permitiría ofrecer sistemas de participación de los trabajadores que se adecúen a sus necesidades concretas;
5. Destaca la falta de medidas legislativas nacionales que favorezcan el desarrollo de sistemas de PFT; observa, en este contexto, las diferencias entre la UE-15 <sup>(1)</sup> y la UE-13 <sup>(2)</sup> en relación con sus niveles de participación en sistemas de PFT; reconoce el vínculo entre la introducción de medidas legislativas a nivel nacional a favor de los sistemas de PFT y el número de trabajadores que participan en ellos <sup>(3)</sup>;

### **Cuestiones fiscales**

6. Subraya que se requiere mayor transparencia en los sistemas nacionales de participación accionarial de los trabajadores, especialmente a la hora de calcular la carga fiscal efectiva en la UE-28, a fin de evitar la doble imposición y la discriminación;
7. Señala que el marco para un modelo europeo de participación accionarial de los empleados no debe prevalecer sobre las normativas fiscales nacionales;
8. Pide a los Estados miembros que, cuando fomenten sistemas de participación accionarial de los empleados, ofrezcan incentivos fiscales, en consonancia con los principios de mejores prácticas;
9. Señala que unos incentivos fiscales con un objetivo muy concreto podrían incrementar la participación accionarial de los trabajadores en distintos Estados miembros e incluso contribuir al crecimiento económico;
10. Opina, por tanto, que la Comisión debe presentar orientaciones sobre la tributación de la PFE;

### **Recomendaciones**

11. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que estudien medidas oportunas para alentar a las empresas a que, de forma voluntaria, desarrollen y ofrezcan sistemas de PFT, abiertos a todos los trabajadores sin discriminación, teniendo en cuenta la situación específica de las PYME y las microempresas; pide a los Estados miembros que intensifiquen los intercambios de mejores prácticas en este sentido;
12. Considera que la PFT también puede representar una forma de recompensa a los trabajadores, a través de cuotas de capital o de bonos específicos, según el producto financiero utilizado y del tipo de empresa de que se trate;
13. Considera que toda medida relativa a la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de la empresa debe ser sostenible a largo plazo y basarse en los principios de la participación voluntaria, la igualdad entre los trabajadores y la diligencia debida, especialmente para las PYME; hace hincapié en que, a pesar de que la UE reconozca la utilidad de los regímenes de PFT, este ámbito no es competencia de la Unión;

<sup>(1)</sup> Los Estados miembros que se adhirieron a la Unión antes de 1995.

<sup>(2)</sup> Los Estados miembros que se adhirieron a la Unión después de 1995.

<sup>(3)</sup> «Employee financial participation in companies' proceeds» (La participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas) (PE 475.098), p. 36.

Martes, 14 de enero de 2014

14. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, vinculen más estrechamente a los interlocutores sociales y las organizaciones y partes interesadas en la participación accionarial de los trabajadores al diálogo entre los responsables políticos, las empresas y los representantes de los trabajadores, en los niveles correspondientes, respetando al mismo tiempo la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva, a fin de velar por que se tengan en cuenta en el desarrollo de las políticas los ejemplos existentes de mejores prácticas para facilitar la aplicación de la PFT por parte de las empresas;

15. Aguarda con impaciencia los resultados del proyecto piloto, especialmente el desarrollo de un centro virtual de PFT y la calculadora del tipo impositivo efectivo CETREPS; pide a la Comisión que, en vista de este proyecto piloto, presente ideas a los Estados miembros acerca de mecanismos de participación;

16. Considera interesante un posible 29º régimen de inclusión voluntaria como un marco jurídico único facultativo abierto a los trabajadores de toda la UE, que respetaría los ámbitos de competencia de los Estados miembros en materia de legislación fiscal y laboral, y que se caracterizaría por lo siguiente:

- a) un conjunto de modelos de apoyo sencillos, elementales y básicos desarrollados a partir de ejemplos de mejores prácticas para cada tipo y tamaño de empresa,
- b) un planteamiento basado en el mercado en el que solo las empresas que consideren útil el régimen único lo utilicen,
- c) la posibilidad de que sigan existiendo diferencias en la cultura jurídica de los Estados miembros en tanto en cuanto los sistemas nacionales continuarían existiendo en paralelo,
- d) la mejora de la transparencia y del acceso a la información para facilitar una aplicación uniforme en los distintos Estados miembros,
- e) la aplicabilidad a nivel nacional o de la UE en caso necesario, sin limitarse a las empresas transfronterizas, teniendo en cuenta las cuestiones fiscales, así como los riesgos financieros que corren los trabajadores <sup>(1)</sup>;

17. Opina que una evaluación de impacto sobre ese 29º régimen serviría para evaluar las posibilidades de crear unas condiciones equitativas y de no obstaculizar la internacionalización de las empresas;

18. Señala que la participación accionarial de los trabajadores fomenta la tan necesitada cohesión social y representa un importante complemento para un gobierno corporativo sostenible; destaca, no obstante, la necesidad de tomar precauciones en la promoción de sistemas de participación accionarial, con objeto de no sustituir los salarios por sistemas de participación en los beneficios;

19. Pide, por tanto, a la Comisión y a las partes interesadas pertinentes que sigan abogando por la adhesión al «enfoque modular»;

20. Anima a la Comisión a que presente una evaluación de impacto independiente sobre ese 29º régimen para la PFT, y espera impaciente que se incluya información al respecto en el informe intermedio de la Comisión;

21. Pide a la Comisión que, tras la publicación de la evaluación de impacto independiente y en cooperación con las organizaciones de participación accionarial de los trabajadores, los Estados miembros y, cuando proceda, los interlocutores sociales, se plantee la elaboración de un conjunto de directrices básicas para llevar a buen término los sistemas de PFT que comprenda las características siguientes:

- a) orientación a los objetivos: las empresas deben determinar los objetivos de un sistema de PFT para elegir qué modelo es el más adecuado para ellas y tener las mayores posibilidades de obtener los resultados deseados; antes de su introducción, los sistemas de PFT deben someterse a la consulta de los trabajadores o de sus representantes; los acuerdos colectivos no deben verse afectados por los acuerdos sobre los sistemas de PFT;
- b) flexibilidad en el funcionamiento y carácter voluntario: la PFT funciona de forma distinta en diferentes sectores, empresas de distintos tipos y tamaños, y distintos Estados miembros; la decisión de desarrollar y poner en práctica un sistema de PFT le corresponde por tanto a la empresa, en vista de la legislación y las prácticas nacionales, y teniendo en cuenta su situación financiera;

---

<sup>(1)</sup> «Employee financial participation in companies' proceeds» (La participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas) (PE 475.098), p. 16.

**Martes, 14 de enero de 2014**

- c) carácter adicional o complementario a la remuneración contractual: todo modelo de PFT debe añadirse al sueldo básico del trabajador y a sus derechos contractuales, no ser su sustituto;
  - d) carácter voluntario para los trabajadores: la PFT es un medio por el cual se da a los trabajadores una opción sobre cómo deben beneficiarse de una relación financiera más estrecha con su empresa; en último término, el trabajador individual debe tener la opción de adherirse o no al sistema, pero esta posibilidad debe estar igualmente disponible para toda la plantilla de la empresa, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, sobre una base no discriminatoria, para poder lograr una integración real;
  - e) negociación por los interlocutores sociales: cuando las prácticas y las tradiciones nacionales incluyan la presencia de interlocutores sociales a nivel de la empresa, deben ser los interlocutores sociales pertinentes quienes, «fábrica por fábrica» de forma local o en toda la empresa, negocien los sistemas de PFT para ajustarlos a las circunstancias y condiciones específicas de la empresa y su plantilla; tales sistemas no deben discriminar a los trabajadores por pertenecer a un sindicato o por cualquier otro motivo de discriminación contemplado en el artículo 10 del TFUE;
  - f) información clara: debe facilitarse a los trabajadores información clara sobre los riesgos y los derechos inherentes a la inclusión en un sistema de PFT, incluido cualquier período de garantía: la decisión de adherirse a un sistema de PFT ha de basarse en el consentimiento informado del trabajador, otorgado teniendo pleno conocimiento de los derechos, obligaciones y riesgos subyacentes, así como de las repercusiones fiscales en el momento de la adhesión y de las condiciones aplicables en el momento de abandonar la empresa o el sistema en cualquier circunstancia;
  - g) participación en el gobierno: según el sistema de PFT, un empresario puede invitar a uno o varios trabajadores a participar directamente en el gobierno de la empresa; en ese caso, los derechos y las responsabilidades se definirán claramente de forma conjunta;
  - h) si la participación en el capital es el modelo acordado, será preferible el accionariado colectivo, por ejemplo, un fondo fiduciario; con este modelo, las acciones deben asignarse de modo que no se incrementen las diferencias de salario existentes;
  - i) la participación de los trabajadores ha de estar necesariamente protegida mediante un seguro contra una insolvencia de la empresa;
  - j) la repercusión en la igualdad de género debe tomarse siempre en consideración cuando se acuerden los sistemas de PFT;
  - k) transparencia: los trabajadores implicados deben poder disponer, en cualquier momento, de información sobre la situación económica de la empresa en cuestión, así como sobre los riesgos inherentes;
22. Constata que, como se había señalado en el período anterior a la crisis financiera, las políticas de remuneración que alientan conductas excesivamente arriesgadas entre los empleados pueden afectar la gestión sana y eficaz de las entidades de crédito, de los fondos de inversión y de otras empresas del sector financiero;
23. Anima a los interlocutores sociales a que continúen trabajando juntos para desarrollar nuevas oportunidades e innovaciones en materia de PFT a los niveles pertinentes;
24. Considera que, con el fin de promover la participación financiera destinada a la creación de una nueva forma de financiación de las empresas y permitir a los trabajadores una mayor vinculación con la empresa que los emplea, se debe dar a los empresarios la oportunidad de ofrecer a los trabajadores formas de suscripción de capital social o títulos de deuda emitidos específicamente (obligaciones); opina que las suscripciones deben ser realizadas voluntariamente por el trabajador, ya sea de forma individual o en grupo, así como por la empresa;
25. Reconoce que la transmisión de empresas, la financiación adicional, la permanencia del personal y otros problemas característicos de las PYME pueden aliviarse mediante planes de participación accionarial de los trabajadores; opina que los sistemas de participación accionarial de los empleados en pequeñas empresas y microempresas pueden combinarse con medidas en el mercado laboral, como prestaciones por desempleo y, de esa forma, ayudar a reintegrar a los desempleados;
26. Observa una falta de información y educación acerca de posibles sistemas de participación accionarial de los trabajadores, especialmente entre las PYME; pide, a este respecto, a la Comisión y a los Estados miembros que organicen mejor campañas informativas y que fomenten la transferibilidad transfronteriza entre los Estados miembros de los sistemas que representen las mejores prácticas;

---

**Martes, 14 de enero de 2014**

27. Anima a los Estados miembros a que, en cooperación con los interlocutores sociales, las organizaciones de participación accionarial de los trabajadores y la Comisión, utilicen los portales únicos de información —ventanillas únicas— existentes, accesibles para la empresa y los trabajadores, o que creen unos nuevos, con el objetivo de explicar los beneficios y las ventajas de la PFT, así como sus riesgos, y los incentivos nacionales y los distintos modelos disponibles, de modo que los trabajadores y las empresas puedan realizar una valoración fundada en relación con los sistemas de PFT y encontrar la mejor opción para alcanzar acuerdos a escala empresarial y evaluar mejor las opciones a su alcance y las dificultades que pueda plantear la adhesión a un sistema de PFT; sugiere que estos portales únicos de información se adscriban a los organismos o las autoridades competentes existentes a escala nacional, o se incluyan en ellos;

o

o o

28. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

---