

# COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

COM(92) 193 final

Bruselas, 5 de mayo de 1992



Propuesta modificada de

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

relativa al fomento de la  
participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la  
empresa (incluida la participación en el capital)

(presentada por la Comisión en virtud del párrafo tercero  
del artículo 149 del tratado CEE)

Propuesta modificada de Recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (Incluida la participación en el capital)

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social han emitido dictámenes sobre la propuesta de Recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de las empresas (Incluida la participación en el capital) - COM(91) 259. La propuesta modificada, que la Comisión presenta ahora al Consejo en virtud del apartado 3 del artículo 149 del tratado CEE, tiene en cuenta las modificaciones del Parlamento aprobadas el 9 de abril de 1992 y el dictamen del Comité Económico y Social aprobado el 27 de febrero de 1992. Asimismo, por razones de claridad y coherencia, se han añadido una serie de mejoras técnicas.

#### Sección II

##### Apartado 2

El Parlamento deseaba indicar que algunos planes con determinadas características, por ejemplo los que se adaptan a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas, merecen un apoyo especial.

##### Apartado 2. nuevo párrafo

El Comité Económico y Social pidió a la Comisión que modificara la redacción para incluir una recomendación a los Estados miembros a fin de que éstos favorezcan la emisión de acciones con derecho a voto para los trabajadores con preferencia a la de acciones sin derecho a voto. El Parlamento, teniendo en cuenta algunos escándalos financieros recientes, subrayó la importancia de prevenir el uso indebido de las acciones de los trabajadores cuando éstas forman un fondo de inversión o fideicomiso.

#### Sección III

##### Apartado 10

Se propusieron una serie de modificaciones con respecto al grupo de trabajo que debe crear la Comisión. Asimismo, se pidió una formulación más clara de sus objetivos.

El Parlamento quiere que los interlocutores sociales estén representados en dicho grupo de trabajo e incluyó también un cuarto tipo de plan en la lista no exhaustiva de planes que debe estudiar el grupo de trabajo.

#### Anexo

##### Apartado 7

El Comité Económico y Social es partidario de la inclusión de algún tipo de "advertencia" en todas las ofertas que se hagan a los trabajadores sobre planes de participación financiera. El Parlamento aprobó un texto modificado para el apartado 7 que establece una distinción más clara entre riesgos para los ingresos y riesgos para el capital e introduce diferentes posibilidades de protección frente a dichos riesgos.



Propuesta modificada de Recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (Incluida la participación en el capital)

TEXTO ORIGINAL

MODIFICACIONES PROPUESTAS

Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (Incluida la participación en el capital)

Propuesta modificada de Recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (Incluida la participación en el capital)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Sin modificaciones

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 235,

Sin modificaciones

Vista la propuesta de recomendación presentada por la Comisión<sup>(1)</sup>,

Sin modificaciones

Visto el dictamen del Parlamento Europeo<sup>(2)</sup>,

Sin modificaciones

Visto el dictamen del Comité Económico y Social<sup>(3)</sup>,

Sin modificaciones

Considerando que, en su Comunicación relativa al Programa de Acción relativo a la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, la Comisión anunció su intención de presentar un instrumento comunitario sobre la participación en el capital y la participación financiera de los trabajadores;

Sin modificaciones

(1) D.O. C n.º 245, de 20.09.1991

(2) Adoptado el 09.04.1992

(3) Adoptado el 27.02.1992



Considerando que se ha preparado un informe sobre el Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa en los Estados miembros de la Comunidad Europea y que dicho informe confirma que existe una gran variedad de tipos de planes en la Comunidad, incluidos los pagos en metálico, los planes de participación en los beneficios por acciones y diferidos y diversos tipos de planes particulares de accionariado de los trabajadores;

Sin modificaciones

Considerando que el fomento a nivel comunitario de los planes de participación financiera de los trabajadores debe contemplarse como medio de lograr una mejor distribución de la riqueza generada por las empresas, al mismo tiempo que se fomenta una mayor participación de los trabajadores en el progreso de su empresa;

Sin modificaciones

Considerando que si bien la investigación empírica sobre los efectos de dichos planes aún no ofrece en la práctica pruebas irrefutables de unas ventajas globales decisivas, existen suficientes indicios de que dichos planes tienen una serie de efectos positivos, incluidas las mejoras en la motivación y la productividad de los trabajadores y en la competitividad de las empresas;

Sin modificaciones

Considerando que es conveniente fomentar una difusión más amplia de los planes de participación financiera dentro de la Comunidad, sin pretender una armonización activa o una reducción de la gran diversidad de planes existentes;

Sin modificaciones

Considerando que, dado que los trabajadores no pueden participar en el capital de algunas empresas o negocios, es preciso crear modelos de participación fuera de las empresas;



Considerando que, si bien en algunos casos las acciones entregadas a los trabajadores no incluyen el derecho a voto, es deseable reducir o eliminar las restricciones a los derechos de voto de los trabajadores accionistas;

Considerando que, cuando las acciones de los trabajadores están depositadas en un fondo de inversión o fideicomiso, es necesario prevenir cualquier uso indebido de las mismas;

Considerando que el éxito final de esta iniciativa comunitaria dependerá en gran medida del interés y de la participación activa de los propios interlocutores sociales;

Sin modificaciones

Considerando que, en el contexto de la consecución del mercado interior, es necesario estudiar las posibilidades de desarrollar fórmulas transnacionales para la participación de los trabajadores en los beneficios y en los resultados de la empresa;

Sin modificaciones

Considerando que la presente acción resulta necesaria para lograr, en el funcionamiento del mercado común, uno de los objetivos de la Comunidad,

Sin modificaciones

Recuerda que, en lo que se refiere a la remuneración, la legislación comunitaria prohíbe la discriminación basada en razones de sexo<sup>(4)</sup> o de nacionalidad;

(4) En particular:

Artículo 119 del Tratado CEE

Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribuciones de hombres y mujeres

Directiva 76/207/CEE sobre igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo

Directiva 79/7/79, sobre igualdad de trato de hombres y mujeres en lo que

segr 265200/ESISseguridad social.

I. INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS: Sin modificaciones

A reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida de una amplia variedad de planes para aumentar la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa, ya sea por medio de la participación en los beneficios, a través del accionariado de los trabajadores o de una combinación de ambos. Sin modificaciones

II. RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS QUE: Sin modificaciones

1. Garanticen que las estructuras jurídicas permitan la introducción de las formas de participación financiera a que hace referencia la presente Recomendación. Sin modificaciones



2. Consideren la posibilidad de conceder incentivos como beneficios fiscales, financieros o de otro tipo para fomentar la introducción de determinadas formas de participación.

Consideren la posibilidad de conceder incentivos como beneficios fiscales, financieros o de otro tipo, para fomentar la introducción de determinadas formas de participación; a este respecto, debe prestarse especial atención al apoyo a formas de participación que presenten una o varias de las siguientes características:

- planes que faciliten una distribución más equitativa de los ingresos y de la riqueza;
- planes que alienten a los trabajadores a obtener y mantener una participación en la empresa en la que trabajen y que fomenten su implicación en las decisiones de dicha empresa;
- planes que creen las condiciones para la participación indirecta en el capital, en particular en los casos en los que la participación en relación con la empresa o el negocio no sea posible;
- planes que se adapten a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas;
- planes que incluyan tanto a los trabajadores a jornada completa como a los de jornada parcial;

2.b Fomenten la emisión para los trabajadores de acciones con derecho a voto con preferencia a acciones sin derecho a voto, y garanticen que cuando las acciones de los trabajadores estén depositadas en un fondo de inversión o fideicomiso, se evite el uso indebido de las mismas;

3. Fomenten la utilización de dichos planes facilitando el suministro de información adecuada a todas las partes implicadas.

Fomenten la utilización de dichos planes facilitando el suministro de información a todas las partes implicadas, incluida la Comisión Europea.

4. Tengan en cuenta la experiencia adquirida en otros Estados miembros a la hora de examinar la posibilidad de conceder un trato preferencial a determinados planes de participación financiera;

Sin modificaciones



- |  |  |
|--|--|
| 5. Garanticen que los interlocutores sociales tengan la posibilidad de elegir entre una serie de opciones lo suficientemente amplia sobre la base de las consultas realizadas entre empresarios y trabajadores o sus representantes;   | Garanticen que los interlocutores sociales tengan la posibilidad de elegir entre una amplia serie de opciones sobre la base de las consultas realizadas entre empresarios y trabajadores o sus representantes; |
| 6. Garanticen que dicha elección pueda realizarse a un nivel que, teniendo en cuenta la práctica nacional a este respecto, sea lo más cercano posible al trabajador y a la empresa;  | Sin modificaciones   |
| 7. Promuevan el examen de las cuestiones clave que figuran en el Anexo a la hora de preparar los nuevos planes de participación financiera o de revisar los planes existentes;   | Sin modificaciones   |
| 8. Estudien, una vez transcurrido un periodo de tres años a partir de la adopción de la presente Recomendación, los datos disponibles a nivel nacional relativos al desarrollo de la participación financiera de los trabajadores y comuniquen los resultados a la Comisión; | Sin modificaciones   |
| 9. Potencien la sensibilización de los interlocutores sociales sobre las cuestiones anteriormente mencionadas.   | Sin modificaciones   |



III. TOMA NOTA DE LA INTENCIÓN DE  
LA COMISIÓN DE:

Sin modificaciones

10. Establecer un grupo de trabajo que estudie las posibilidades de crear a nivel comunitario fórmulas de planes de participación financiera de los trabajadores, a fin de mejorar las oportunidades para su aplicación en condiciones equiparables en toda la Comunidad; se incluirán los tres tipos siguientes:

- a) un plan de participación en los beneficios;
- b) un plan de accionariado de los trabajadores;
- c) un plan de opción de compra de acciones.

Establecer un grupo de trabajo, en el que estén representados los interlocutores sociales, que estudie los problemas prácticos y los obstáculos a los que se enfrentan actualmente las empresas cuando desean ampliar el acceso a planes de participación financiera a sus trabajadores de otro Estado miembro en condiciones comparables, o cuando desean establecer un plan similar para ellos. Para facilitar dicha ampliación en toda la Comunidad, el grupo de trabajo estudiará formas de simplificar los procedimientos que deban seguir las nuevas empresas o los nuevos trabajadores a fin de poder acogerse a cualquier forma de beneficio o trato preferente concedido a las empresas o a los trabajadores autóctonos con respecto a los planes de participación financiera; dicho estudio abordará en particular, pero no exclusivamente, los siguientes tipos de planes:

- a) participación en los beneficios;
- b) planes de accionariado de los trabajadores;
- c) planes de opción de compra de acciones.
- d) planes salariales de inversión.

11. Presentar un informe al Consejo relativo a la aplicación de la presente Recomendación dentro de un plazo de cuatro años a partir de su adopción sobre la base de la información proporcionada por los Estados miembros.

Presentar un informe al Consejo y al Parlamento Europeo relativo a la aplicación de la presente Recomendación dentro de un plazo de cuatro años a partir de su adopción sobre la base de la información proporcionada por los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el  
Por el Consejo  
El Presidente

Sin modificaciones



Cuestiones clave que deberán tenerse en cuenta a la hora de preparar los nuevos planes de participación financiera o de revisar los planes existentes

Sin modificaciones

1. Regularidad: los planes se aplican con regularidad y ofrecen bonificaciones al menos una vez al año o con mayor frecuencia.

Sin modificaciones

2. Fórmula predeterminada: la fórmula por la que se establecen los beneficios de los trabajadores debería determinarse claramente antes de comenzar cualquier periodo de referencia.

Fórmula predeterminada: la fórmula por la que se establecen los beneficios de los trabajadores debería determinarse claramente, y explicarse a los trabajadores implicados, antes de comenzar cualquier periodo de referencia.

3. No sustituye a las negociaciones salariales: no debe considerarse que la existencia de planes de participación financiera sustituye las negociaciones normales relativas a los salarios y a otras condiciones de empleo.

Mantenimiento de las negociaciones salariales: la existencia de planes de participación financiera no debería ser un obstáculo para las negociaciones normales relativas a los salarios y a las condiciones de empleo o de fijación de salarios y de condiciones de empleo a través de dichas negociaciones.

4. Participación voluntaria: tanto las empresas como los trabajadores deberían poder elegir si desean o no participar en los planes.

Participación voluntaria: tanto las empresas como los trabajadores deberían poder elegir si desean o no participar en los planes; dichos planes deberían introducirse mediante acuerdo entre empresarios y trabajadores o sus representantes.


5. Cálculo de los beneficios de los trabajadores: las bonificaciones no deberían fijarse por adelantado, sino ser variables y estar unidas al rendimiento empresarial (expresado en términos de beneficios o de otro tipo de indicador empresarial) durante un periodo de tiempo determinado, de acuerdo con una fórmula previamente acordada; dicha fórmula también debería especificar claramente el indicador del rendimiento empresarial que se va a utilizar.

Sin modificaciones



6. Cantidades: A fin de producir la motivación esperada, la cuantía media de las bonificaciones debería ser significativa en relación con la parte fija de los salarios de los trabajadores, a la vez que podría ser aconsejable establecer un tope (en cantidades o en porcentajes) a fin de evitar grandes fluctuaciones de los ingresos totales. Sin modificaciones
7. Riesgos: aparte de cierta variabilidad de los ingresos inherente a estos planes, los trabajadores pueden correr riesgos adicionales cuando adquieren valores que entrañen riesgo (por ejemplo, acciones o bonos); tendrá que estudiarse cuidadosamente la posibilidad de algún tipo de seguro contra unas pérdidas demasiado cuantiosas del valor de estos bienes cuando los riesgos estén muy concentrados (por ejemplo si están emitidos por la empresa contratante) y sean muy grandes en relación con el total de los bienes del trabajador. Riesgos: debe advertirse a los trabajadores sobre los posibles riesgos relacionados con los planes de participación financiera; deberá establecerse una distinción entre los riesgos para los ingresos (derivados de la reducción en los pagos relacionados con los beneficios o en los dividendos) y los riesgos para el capital (ligados a las fluctuaciones en el valor de las acciones o bonos u otros tipos de títulos). Los riesgos para los ingresos pueden limitarse mediante la introducción de topes máximos. Cuando la participación financiera de los trabajadores adopte la forma de inversiones de capital que son poco o nada diversificadas (p.ej., valores que entrañan riesgo emitidos por el empresario u otros títulos de participación) debe considerarse atentamente la posibilidad de introducir mecanismos de protección contra el riesgo de graves pérdidas del valor de dichos activos.
8. Beneficiarios: los beneficiarios son primordialmente los trabajadores, es decir, los asalariados cubiertos por un contrato laboral; los beneficios deberían ponerse, en la medida de lo posible, a disposición de todos los trabajadores de la empresa. En general, los trabajadores que se encuentren en la misma situación objetiva deberían tener los mismos derechos por lo que respecta al acceso a los planes de participación. Sin modificaciones



9. Tipos de empresas: los planes podrán aplicarse tanto en empresas privadas como públicas, siempre que se disponga o se pueda disponer de unos indicadores apropiados de los resultados o de los beneficios de la empresa. Sin modificación
10. Tamaño de las empresas: las pequeñas y medianas empresas deberían disponer de las oportunidades apropiadas para aplicar planes de participación financiera; en particular, es importante garantizar que las normas administrativas sean razonables y que los requisitos financieros mínimos, si son necesarios, no sean demasiado elevados; en las empresas de mayor tamaño, especialmente en las multinacionales, puede resultar útil relacionar todos o parte de los beneficios de los trabajadores con el rendimiento de distintas unidades de negocio, en vez de con los resultados generales de la empresa. Sin modificación
11. Complejidad: deberán evitarse los planes complejos, ya que probablemente se obtengan mejores resultados si el plan es de fácil comprensión para los trabajadores; Sin modificación
12. Información y formación: para que cualquier tipo de plan tenga éxito, será necesario realizar un esfuerzo considerable para proporcionar la información y la formación adecuadas, si es necesario, a todos los trabajadores afectados. Información y formación: para que cualquier tipo de plan tenga éxito, será necesario realizar un esfuerzo considerable para proporcionar la información y la formación adecuadas a todos los trabajadores afectados.
- 

- 11 -

COM(92) 193 final

# DOCUMENTOS

**ES**

**08**

---

Nº de catálogo : CB-CO-92-202-ES-C

ISBN 92-77-43930-0

---

Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas  
L-2985 Luxemburgo