

## I

(Resoluciones, recomendaciones y dictámenes)

## DICTÁMENES

## COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

466ª SESIÓN PLENARIA DE LOS DÍAS 19, 20 Y 21 DE OCTUBRE DE 2010

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Participación financiera de los trabajadores en Europa» (Dictamen de iniciativa)**

(2011/C 51/01)

Ponente: **Alexander Graf von SCHWERIN**

Coponente: **Madi SHARMA**

El 17 de febrero de 2010, de conformidad con el artículo 29.2 del Reglamento Interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre el tema:

«Participación financiera de los trabajadores en Europa».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 2 de septiembre de 2010.

Habida cuenta de la renovación del Comité, la Asamblea ha decidido efectuar la votación del presente dictamen en el pleno de octubre y, conforme al artículo 20 del Reglamento Interno, ha nombrado ponente general a Alexander Graf von SCHWERIN.

En su 466º Pleno de los días 20 y 21 de octubre de 2010 (sesión del 21 de octubre de 2010), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 170 votos a favor, 9 votos en contra y 22 abstenciones el presente Dictamen.

### 1. Resumen y recomendaciones

1.1 La participación financiera de los trabajadores (PFT) representa una posibilidad de hacer participar más y mejor a las empresas y a los trabajadores, así como a la sociedad en su conjunto, en el éxito de la creciente europeización de la actividad económica. Por este motivo, con el presente dictamen de iniciativa, el Comité Económico y Social Europeo quiere impulsar más la concienciación pública sobre este tema. **El objetivo es animar a Europa a elaborar un marco de referencia** que fomente la conexión social y económica de Europa, agilizando la aplicación de la participación financiera de los trabajadores en distintos niveles (por ejemplo, participación en los beneficios, accionariado, ahorro salarial).

1.2 Del mismo modo que Europa ha crecido, también las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas (PYME), han ampliado su ámbito de actividad más allá de sus fronteras. Una de las **prioridades de la estrategia «Europa 2020»** es hacer que la aplicación de la *Small Business Act* – en particular con vistas a mejorar la situación financiera de las

PYME – ocupe un lugar central. En este sentido, la participación financiera de los trabajadores puede constituir uno de los mecanismos para alcanzar este objetivo y, en consecuencia, **fortalecer la competitividad de las PYME europeas**. Los modelos de participación financiera de los trabajadores deben respetar las soluciones aplicadas en las empresas, independientemente del tamaño de estas, y proteger los derechos de los trabajadores, a fin de tener en cuenta las diferencias según las empresas y los países.

1.3 Así pues, el presente dictamen de iniciativa pretende:

- retomar el debate sobre la participación financiera de los trabajadores al nivel europeo y **dar un nuevo impulso a un amplio debate en toda la UE;**
- **impulsar la concienciación pública sobre este tema** y animar a los interlocutores sociales, tanto a escala europea como en los Estados miembros, a que aborden este tema en profundidad;

- identificar los obstáculos a la PFT transfronteriza y **sugerir posibles soluciones**;
- en caso necesario, **exhortar a las instituciones europeas** competentes a plantear soluciones;
- **examinar cuestiones aún no resueltas** que requieren un tratamiento más detallado.

1.4 **La introducción de la participación financiera de los trabajadores debe ser voluntaria.** No debe ser un sustituto de la remuneración existente, sino un **complemento adicional de los sistemas de retribución, y no debe frenar la negociación salarial propiamente dicha.** Debe ser comprensible para los trabajadores y complementar otras formas de participación de los trabajadores. Debería quedar al margen de los sistemas de pensión, pero a título individual puede ser un elemento adicional de apoyo en la jubilación.

1.5 Las ventajas que cabe esperar de la PFT son, entre otras:

- **puede mejorar el poder adquisitivo local**, lo que a su vez aumenta las posibilidades de éxito de las empresas de una región;
- como **elemento de buena gestión empresarial**, de alto valor cualitativo, puede contribuir a mejorar el nivel de ingresos gracias a la participación en los resultados de la empresa;
- como **parte del proceso de constitución del patrimonio, puede aumentar la motivación** y contribuir a la vinculación de los trabajadores gracias a una mayor identificación con la empresa.

1.6 Por ello, **el CESE pide que se adopte una nueva recomendación del Consejo** (a semejanza de la Recomendación 92/443/CEE, de 27 de julio de 1992) relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa y se presenten propuestas sobre el modo de afrontar los obstáculos a los proyectos transfronterizos.

1.6.1 A tal fin, cabe adoptar a nivel europeo las adecuadas medidas siguientes:

- 1) Facilitar la aplicación de la participación financiera de los trabajadores a escala de la UE **sobre la base de unos principios comunes.**
- 2) **Analizar** la cantidad creciente y la diversidad de formas de PFT y exponerlas de manera comprensible en la práctica con el fin de **facilitar su aplicación, sobre todo en las PYME.**
- 3) Apoyar a las **empresas que operan a escala transfronteriza** para salvar los obstáculos, sobre todo fiscales, de los distintos Estados miembros de la UE y del EEE, para que puedan lograr mejor los objetivos de una mayor vinculación e identificación de los trabajadores con la empresa gracias a la participación financiera.

- 4) Poner de relieve **fórmulas de PFT que mejoren la oferta** por parte de las empresas, la participación de los trabajadores, el fomento individual de la constitución del patrimonio, la mayor participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, así como la transferencia transfronteriza.
- 5) La sinergia positiva derivada de la salvaguardia de los derechos de propiedad y de la responsabilidad conexas de los trabajadores implicados podría contribuir a **fortalecer la gobernanza empresarial** (*corporate governance*).
- 6) Deben darse a conocer mejor los **ejemplos de buenas prácticas** de la PFT y debe contribuirse a su difusión. En el **presupuesto de la UE** debe preverse **una línea presupuestaria propia** para las actividades correspondientes.
- 7) **La participación financiera de los trabajadores como modelo de transmisión de empresas** (*employee-buy-outs*) es idónea para reforzar la continuidad y, por ende, la competitividad de las empresas europeas y al mismo tiempo arraigar a estas en las regiones.
- 8) Los salarios y el poder adquisitivo de los trabajadores han quedado por detrás del crecimiento de la productividad y de los ingresos de los accionistas <sup>(1)</sup>. Las repercusiones de la crisis de los mercados financieros tendrán también consecuencias negativas para los trabajadores asalariados. En este sentido, la participación financiera de los trabajadores, según su forma, podría representar una **compensación – parcial – por la pérdida de poder adquisitivo y un elemento correctivo de las fluctuaciones recurrentes**, pero no debería ser sustitutiva de los incrementos salariales.
- 9) **Deben crearse fuentes de información sobre las implicaciones de la participación financiera de los trabajadores**, tanto para las empresas como para los trabajadores, así como sobre la oferta de formación y asesoría de organismos independientes, es decir, de organizaciones no gubernamentales.
- 10) En caso de que la negociación colectiva sea la práctica habitual, las condiciones para la participación financiera de los trabajadores también deben regularse en el marco de los convenios colectivos.

## 2. Antecedentes

### 2.1 Consejo de la Unión Europea y Comisión Europea

La Recomendación del Consejo (posteriormente Consejo de la Unión Europea) relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa <sup>(2)</sup> establecía ya en 1992 unos **principios generales que el CESE apoya**:

- aplicación con regularidad,

<sup>(1)</sup> Más detalles en D. Vaughan-Whitehead, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU, 2010*, Edward Elgar-OIT.

<sup>(2)</sup> 92/443/CEE.

- cálculo con arreglo a una fórmula predeterminada;
- aplicación complementaria al sistema de retribución tradicional;
- variabilidad de la participación en función de los resultados de la empresa;
- capacidad de beneficiar al conjunto de los trabajadores;
- aplicación en empresas tanto privadas como públicas;
- aplicación a empresas de todas las dimensiones;
- simplicidad de las fórmulas;
- información y formación de los trabajadores sobre las fórmulas de participación;
- carácter voluntario de la introducción de las fórmulas y de la participación en las mismas.

En la Comunicación de la Comisión Europea relativa a «un marco para la participación financiera de los trabajadores»<sup>(3)</sup> se confirmaron en 2002 estos principios.

## 2.2 Los informes PEPPER, elaborados a instancias de la Comisión Europea

### 2.2.1 Resultados: dinámica positiva de la participación financiera de los trabajadores

Los Informes PEPPER documentan la importancia permanente de este tema para la política europea: el Informe PEPPER-IV<sup>(4)</sup> confirma la **difusión creciente de la participación financiera de los trabajadores en la UE-27 en la última década**. En el periodo 1999-2005 el porcentaje de empresas que ofrecían fórmulas de participación en el capital abiertas a todos los trabajadores aumentó en 5 puntos porcentuales, entre el 13 % y el 18 % por término medio, y en el caso de las fórmulas de participación en los beneficios, en 6 puntos porcentuales, entre el 29 % y el 35 % por término medio (datos de CRANET, media ponderada de todos los países). Asimismo aumentó el porcentaje de trabajadores que también participan en estas fórmulas, aunque en menor medida (datos de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (*European Working Conditions Survey - EWCS*)).

### 2.2.2 Recomendaciones:

En el Informe PEPPER-IV se recomienda la adopción de una **Recomendación del Consejo de la Unión Europea relativa a la creación de una plataforma europea para la participación financiera de los trabajadores**. A este respecto, siguiendo el principio de voluntariedad, el «enfoque modular» transnacional incluye todas las formas practicadas de participación financiera:

- 1) Participación en los beneficios (en efectivo, diferida o basada en acciones),
- 2) Participación individual en el capital (acciones u opción a acciones por parte del personal),
- 3) El plan ESOP (una fórmula de participación colectiva en el capital, financiada mediante la garantía de participación en los beneficios añadida a los salarios).

Esto permite al mismo tiempo un margen de acción para nuevas formas de participación financiera de los trabajadores. Todas las **fórmulas podrían combinarse entre sí** para lograr soluciones a medida.

### 2.2.3 Fomento de incentivos fiscales opcionales

Aunque los incentivos fiscales no son un requisito indispensable para la participación financiera de los trabajadores, en aquellos países que los ofrecen muestran resultados claramente positivos. Sin perjuicio de las competencias exclusivas de los Estados miembros en materia de fiscalidad, la **coordinación, la armonización y el reconocimiento mutuo** pueden contribuir a estimular la participación financiera de los trabajadores en las empresas que operan a escala transfronteriza. El **cálculo de «tipos impositivos eficaces»** para hipótesis normalizadas permitiría una comparación directa entre los países de la UE-27 y con ello se garantizaría una mayor armonización. Mientras sigan siendo opcionales se evitarán conflictos con las legislaciones nacionales.

### 2.2.4 Síntesis del statu quo

Los interlocutores sociales y los responsables políticos necesitan una síntesis clara y detallada de las fórmulas nacionales aplicadas, de su correspondiente oferta y de su utilización. Hasta ahora no existen estudios relativos a datos transnacionales sobre la participación financiera de los trabajadores. Esta laguna debería colmarse, por ejemplo mediante sondeos regulares.

## 2.3 Trabajos de preparación de proyectos apoyados por la Comisión: «Enfoque modular» para un modelo a escala de la UE

2.3.1 Para establecer una vinculación entre las numerosas y muy distintas fórmulas de participación financiera de los trabajadores existentes en la UE, la Comisión Europea ha promovido trabajos preparatorios para el denominado «**enfoque modular**» («**Building Block Approach**»)<sup>(5)</sup>, en el que se distinguen las tres fórmulas básicas de participación financiera de los trabajadores en Europa (participación en los beneficios, participación individual en el capital y plan ESOP; véase también el anexo).

2.3.2 El «enfoque modular» **corresponde a los postulados de la Comisión Europea** (transparencia, no discriminación, etc.). La concesión de ventajas fiscales no se prevé pero tampoco se excluye. Todos los elementos son facultativos, tanto para las empresas como para los trabajadores, y pueden combinarse entre sí según las necesidades específicas de la empresa.

<sup>(3)</sup> COM(2002) 364 final.

<sup>(4)</sup> Informe PEPPER IV – Evaluación y comparación de la participación financiera de los trabajadores en la UE-27, Berlín, 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>; Síntesis en alemán, francés e inglés disponible en <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

<sup>(5)</sup> Conclusiones en J. Lowitzsch et al., *Mitarbeiterbeteiligung für ein Neues Soziales Europa*, Berlín/París/Bruselas 2008; Roma 2009, Cracovia 2010; disponible en alemán, francés e inglés en <http://www.intercentar.de/en/research/focus-financial-participation-of-employees/>.

2.3.3 El Informe PEPPER-IV parte de la hipótesis de que un modelo de participación financiera de los trabajadores aplicable a nivel transnacional, con un apoyo uniforme en todos los Estados miembros de la UE, aumentaría el atractivo de la PFT para todos los participantes. En particular, las empresas con sede en varios países se beneficiarían del menor gasto administrativo de un modelo uniforme, lo que al mismo tiempo mejoraría la portabilidad de un país a otro. Las PYME se beneficiarían de la uniformidad y comparabilidad más transparentes de los modelos de participación financiera de los trabajadores.

2.3.4 Hasta que se elabore un modelo así para toda la UE, ha de trabajarse **entre tanto hacia el reconocimiento mutuo** de las distintas formas nacionales de participación financiera, incluido su tratamiento fiscal.

### 3. Ventajas a favor de una ampliación de la participación financiera de los trabajadores

#### 3.1 Ventajas de la participación financiera para las empresas

- I. Con vistas a la estrategia «Europa 2020», la introducción de la participación financiera de los trabajadores puede ayudar a las empresas en Europa, en particular también a **las PYME, a mejorar su competitividad**, ya que aumenta la identificación con ellas y la vinculación de sus trabajadores cualificados –tanto en los buenos como en los malos tiempos–. Así, la participación financiera de los trabajadores también contribuirá a garantizar un futuro sostenible.
- II. Una parte de los resultados financieros de las empresas revierten en los trabajadores locales, lo que a su vez contribuye a aumentar el **poder adquisitivo regional**.
- III. La participación financiera de los trabajadores puede ayudar a **combatir el cambio demográfico**, ya que ofrecerá a los trabajadores altamente cualificados y muy solicitados un lugar atractivo para vivir y trabajar. Esto fomenta la **contratación de trabajadores especializados** como empleados.
- IV. La mayor motivación lograda a través de la participación financiera de los trabajadores contribuye a **aumentar la productividad de las empresas** y a mejorar **la calidad de su gestión**.
- V. La participación financiera de los trabajadores puede –ya sea en forma de capital propio o externo– aumentar el rendimiento o la cuota de capital propio de una empresa. Esto puede **favorecer la obtención de capital externo y mejorar la calificación de la empresa**.
- VI. **La participación financiera de los trabajadores aplicada a la transmisión de empresas**, en forma de venta total o parcial de la empresa a sus trabajadores, puede ser un instrumento idóneo para asegurar la continuidad de las PYME y las empresas familiares <sup>(6)</sup>.

<sup>(6)</sup> La Comisión resalta este aspecto en su «Recomendación sobre la transmisión de las pequeñas y medianas empresas», 94/1069/EWG, cuya justificación se expone en la Comunicación de la Comisión sobre la transmisión de las pequeñas y medianas empresas (DO C 93 de 28.3.1998, p. 2).

#### 3.2 Ventajas de la participación financiera para los trabajadores

- I. Mediante la participación financiera de los trabajadores, **los trabajadores pueden beneficiarse además** voluntariamente de unos ingresos acordados en convenios colectivos o laborales.
- II. De esta manera se da a los trabajadores la posibilidad de **aumentar a largo plazo su patrimonio de manera sencilla**, lo cual permite añadir recursos complementarios para vivir después de dejar de trabajar.
- III. Los trabajadores a los que se permite participar en los resultados de la empresa sienten que se les tiene más en cuenta por su contribución a los resultados obtenidos por la empresa. **Se sienten más valorados**.
- IV. La PFT les ofrece la oportunidad de aumentar su autonomía en el lugar de trabajo y **colaborar en la estrategia futura de la empresa**. De esta manera pueden contribuir a asegurar a largo plazo su puesto de trabajo.
- V. Como elemento adicional de apoyo además de los ingresos fijos, **la participación financiera de los trabajadores mejora su situación financiera** y les ayuda a superar los periodos de crisis o de inestabilidad laboral.
- VI. En un mercado de trabajo cada vez más europeo, sin duda convendría que las fórmulas de **participación financiera de los trabajadores de un país** puedan ser reconocidas en otro país y trasladadas al mismo en caso de movilidad laboral.
- VII. En las **situaciones de reestructuración y de crisis** a las que han de hacer frente las partes negociadoras del convenio colectivo, los trabajadores que mantengan su empleo y su remuneración pueden prestar apoyo –temporalmente– a su empresa movidos por el interés en conservar su puesto de trabajo.

#### 3.3 Transmisión de empresas y participación en el capital

3.3.1 La Comisión Europea señala <sup>(7)</sup> que, en relación con el envejecimiento de la población europea, un tercio de los empresarios de la UE, principalmente los que dirigen empresas familiares, se retirará en los próximos diez años. Esto implica un aumento enorme del número de transmisiones de empresas, que, según estimaciones, podría afectar hasta a 690 000 empresas que no cotizan en bolsa y a 2,8 millones de puesto de trabajo anuales. Las pequeñas empresas y la clase media, como mayor fuente de empleo, son un factor importante en la política del mercado de trabajo. También relacionada con esto está la cuestión de si pueden mantenerse las empresas afectadas por el cambio generacional y los puestos de trabajo que dependen de ellas. Frente a esta creciente necesidad de asegurar la transmisión, una **fórmula de participación financiera de los trabajadores** desarrollada adecuadamente podría servir **como modelo de transmisión de empresas**.

<sup>(7)</sup> En su Comunicación «Aplicar el Programa comunitario de Lisboa para el crecimiento y el empleo» (COM(2006) 117 final).

3.3.2 Con respecto a la transmisión de empresas, pueden ser útiles sobre todo los **modelos ESOP** (véase el anexo). Una de las principales características del modelo ESOP es que está especialmente adaptado a las necesidades de las empresas que no cotizan en bolsa. Anima a los propietarios a traspasar su empresa a los trabajadores y no a terceras personas, y prevé la adquisición gradual de la totalidad de la propiedad por parte del personal. Esto hace posible que los propietarios dispuestos a vender puedan ceder su parte sin obligar al resto de los propietarios a hacer lo mismo. Los trabajadores no tienen que aportar capital propio, ya que la adquisición de la empresa por parte de sus empleados se financia con una participación en los beneficios añadida a sus salarios. Por esta razón, este sistema no supone para los trabajadores ningún riesgo adicional. Si el fin es adquirir un paquete de acciones mayor a corto plazo, se procede a una financiación mediante crédito bancario con un plazo medio de siete años, que se recupera a partir de los beneficios de la empresa.

3.3.3 En el caso de la transmisión de empresas, en un futuro marco europeo cabe referirse expresamente a una fórmula acreditada: el **modelo de las cooperativas**. Hay una serie de ejemplos de buenas prácticas (véase el anexo) referentes al rescate de la empresa por parte de sus empleados en forma de cooperativa que han impedido el cierre de la empresa, ya que no se encontraba ningún sucesor. El CESE considera que esta cuestión, muy específica, del vínculo entre la participación financiera y la transmisión de empresas debería tratarse como tema aparte, en un texto independiente.

#### 3.4 Crisis de la empresa y participación en el capital

3.4.1 Las empresas también pueden atravesar tiempos difíciles desde el punto de vista financiero. En esta situación **tiene prioridad la supervivencia de la empresa**. Si las partes negociadoras del convenio colectivo han de hacer frente a una situación de reestructuración o de crisis, en estas situaciones excepcionales debe ser posible la participación financiera, pero es preciso sopesar las posibles desventajas de tal participación. Además se requiere una solución sostenible que permita a los trabajadores que mantengan su empleo y su remuneración (habida cuenta de la flexiguridad y de los periodos de paro y/o recualificación) participar a largo plazo en la recuperación de la empresa y de la economía. El propio interés justificado de los trabajadores en la viabilidad económica y, por ende, en el éxito a largo plazo también repercute positivamente en la empresa.

3.4.2 La participación financiera en las empresas que proporcionan el empleo a menudo se considera un **doble riesgo**. Así, el argumento aducido por los críticos de la participación financiera de los trabajadores es que, en caso de insolvencia, además de correr peligro el puesto de trabajo, también peligrará el capital generado por los trabajadores. Debería diferenciarse claramente entre una participación en el capital que deja intacta la remuneración («*on top*») y una participación financiera en la que los ahorros del trabajador se invierten en la empresa que proporciona el empleo. Para este último caso deberían atenderse de manera prioritaria las reivindicaciones de los trabajadores, por delante de los restantes acreedores, en caso de liquidación o quiebra. Además, deberían desarrollarse soluciones como la **puesta en común de los riesgos o formas de reaseguro** para los casos transfronterizos.

#### 3.5 Gobernanza empresarial (Corporate Governance) y participación en el capital

3.5.1 Sin perjuicio de otras formas de codecisión e intervención en las decisiones de la empresa, las participaciones en el capital pueden –en función de cómo se desarrollen– llevar a una **participación en la toma de decisiones, por ejemplo, mediante el derecho de voto de los accionistas**. En el caso de participación en forma de acciones, el derecho de voto de los accionistas, tanto individual como colectivo, puede ejercerse, por ejemplo, mediante una sociedad de participación financiera.

3.5.2 Las empresas que emiten un elevado número de **acciones para sus empleados** disponen de un **grupo de accionistas exigentes, pero pacientes y leales**, sus propios empleados. Esto les permite soportar mejor la orientación predominante de los mercados financieros hacia el corto plazo. El efecto colateral deseado de esta forma de participación financiera de los trabajadores es el de **decisiones sostenibles de las empresas** y la toma en consideración **de la responsabilidad social a largo plazo** (CSR) en lugar de una excesiva predisposición al riesgo por parte de los gestores.

3.5.3 La participación de los trabajadores como accionistas fomenta los intereses de la empresa orientados al largo plazo. La probable consecuencia de ello es una buena **gobernanza empresarial**, que contribuye a garantizar la continuidad de la empresa a lo largo del tiempo.

3.5.4 Cualquiera que participe en la empresa con su propio puesto de trabajo también deseará sin duda una total transparencia en las cuentas y participar en las decisiones de la empresa. De esta manera, la participación basada en la propiedad de acciones coincide con la participación basada en los derechos de información, consulta y codecisión.

#### 3.6 Participación en el capital y participación en los procesos de toma de decisiones

3.6.1 Pese a los temores habituales - sobre todo en las empresas que hasta ahora no tienen experiencia en participación financiera -, **la participación financiera de los trabajadores no limita la autonomía del empresario**, sino que más bien supone un apoyo a la toma de decisiones.

3.6.2 Para los **accionistas** de una empresa constituye una ventaja saber que, junto a otros accionistas, cuentan con **los trabajadores de la empresa, que persiguen los mismos objetivos**. La sinergia positiva **derivada de la salvaguardia de los derechos de propiedad** y de la responsabilidad conexa de los trabajadores implicados puede contribuir a fortalecer la gobernanza empresarial (*corporate governance*)<sup>(8)</sup>, y la posibilidad de intercambiar propuestas relativas a la estrategia de la empresa puede enriquecer la elección de decisiones empresariales, en los límites arriba señalados. Los trabajadores accionistas deben disfrutar de los mismos derechos que los demás accionistas.

3.6.3 Por último, debe quedar claro que, en los Estados miembros correspondientes, los derechos de propiedad adquiridos mediante la participación financiera de los trabajadores no pueden ni deben modificar los derechos de codecisión adquiridos ni las relaciones laborales contractuales, que no se ven afectados por la PFT.

<sup>(8)</sup> Así, por ejemplo, en Austria existe la posibilidad de que la participación financiera de los trabajadores se ejerza en forma de sociedad de participación financiera común.

#### 4. Un planteamiento europeo: fundamentos para los problemas prácticos y sus soluciones

El fomento y desarrollo de modelos fácilmente comprensibles y viables de participación financiera de los trabajadores en Europa tendrían una gran importancia política para la configuración del espacio económico y social europeo. En principio, la participación en dichos modelos debe seguir siendo voluntaria para los empresarios y para los trabajadores. Su financiación es complementaria de la remuneración del trabajo o de los ingresos acordados en los contratos laborales o los convenios colectivos, o de la participación en los beneficios.

##### 4.1 Combinación de la participación en el capital y de la participación en los beneficios como tendencia futura de la participación financiera de los trabajadores

4.1.1 En caso de participación en los beneficios basada en acciones con un periodo de tenencia -teniendo en cuenta la posibilidad de aplazar el pago de impuestos-, cabe distinguir tres fases:

- la fase inicial de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa;
- una fase intermedia en la que los recursos acumulados se invierten en acciones de la empresa;
- la fase final, en la que se ceden a libre disposición las acciones adquiridas por los trabajadores.

4.1.2 Ya existen formas de participación en el capital en las que la adquisición de las acciones, **a través de un fondo fiduciario**, se financia mediante una participación en los beneficios concedida en adición al salario. Esto se hace habitualmente a través de una sociedad de participación financiera<sup>(9)</sup> independiente, que como fondo fiduciario gestiona las acciones de los trabajadores. La sociedad de participación financiera debería ser administrada como expresión de la decisión democrática de todos los trabajadores accionistas, sin influencia de la dirección. Entre los ejemplos de buenas prácticas de sociedades de participación financiera cabe citar: AUCHAN (Francia)<sup>(10)</sup>; HOMAG AG (Alemania)<sup>(11)</sup>; Pfalz Flugzeugwerke PFW Aerospace AG (Alemania)<sup>(12)</sup>; Voestalpin AG (Austria)<sup>(13)</sup>; Oktogonen Stiftung (Suecia)<sup>(14)</sup>; Herend-ESOP (Hungría)<sup>(15)</sup>; Tullis Russel ESOP (GB)<sup>(16)</sup>; Eircom-ESOP (Irlanda)<sup>(17)</sup> y Aerlingus-ESOP (Irlanda)<sup>(18)</sup>.

<sup>(9)</sup> En la Europa continental, por lo general una sociedad de responsabilidad limitada, una fundación o asociación, en los países anglosajones un «trust».

<sup>(10)</sup> Objetivo: fomento de la lealtad y la motivación de los trabajadores; <http://www.groupe-auchan.com/emploi.html>.

<sup>(11)</sup> Objetivo: financiación del crecimiento; <http://www.homag.com/de-de/career/Seiten/mitarbeiterkapitalbeteiligung.aspx>.

<sup>(12)</sup> Objetivo: escisión de EADS; <http://www.netz-bund.de/pages/mitarbges.pdf>, pp. 32 y ss.

<sup>(13)</sup> Objetivo: privatización y participación estratégica; [http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management\\_report/employees.html](http://www.voestalpine.com/annualreport0809/en/management_report/employees.html).

<sup>(14)</sup> Objetivo: fomento de la lealtad y la motivación de los trabajadores; cf. Handelsbanken, Informe Anual 2009, [http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor\\_relations\\_en\\_hb\\_09\\_eng\\_ar\\_rev/\\$file/hb09eng\\_medfoto.pdf](http://www.handelsbanken.se/shb/inet/icentsv.nsf/vlookuppics/investor_relations_en_hb_09_eng_ar_rev/$file/hb09eng_medfoto.pdf), p. 53, 56.

<sup>(15)</sup> Objetivo: privatización y fomento de la lealtad y la motivación de los trabajadores; <http://www.herend.com/en/manufactory/story/>, faltan datos de ESOP, cf. año 1992.

<sup>(16)</sup> Objetivo: transmisión de empresas; <http://www.tullis-russell.co.uk/group/about/>.

<sup>(17)</sup> Objetivo: privatización y participación estratégica; <http://www.esop.eircom.ie/>.

<sup>(18)</sup> Objetivo: privatización y participación estratégica; <http://www.aerlingus.com/aboutus/investorrelations/shareregister/>.

4.1.3 A fin de permitir una mayor difusión de las sociedades de participación financiera, deberían actualizarse los ejemplos reconocidos de buenas prácticas (véase también el anexo).

##### 4.2 Incentivos fiscales y reconocimiento mutuo de sistemas de participación financiera de los trabajadores

4.2.1 Está comprobado<sup>(19)</sup> que los incentivos fiscales no son un requisito indispensable para la participación de los trabajadores, aunque son un **instrumento eficaz para fomentar su difusión** en los países que los ofrecen. Aunque son los instrumentos de promoción más extendidos, un modelo europeo que exigiese obligatoriamente incentivos fiscales excedería las competencias de la UE y entraría en conflicto con las competencias legislativas nacionales. Pero como en realidad las actividades de las empresas y los perfiles profesionales son de carácter cada vez más transfronterizo, la participación financiera de los trabajadores no puede extenderse en Europa en la medida deseada debido a que las fórmulas de participación financiera siguen estando limitadas al ámbito nacional. Para introducir la participación financiera de los trabajadores en las sucursales en el extranjero, en la mayoría de los casos no queda más remedio que pagar un elevado precio por informes periciales que encarecen tanto su introducción que en la mayoría de los casos se desiste de ello. Un **modelo opcional, sencillo y homogéneo de incentivos, con las mismas medidas e incentivos fiscales en toda la UE**, podría aumentar de manera importante el número de casos donde existe voluntad de introducir la participación financiera de los trabajadores, ya que esto facilitaría la estructuración de las ofertas disponibles en los conglomerados de empresas<sup>(20)</sup>.

4.2.2 La posibilidad de **aplazar la imposición fiscal** podría servir de **mínimo común denominador para todo modelo propuesto**.

4.2.3 Antes de encontrar un modelo europeo con incentivos fiscales uniformes, debería aspirarse al **reconocimiento mutuo de los modelos** de los distintos Estados miembros de la UE. Esto haría más atractiva y manejable la participación financiera de los trabajadores, incluso sin una solución europea uniforme.

4.2.4 Además de los incentivos fiscales, las empresas también pueden ofrecer otros incentivos, como descuentos en las acciones de los trabajadores.

##### 4.3 Participación financiera de los trabajadores en cooperativas

4.3.1 **Las cooperativas de producción son un buen ejemplo** de participación financiera de los trabajadores, especialmente cuando la mayoría de ellos son a la vez trabajadores y copropietarios. De acuerdo con los valores y principios de las cooperativas mundialmente reconocidos, todos los trabajadores/miembros tienen derecho sin restricciones a intervenir en la toma de decisiones<sup>(21)</sup>. Cuando los trabajadores poseen, controlan y gestionan su empresa, la experiencia demuestra que estos derechos garantizados dan mejores resultados económicos y garantizan una mayor capacidad de supervivencia ante las crisis, lo que a su vez permite la conservación a largo plazo de los puestos de trabajo en su entorno regional. Una representación de sus intereses garantizada jurídicamente estimulará la creación de un marco favorable a una participación financiera reforzada.

<sup>(19)</sup> Véase Informe PEPPER IV, Parte. I, Capítulo IV, pp. 56-58.

<sup>(20)</sup> Cf. Thyssen Krupp: <http://www.thyssenkrupp.com/de/investor/belegschaftsaktie.html>.

<sup>(21)</sup> Véase, por ejemplo, la Recomendación 193 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas.

#### 4.4 Participación financiera de los trabajadores en el sector público

4.4.1 La oferta de participación financiera de los trabajadores se produce principalmente en empresas cuya forma jurídica es de sociedad anónima o sociedad de responsabilidad limitada, donde su aplicación es relativamente sencilla. Determinados tipos de empresa –y por lo tanto también sus trabajadores–, sobre todo en el ámbito no comercial, por sus propias características no disfrutan de esta posibilidad de participación (servicio público, empresas sin ánimo de lucro) o sólo pueden acceder muy difícilmente a ella (asociaciones, fundaciones, etc.).

En estos sectores existe un gran número de empresas, con un elevado número de trabajadores, que en la actualidad no tienen acceso a la participación financiera.

4.4.2 Por consiguiente, sin perjuicio del principio de subsidiariedad, el objetivo debe consistir en desarrollar un modelo que ofrezca la posibilidad de participación financiera a los trabajadores de **todas las categorías profesionales** y de **todos los tipos de empresa**, para lo cual deberá tenerse en cuenta la situación especial del sector público.

Bruselas, 21 de octubre de 2010.

*El Presidente*  
*del Comité Económico y Social Europeo*  
Staffan NILSSON

---