

«La participación financiera de los trabajadores en la Unión Europea»

Este artículo describe las últimas experiencias sobre el reparto de beneficios y otras formas de participación financiera de los trabajadores aplicadas en los estados miembros de la Unión Europea, basándose en los principales hallazgos del Informe PEPPER preparado en 1991 para la Comisión de las Comunidades Europeas. Se clasifican y describen brevemente las diferentes formas de participación financiera de los trabajadores y se analiza el marco legal existente en los diferentes países de la UE. Se proporciona la información disponible para cada país sobre la difusión de los diferentes acuerdos de participación financiera. También se señalan algunas de las limitaciones de los acuerdos existentes. El artículo concluye haciendo hincapié en el cambio de actitud hacia la participación financiera de los trabajadores que se ha producido en los últimos años.

Artikulu honek Europako Batasuneko estatukideetan ezarri diren mozkinen banaketari buruzko eta langileen finantza partaidetzako beste era batzuei buruzko azken esperientziak deskribatzen ditu. Lan hau 1991. urtean Europako Elkartetako Batzordearentzat prestatu zen PEPPER Txostenaren emaitza behinenetan oinarritzen da. Langileen finantza partaidetzako era desberdinak sailkatzen eta deskribatzen dira labor eta EBko herrialdeetan dagoen legedia aztertu. Herrialde bakoitzeko finantza partaidetzako akordio desberdinen hedapenei buruz dagoen argibidea ematen da. Halaber, akordio horien muga batzuk aipatzen dira. Artikuluaren bukaeran, azken urteetan langileek finantza partaidetzarekiko erakutsi duten joera aldaketa nabarmentzen da.

The present paper gives an overview of the recent experiences in applying profit-sharing and other forms of employee financial participation in the Member States of the European Union, on the basis of the main findings of the PEPPER Report prepared for the Commission of the European Communities in 1991. The different forms of employee financial participation are briefly described and classified, and the existing legislative framework for their implementation in different EU countries is presented. Available information is given on the diffusion of the various financial participation arrangements in each of the countries. Some main limitations of existing sharing arrangements in EU countries are also pointed out. The paper concludes by stressing the changed attitude towards employee financial participation that has emerged in recent years.

1. Introducción
 2. Formas de participación financiera de los trabajadores
 3. Marco legislativo de la participación financiera
 4. Difusión de la participación financiera
 5. Algunas limitaciones de los acuerdos de participación existentes
 6. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Palabras clave: Participación en beneficios, participación financiera, sistemas de remuneración.
Nº de clasificación JEL: J33, M52.

1. INTRODUCCIÓN

Durante los años 80, ha ido creciendo cada vez más el interés por la participación financiera de los trabajadores, o modelos que permiten a los trabajadores participar directa o indirectamente en los resultados de la empresa. Además de las medidas activas de promoción adoptadas por los gobiernos nacionales de la UE, la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE) decidió en 1989 preparar un nuevo Documento sobre la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, como parte de su Programa de Acción para la realización de la Carta de la Comunidad de los Derechos Sociales Básicos de los Trabajadores (véase CCE, 1989). Esta iniciativa condujo a la preparación del Informe PEPPER

(Uvalic,1991)¹, a partir del cual la Comisión preparó una Propuesta para una Recomendación del Consejo y la envió al mismo a finales de 1991 (véase CCE, 1991). El 27 de Julio de 1992 el Consejo de las Comunidades Europeas adoptó oficialmente la Recomendación sobre la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa (véase Consejo de la CE, 1992).

Este artículo proporciona una visión de las experiencias sobre las alternativas para la participación financiera de los trabajadores aplicadas en los estados miembros de la Unión Europea (UE)². En

¹ PEPPER significa Promoción de la participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*).

el siguiente apartado se describen brevemente y se clasifican las diferentes formas de participación financiera que las empresas aplican con más frecuencia. El tercer apartado revisa el marco legal existente para la realización de estos proyectos en los países miembros de la UE. El cuarto apartado presenta cierta información sobre la difusión de la participación financiera en cada país, mientras que el quinto apartado apunta algunas de las principales limitaciones de los acuerdos de reparto existentes. El último apartado del artículo se dedica a comentar algunas conclusiones.

2. FORMAS DE PARTICIPACIÓN FINANCIERA DE LOS TRABAJADORES

En la empresa cooperativa, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en los ingresos puede ser de hasta el 100%³. Por el contrario, en la empresa capitalista tradicional, estas dos formas de participación —en la toma de decisiones y en los resultados de la empresa— no siempre coinciden, y ambas están habitualmente más limitadas en su alcance. El Informe PEPPER se centró solamente en la práctica de la participación de los trabajadores en las empresas capitalistas, puesto que ya existe una amplia literatura sobre las cooperativas⁴, y se concentró fundamentalmente en las formas de

participación financiera, debido a que la UE ya había emprendido varias iniciativas para promover la participación en la toma de decisiones⁵.

Los diferentes acuerdos de participación que suele englobar el término *participación financiera de los trabajadores* pueden agruparse en dos grandes categorías: la participación en los beneficios y la propiedad de acciones por parte de los trabajadores.

El término participación en los beneficios se refiere al reparto de éstos entre los proveedores, tanto de capital como de trabajo. En la práctica, los trabajadores suelen percibir, además de un salario fijo, una parte variable de ingresos directamente ligada a los beneficios o a alguna otra medida de los resultados de la empresa (valor añadido, ganancias, etc.). Al contrario que las primas tradicionales que están ligadas al rendimiento individual (tales como los porcentajes sobre piezas), la participación en los beneficios es un sistema colectivo aplicado a todos los trabajadores, o a un grupo grande de ellos.

La participación en los beneficios puede adoptar diferentes formas en la práctica. Debe hacerse una primera distinción entre los programas de empresa y los aplicados a nivel regional o nacional. Dentro del primer grupo, el reparto de los beneficios puede proporcionar a los trabajadores ganancias inmediatas o diferidas, que pueden ser pagadas en efectivo, en acciones de la empresa o en otros títulos valores, o puede adoptar la

² El Informe PEPPER fue preparado en 1991 y, por consiguiente, sólo incluía 12 países miembros de la UE.

³ Excepto por las limitaciones sobre la distribución de los ingresos netos a los miembros, previstas por las regulaciones sobre cooperativas en varios países europeos; véase Nuti (1988).

⁴ Para una revisión de esta literatura, véase Bartlett y Uvalic (1986).

⁵ La CCE ha promovido la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en las empresas capitalistas en primer lugar en los años 70, a través del fomento de leyes de decisión conjunta y, en la actualidad, dentro de su Carta Social que incluye una parte sobre información, consulta y participación de los trabajadores y dentro del proyecto para la armonización de las leyes de sociedades.

forma de asignación de un cierto porcentaje de los beneficios a fondos específicos que se invierten entonces en provecho de todos los trabajadores.

El reparto de beneficios en efectivo vincula directamente las primas del trabajador a alguna medida del rendimiento de la empresa, proporcionando frecuentemente un pago inmediato en efectivo. No obstante, puede seguir también un sistema de pago diferido, bien asignando un cierto porcentaje de los beneficios a un fondo de empresa que será entonces invertido en nombre de todos los empleados, bien congelando en cuentas especiales durante un determinado período de tiempo estas primas en efectivo. Se puede hacer otra distinción entre el reparto de ganancias y el reparto de beneficios, aunque ambos conceptos están estrechamente relacionados; el reparto de ganancias es también un sistema colectivo de pago por incentivos, pero es habitualmente menos amplio que la participación en beneficios debido a que está ajustado a la productividad, la reducción de costes u otras variables.

La participación en beneficios a través de acciones consiste en entregar a los empleados, en relación a los beneficios o a alguna otra medida del rendimiento de la empresa, una porción de acciones (u otros activos) de la empresa que generalmente se congelan en un fondo durante un cierto periodo de tiempo, después del cual se permite que los trabajadores dispongan de ellas. Puesto que las acciones están sujetas a un periodo mínimo de retención, con frecuencia se emplea el término «reparto de beneficios diferido» para denotar este tipo de participación en beneficios.

A un nivel superior al de la empresa, el reparto de beneficios adopta la forma de fondos regionales o nacionales para los asalariados, lo que también se podría

denominar como reparto de beneficios «colectivo» (para diferenciarlo del reparto de beneficios «individual» del nivel de la empresa). Los fondos para los asalariados se financian mediante contribuciones procedentes de los beneficios de las empresas, que se invierten en provecho de todos los asalariados. Este tipo de reparto de los beneficios ha desatado un debate público importante en varios países, especialmente en Dinamarca, Italia y Alemania, donde los sindicatos han avanzado en varias ocasiones propuestas para su introducción, insistiendo en su papel como un instrumento potencial para conseguir una distribución de la renta y de la riqueza más justa. Sin embargo, por el momento, los fondos para los asalariados sólo han sido institucionalizados en Suecia.

El otro tipo importante de participación financiera, la propiedad de acciones por parte de los trabajadores, permite la participación de éstos en los resultados de la empresa de una forma indirecta. Los trabajadores participan en los resultados de la empresa a través de la participación en la propiedad de la misma, mediante la percepción de los dividendos procedentes de las acciones que poseen y de la apreciación del capital del trabajador. De esta manera, aunque estos sistemas no están directamente vinculados a los beneficios de la empresa, están estrechamente relacionados con la rentabilidad de la misma y permiten a los participantes ganar con el aumento de los beneficios de la compañía.

La propiedad de acciones por parte de los trabajadores también puede adoptar diferentes formas. Habitualmente se reserva una porción de las acciones de la empresa para los empleados y se les ofrece en términos privilegiados (precios más bajos, formas de pago diferido) o se les ofrece opciones para la compra de las acciones después de un determinado

periodo de tiempo, bajo disposiciones fiscales muy favorables. Alternativamente, se establece un depósito de beneficios para el trabajador a través de los Planes de Propiedad de Acciones de los Empleados (ESOPs), que adquiere capital de la empresa que se asigna mediante pagos periódicos a la cuenta del ESOP de cada trabajador. Otra forma especial de propiedad de acciones es la adquisición de una empresa por los ejecutivos o *employee management buy-outs* (EMBOs), financiada en algunas ocasiones mediante créditos exteriores (*leveraged buy-outs*).

A menudo, estos sistemas son tratados conjuntamente en la literatura, debido a que algunos de ellos se superponen claramente. El término propiedad de acciones por parte de los trabajadores es frecuentemente utilizado para denotar tanto la participación en los beneficios mediante acciones como la propiedad de las mismas, ya que ambos tipos de sistemas proporcionan a los trabajadores acciones de la empresa. La principal diferencia entre los dos es que en los sistemas de propiedad de acciones por parte de los trabajadores, éstos no tienen que comprar necesariamente las acciones de su empresa cuando se realiza su oferta pública, mientras que en los acuerdos de participación en los beneficios a través de acciones, todos los empleados reciben por definición acciones en proporción a los beneficios de la empresa. De igual forma, el término participación en beneficios habitualmente se utiliza en referencia tanto a sistemas basados en efectivo como en acciones, aunque las implicaciones de estos dos tipos de acuerdos pueden ser muy diferentes. La distinción entre propiedad individual y colectiva de acciones por los trabajadores no está tampoco siempre bien definida ya que no son mutuamente excluyentes: ciertos sistemas individuales

concebidos para mantener las acciones en depósitos presentan similitudes con un sistema colectivo, mientras que ciertos sistemas colectivos ofrecidos a todos los trabajadores, en la práctica tan sólo implican a un pequeño número de individuos.

3. MARCO LEGISLATIVO DE LA PARTICIPACIÓN FINANCIERA

En los estados miembros de la UE, el marco legislativo existente para la aplicación de varias de las formas de participación financiera es bastante heterogéneo. En algunos países, como Francia y Gran Bretaña, el deseo de introducir una mayor flexibilidad en los sistemas de remuneración, junto con los compromisos contraídos en una democracia en el reconocimiento de los derechos de la propiedad, han generado un apoyo activo por parte del gobierno a la participación financiera: se han adoptado leyes especiales para estimular su aplicación mediante la concesión de importantes beneficios fiscales tanto a las empresas como a los trabajadores implicados en estos sistemas. En la mayoría de los restantes países de la UE, los gobiernos han adoptado tan sólo algunas medidas parciales que favorecen estos acuerdos, aunque habitualmente dentro de una legislación más general⁶, sólo para unos pocos tipos importantes de sistemas y ofreciendo concesiones fiscales más modestas. Por otro lado, algunos países, como Italia, España y Luxemburgo, no tienen ninguna provisión legal que ofrezca concesiones especiales a los acuerdos de participación financiera.

⁶ Por ejemplo, en Alemania y Holanda, dentro de las leyes sobre planes de ahorro, y en Bélgica, dentro de las leyes de sociedades.

Los dos países en los que los respectivos gobiernos han fomentado de forma más activa la participación financiera son Francia y Gran Bretaña. En Francia, la participación financiera ha estado en el centro del debate público desde principios de los años 50. A pesar de la oposición inicial tanto de los empresarios como de los sindicatos, se adoptó en 1959 una ley sobre el reparto de beneficios en efectivo⁷ que pretendía la distribución periódica a los trabajadores de primas en efectivo relacionadas directamente con los beneficios, la productividad o algún otro indicador. Durante los años 60, se discutió intensamente otra forma de participación, que más tarde se denominó participación en los beneficios del crecimiento⁸. Este tipo de participación fue considerada por el general De Gaulle como la «gran reforma del siglo», un punto de partida para el establecimiento de una «tercera vía». Así, en 1967, se adoptó una ley sobre la participación en los beneficios del crecimiento que obligaba a todas las empresas con más de 100 trabajadores, y desde 1990 a las de más de 50 trabajadores, a la introducción de estos sistemas. El sistema es una forma de reparto diferido de beneficios: una parte de los beneficios de la empresa es asignada a un fondo especial de participación, que se congela durante los siguientes 3-5 años y que se utiliza para distintos tipos de inversión en beneficio de todos los trabajadores. Al contrario que el sistema de reparto de beneficios en efectivo, que perseguía fundamentalmente el incremento de la productividad laboral, el objetivo de la participación en el crecimiento de la empresa era principalmente redistributivo

⁷ El término francés de este sistema es «intéressement des salaires».

⁸ El término francés para este sistema es «participation aux fruits de l'expansion».

puesto que tenía que permitir a los trabajadores tener parte en las ganancias del crecimiento.

Aunque estos son los dos tipos más importantes de acuerdos de participación mantenidos activamente por el gobierno francés, durante los años 80 también fueron promovidos otros sistemas: algunas formas de propiedad de acciones por los trabajadores (en 1973 y 1980), también incluidas dentro de las medidas generales de privatización (en 1986-87), las opciones sobre acciones (en 1970, 1984-85 y 1987), la adquisición de empresas por parte de los trabajadores y los fondos específicos de inversión de la empresa (ambas en 1984). En 1986, se simplificaron las normas legales y se unificó la normativa existente en una única ley que ofrecía mayores incentivos principalmente a los acuerdos de reparto de beneficios en efectivo.

En Gran Bretaña, el apoyo activo del gobierno a la participación financiera es mucho más reciente. En 1978 se introdujeron importantes concesiones impositivas para un tipo de reparto de beneficios en forma de acciones (denominado «approved profit-sharing»), que incluían disposiciones especiales para lo que se llamó BOGOFs (compre una y consiga otra gratis). Durante los años 80, se promovieron otros sistemas. En 1980 se introdujeron concesiones para un tipo especial de sistema de opciones sobre acciones —SAYE o ahorre cuanto gane— que se ofrecía en combinación con ciertos planes de ahorro; en 1984 se aplicaron las mencionadas concesiones a unos sistemas discrecionales de opciones sobre acciones, ofrecidos tan sólo a algunos grupos de trabajadores. El gobierno Thatcher estimuló la propiedad individual de acciones por los trabajadores dentro de las medidas generales de privatización como un medio de

ampliar la propiedad de capital y de promover el capitalismo popular y una «democracia que reconoce los derechos de propiedad», e introdujo concesiones fiscales para dos nuevos tipos de sistemas: en 1987, para la remuneración relacionada con el beneficio (esto es, las primas en efectivo vinculadas a los beneficios) y, en 1989, para los ESOPs.

En los otros países de la UE, la participación financiera ha sido el motivo de intensos debates públicos, pero el apoyo directo gubernamental ha sido más limitado que en Francia y Gran Bretaña. En Bélgica, aunque en 1987 se preparó un proyecto de ley sobre el reparto de beneficios, no entró en vigor y, en la actualidad, las únicas clases de participación financiera que reciben un tratamiento fiscal especial son algunas de las formas de propiedad de acciones por parte de los trabajadores⁹. En Dinamarca, una ley de 1958 introdujo un tratamiento impositivo preferencial para los sistemas de bonos y acciones para los empleados ofrecidos dentro de un acuerdo de reparto de los beneficios, pero desde entonces y hasta 1987, las concesiones fiscales no han sido ajustadas a la inflación, siendo esto la principal causa de la limitada aplicación de la ley en la práctica. En Alemania, la participación de los trabajadores en la formación de capital se ha estimulado desde principios de los años 60 a través de planes de ahorro específicos, subvencionados parcialmente por el gobierno, así como a través de fondos de inversión que combinan las contribuciones de la empresa dentro de un acuerdo de reparto de beneficios con los ahorros del trabajador; pero es a

⁹ Las medidas de 1982 generaron la compra individual de acciones, las leyes de 1984 y 1988, la propiedad de acciones en compañías innovadoras, y la ley de 1984, la opción sobre valores por parte de los empleados.

partir de 1984 cuando se introdujeron mayores concesiones fiscales para fomentar la participación individual del trabajador en el capital de la empresa. En Grecia, no se han eliminado los obstáculos legales a la libre distribución de acciones a los trabajadores hasta 1987 y, posteriormente, se ha fomentado la propiedad de acciones del trabajador (incluyendo las opciones sobre acciones) mediante disposiciones legales favorables. En Irlanda, el gobierno ha promovido dos tipos de acuerdos a través de concesiones fiscales especiales: la participación en beneficios por medio de acciones (desde 1982) y las opciones sobre acciones (desde 1986). En Holanda, desde los años 60 se han ofrecido pequeños incentivos fiscales a las empresas que introdujesen la participación en los beneficios, pero condicionado a que las primas en efectivo fuesen congeladas durante siete años. En Portugal, se ha promovido la propiedad de acciones por parte de los trabajadores principalmente desde las medidas de privatización de 1990.

En los otros países de la UE, Italia, Luxemburgo y España, no existen leyes específicas sobre la participación financiera ni existe concesión fiscal alguna, aunque esto no ha impedido la aplicación de estos sistemas en la práctica (como se verá más adelante).

Lo que puede deducirse del anterior análisis es que por el momento los gobiernos de la UE han promovido principalmente varias formas de propiedad de acciones por parte de los trabajadores y con menos frecuencia la participación de beneficios basada en acciones, mientras que el reparto de beneficios en efectivo sólo ha sido estimulado de forma activa en unos pocos países de la UE.

4. DIFUSIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FINANCIERA

Los sistemas de participación financiera parecen estar más extendidos en la actualidad en aquellos países de la UE cuyos gobiernos han estimulado activamente su puesta en marcha, esto es, en Francia y Gran Bretaña.

Es en Francia donde se contabilizan un mayor número de acuerdos de participación financiera, lo que se explica en parte por la naturaleza obligatoria de uno de los principales sistemas, la participación del trabajador en el crecimiento de la empresa. Inicialmente, la aplicación del reparto de beneficios en efectivo fue bastante limitada —en 1986, el número de acuerdos de este tipo era sólo el 20% de los concertados sobre la participación en el crecimiento de la compañía— pero la situación cambió de forma radical a partir de 1986. La nueva ley de 1986 ha aumentado substancialmente los incentivos para el sistema en efectivo, lo que ha llevado a su rápida expansión: el número de acuerdos de participación en los beneficios en efectivo aumentó de 2.160 a fines de 1986 a 9.840 a finales de 1990, aunque después disminuyó ligeramente pasando a ser de 7.120 acuerdos a finales de 1992. A fines de 1990 había también 10.355 acuerdos de participación en el crecimiento de la compañía, aplicados por unas 12.500 empresas. Tras las medidas de 1990, que extendieron la participación en el crecimiento de la compañía a todas aquellas empresas con más de 50 trabajadores, el número de estos acuerdos aumentó bastante, hasta 13.720 a finales de 1992; el sistema se aplicó voluntariamente en unas 3.000 empresas (véase Estrin, Perotin y Wilson, 1994). Esto implica que alrededor de unas 10.000 empresas francesas aplican uno de los dos tipos de sistemas de participación financiera de forma

voluntaria. A esto deberíamos añadir que existen al menos unos 600 acuerdos respecto a opciones sobre acciones, aplicados principalmente en grandes empresas (en 1990), 350 casos de libre distribución de acciones de la empresa a los empleados (en 1987-88) y 500 *employee buy-outs* o adquisiciones de empresas por parte de sus empleados (en el periodo 1984-90).

En Gran Bretaña, a principios de los años 90 se habían firmado más de 7.000 planes de participación financiera diferentes aprobados por las autoridades fiscales, de los que el 72% consistían en una u otra de las formas de propiedad de acciones por parte del trabajador, el 12% eran acuerdos de reparto de beneficios en forma de acciones y tan sólo el 16% eran remuneraciones vinculadas a los beneficios. Sin embargo, la gran mayoría de estos planes, alrededor de 4.300, son sistemas discrecionales de opción sobre acciones ofrecidos fundamentalmente a ejecutivos, frente a los 1.200 planes de reparto de beneficios en efectivo, los 891 sistemas de opciones sobre acciones para todos los empleados, los 890 acuerdos de participación en beneficios a través de acciones y los tan sólo de 20 ESOPs. En un informe del Ministerio de Trabajo de 1985, que cubría 1.125 empresas, se encontró que el 30% de las mismas tenía un plan de participación financiera: el 20% tenía al menos un acuerdo para todos los trabajadores y un 9% adicional tenía acuerdos sólo para sus ejecutivos. En la actualidad, el porcentaje de empresas que tienen un plan de participación financiera debe ser probablemente superior al 35%, considerando que mientras tanto se han introducido incentivos para dos nuevos tipos de sistemas (las remuneraciones relacionadas con los beneficios y los ESOPs). Los acuerdos del primer tipo han registrado un incremento considerable durante los últimos años, a

finales de 1993 eran 4.615 (Estrin, Perotin y Wilson, 1994), mientras que el número de ESOPs alcanzó los 50 a finales de 1992.

En los otros países de la UE, los sistemas de participación financiera están, en general, mucho menos difundidos. Sin embargo, en la actualidad tan sólo es posible disponer de estimaciones para la mayoría de los países, a veces basadas en muestras de empresas, ya que habitualmente las regulaciones no exigen el registro oficial de los planes (como en Francia y Gran Bretaña). En Bélgica, un estudio reciente basado en una muestra de 140 empresas indicaba que el 38,6% tenía al menos un tipo de participación financiera, en la mayoría de los casos alguna de las varias formas de propiedad de acciones (67% del total) y en un porcentaje mucho menor (26%) se trataba de reparto de beneficios (Van Den Bulcke y Merckx, 1995). En Dinamarca, se estimaba que a mediados de los 80 el número total de planes de participación financiera era solamente de unos 200, siendo el reparto de beneficios en efectivo el tipo más difundido. En Alemania, unas 1.600 empresas han introducido recientemente formas de participación financiera, lo cual constituye realmente un porcentaje muy limitado sobre el total de empresas alemanas, pero si se consideran también otros acuerdos informales y menos regulares, en la actualidad debe de haber alrededor de 5.000 empresas que practican algún tipo de participación financiera. En Irlanda, a comienzos de 1991, había un total de 273 planes registrados, de los cuales el 62% eran opciones sobre activos y el 38% acuerdos de participación en beneficios en forma de acciones. Para Italia se ha estimado que el 25% de las grandes empresas remuneran a sus empleados de forma variable; los casos más conocidos de remuneración variable vinculada a un

indicador de la rentabilidad de la empresa son los sistemas introducidos durante la segunda mitad de los años 80 en FIAT, Olivetti y Zanussi. A finales de 1989, había unos 130 planes de participación financiera funcionando en Italia (véase Biagioli, 1995) y, además, durante la segunda mitad de los años 80, alrededor de 30 empresas habían ofrecido acciones a sus empleados en términos preferentes. En Luxemburgo, un informe reciente encontró que el 22% de las empresas habían introducido algún tipo de participación en los beneficios, aunque no existe información disponible sobre qué tipo. En Holanda, cerca del 30% de las empresas aplicaron en 1988 alguna clase de participación financiera, la mayoría de las cuales optó por el reparto de beneficios en efectivo, aunque sólo en el 6% de los casos eran primas estrictamente ligadas a los beneficios. En España, se cree que alrededor del 44% de las grandes y medianas empresas dan a sus trabajadores un componente variable en su remuneración relacionado con la rentabilidad de la empresa, aunque tan sólo en un 6% de los casos estos pagos están directamente vinculados a los beneficios.

Las cifras mencionadas para cada país no son totalmente comparables, no sólo debido a que la mayoría de ellas se basan en estimaciones, sino también a causa de las muy diferentes definiciones de participación financiera y de reparto de beneficios. No todos los sistemas que proporcionan a los trabajadores cierta forma de participación financiera vinculan efectivamente las remuneraciones a un indicador de la rentabilidad de la empresa; esto sucede especialmente en el caso de Italia, Holanda y España.

En lo que se refiere al número de trabajadores, nos encontramos con que, en la actualidad, la participación

financiera concierne a un gran porcentaje de la fuerza de trabajo, fundamentalmente en Francia y Gran Bretaña. En Francia, a finales de 1990, sólo los dos principales tipos de sistemas —el reparto de beneficios en efectivo y la participación en el crecimiento de la empresa —afectaban a cerca de 6,7 millones de trabajadores (alrededor del 20% del total). Sin embargo, no todos los trabajadores cubiertos por estos sistemas se benefician realmente de ellos, habitualmente depende de la situación financiera de la empresa: en el caso de la participación en el crecimiento de la empresa, durante los últimos años, el 60-70% de los trabajadores cubiertos recibieron realmente las primas previstas, mientras que en el caso del reparto de beneficios en efectivo, el porcentaje de trabajadores que habitualmente recibieron las primas fue superior al 90%¹⁰.

En Gran Bretaña, a mediados de los años 80, alrededor de 3,5 millones de trabajadores estaban implicados en algún acuerdo de participación financiera, aunque el número de participantes activos era de unos 2 millones (8% del total). A finales de 1993, después de un significativo incremento en el número de empresas con una remuneración ligada a los beneficios, alrededor de un millón de trabajadores estaban recibiendo una prima de beneficios, lo cual corresponde al 10% del total de trabajadores del sector privado. De esta manera, en la actualidad, probablemente no menos de un 20% del total de los trabajadores en Gran Bretaña participa en uno de estos acuerdos de reparto.

En los otros países de la UE, el porcentaje de trabajadores que participan en estos sistemas es substancialmente

menor, aunque de nuevo tenemos que referirnos a las estimaciones. En Holanda, unos 350.000 trabajadores participaron en planes de reparto de beneficios a mediados de los años 70, lo cual representa cerca de un 7% del total de los trabajadores o un 12% del sector de mercado. En Alemania, en 1990, 1,3 millones de empleados estaban implicados en la participación financiera, esto es, no más de un 5% del total. Una estimación para Irlanda indica que unos 40.000 trabajadores participan en acuerdos de reparto de beneficios por acciones, un poco más del 3% del total. En Italia, el número de trabajadores que reciben una remuneración variable ligada a la rentabilidad de la empresa se ha incrementado durante los últimos años, de alrededor de 400.000 en 1988 a casi 700.000 en 1989. En España, se remunera de forma variable a un 2% de los trabajadores asalariados. Para el resto de los países de la UE, no se encuentran disponibles por el momento estimaciones sobre el porcentaje de trabajadores incluidos en estos acuerdos.

5. ALGUNAS LIMITACIONES DE LOS ACUERDOS DE PARTICIPACIÓN EXISTENTES

Los acuerdos de participación financiera aplicados en este momento en los países miembros de la UE se caracterizan por tener varias limitaciones. Entre éstas se encuentran las reducidas ganancias que obtienen los trabajadores de los acuerdos de reparto de beneficios; las insuficientemente generosas condiciones, en los sistemas de propiedad de acciones, para la adquisición de éstas por los trabajadores; la naturaleza no colectiva de algunos planes, reservados sólo para ciertos grupos de empleados, lo que efectivamente hace que el porcentaje de

¹⁰ Por ejemplo, el 3% de los trabajadores en 1986, el 4% en 1988 y el 9% en 1989 no recibieron sus primas de participación en los beneficios.

trabajadores implicados en estos acuerdos sea relativamente pequeño; y el hecho de que junto con la participación financiera no se permita a los trabajadores participar en la toma de decisiones.

De hecho, por el momento, las ganancias obtenidas por los trabajadores procedentes de los sistemas de reparto de beneficios han sido bastante limitadas. La cantidad destinada a primas vinculadas a los beneficios casi nunca excede del 10% del salario medio ni del 5% de los beneficios de la empresa. Por otra parte, la posición financiera de una empresa puede impedir la distribución de las primas de reparto de beneficios. Incluso en Francia, donde estos sistemas tienen una larga tradición, el reparto de beneficios por empleado en los dos modelos de participación, en efectivo y en el crecimiento de la empresa, supone tan sólo alrededor del 3-4% del salario. En Holanda, es de aproximadamente el 4,5-6,5% del salario medio por trabajador. En Gran Bretaña, los pagos ligados al beneficio son de cerca de un 7% de la remuneración media pero, en los sistemas basados en acciones, no excede habitualmente al 2-4% de los salarios totales. En Bélgica, la cantidad dedicada a la participación en beneficios con frecuencia no supera el 5% de los beneficios distribuibles. En Dinamarca, los trabajadores reciben a través del reparto de beneficios en forma de acciones tan sólo un 2% del capital total emitido. En Alemania, según algunos estudios recientes, las primas de reparto de beneficios representan el 6,8% del salario medio por trabajador. En Italia, algunas empresas dan a sus empleados una parte variable considerable, aunque las cifras medias para cada sector son bastante diferentes variando desde un 3% hasta un 8% del salario mínimo nacional. En España, los pagos variables a los trabajadores oscilan entre el 10% y el

25% de la remuneración total, aunque los pagos vinculados específicamente a beneficios representan como media no más del 5% de los costes laborales totales.

De igual forma, en los sistemas de propiedad de acciones, las condiciones para la adquisición de las mismas por parte de los trabajadores no siempre han sido demasiado generosas. Si excluimos las ofertas de acciones incluidas dentro de las medidas generales de privatización, el porcentaje de acciones reservadas a los empleados no ha superado el 5% del valor total de las acciones emitidas; el descuento sobre las mismas (de estar disponible) ha sido bastante bajo; en algunos países existen límites legales al valor total de las acciones reservadas a los trabajadores; y, en la práctica, se han ofrecido a los empleados acciones sin derecho a voto en algunas ocasiones.

Además, no todos los sistemas de participación financiera son colectivos, disponibles para todos los trabajadores; incluso cuando se ofrecen a la mayoría, no todos los empleados participan necesariamente. Este es por definición el caso de los sistemas discrecionales para ciertos grupos de empleados, los cuales son con mucho el tipo de acuerdo más popular en algunos países (Gran Bretaña, Irlanda), y de los que habitualmente tan sólo se benefician un pequeño porcentaje de trabajadores (en Gran Bretaña, por ejemplo, no más del 10% del total). Al mismo tiempo, en las opciones sobre acciones u otros sistemas disponibles para todos los trabajadores, el grado de participación no siempre es alto. En Alemania, por ejemplo, la tasa de participación ha sido en promedio de un 80%. En Gran Bretaña, la tasa de participación en las opciones sobre acciones de tipo SAYE habitualmente no ha sido superior al 15%, aunque en las privatizaciones de las grandes empresas

como Rolls Royce, British Airways, Cable & Wireless y British Gas hubo una respuesta extremadamente elevada por parte de los trabajadores a las ofertas de acciones. En Francia, con ocasión de las privatizaciones de las grandes empresas estatales en 1986, los directivos compraron la mayor parte de las acciones reservadas a los trabajadores.

Una limitación más general de los acuerdos de participación financiera existentes es que no permiten necesariamente la expansión de la participación de los trabajadores al ámbito de la toma de decisiones. Puesto que a través de la participación financiera los trabajadores han de soportar cierta proporción de los riesgos empresariales de su empresa, está claro que también merecen tener voz en la toma de decisiones. Por consiguiente, la introducción de sistemas de participación financiera tendría que estar estrechamente unida a algunas formas de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, puesto que ambos elementos son claramente complementarios.

La experiencia en cada país de la UE respecto a la participación en las decisiones es bastante variada. En los sistemas de propiedad de acciones, la práctica en algunos países, como Italia, es que los trabajadores no tienen siempre garantizados los mismos derechos que los otros accionistas, fundamentalmente en lo que se refiere a derechos de voto. De igual forma, en Gran Bretaña, en algunos casos la ESOP no ha sido de ninguna manera un vehículo para la expansión de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones (véase Pendleton *et al.*, 1992). Por el contrario, en Dinamarca, una de las condiciones para que los acuerdos de reparto de beneficios con acciones tengan derecho a acogerse a las exenciones fiscales es que las acciones repartidas a

los trabajadores incluyan el derecho de voto pleno. También debería mencionarse que en algunos países los sindicatos han solicitado con insistencia la designación de trabajadores como administradores en los sistemas existentes para asegurar su participación activa.

A pesar de estas limitaciones, los sistemas de participación financiera parecen haber tenido varios efectos positivos, como así sugería la teoría, especialmente sobre los incentivos de los trabajadores (y menos sobre la flexibilidad de empleo y salarios) (véase Weitzman, 1984). Varios estudios econométricos realizados con el propósito de comprobar las principales hipótesis teóricas, utilizando datos de Francia, Alemania y Gran Bretaña, indican la prevalencia de efectos netos positivos de la participación financiera sobre la motivación y la productividad del trabajador; esto se encuentra en la misma línea que los hallazgos obtenidos en estudios similares para los EE.UU. (véase Blinder, 1990 y Weitzman, 1995). Esto implica que, incluso dando a los trabajadores una pequeña parte de los beneficios, como así ocurre por el momento en los países de la UE, pueden obtenerse efectos positivos en los incentivos. Además, incluso con una cantidad simbólica de reparto de beneficios, puede reducirse el conflicto social y generar relaciones industriales menos problemáticas con lo que, de esta manera, se pueden conseguir importantes beneficios sociales.

6. CONCLUSIONES

En el pasado, las medidas políticas dirigidas a promover la participación financiera han sido obstaculizadas por varios factores. Existía una fuerte oposición de los sindicatos ya que tradicionalmente estos sistemas no se

encontraban sujetos a negociaciones y eran habitualmente introducidos por los empresarios de forma unilateral. También había cierta reticencia por parte de los empresarios a poner en práctica estos planes debido al temor a que pudiesen ser inflacionarios o a que pudiesen suponer una mayor revelación de información sobre los beneficios y las políticas de la empresa. Además, hay que añadir el escaso interés de los gobiernos por la democracia económica, que no estaban dispuestos a realizar concesiones especiales a las empresas que introdujesen acuerdos de participación ni a eliminar impuestos y otras barreras legales. La falta de apoyo de los gobiernos se basaba en la creencia de que estos acuerdos no necesitaban medidas activas de promoción: si van a ser beneficiosos, como parte de la literatura teórica sugiere, ya los aplicarán las empresas por propia iniciativa y para su provecho, incluso en ausencia de ventajas fiscales. Por otra parte, los beneficios fiscales también conllevan el riesgo de repartos de beneficios «cosméticos», es decir, la introducción de acuerdos sólo para beneficiarse del pago de menos impuestos (véase Estrin, Grout y Wadhvani, 1987).

Sin embargo, en los últimos años, la actitud general hacia la participación financiera parece estar cambiando. Aunque el debate teórico entre los defensores y los detractores de estos acuerdos está lejos de terminar, y resulta necesaria mucha más investigación empírica antes de llegar a conclusiones definitivas, las medidas para estimular la participación financiera llevadas a cabo por cada gobierno, y particularmente por el estadounidense, sugieren que la posición a favor de los acuerdos de participación prevalece. Esta postura no ha surgido, como erróneamente se piensa algunas veces, de la influencia de los puntos de vista de la izquierda. Aunque tradicionalmente los argumentos

en favor de la participación financiera han insistido en objetivos como el aumento de la igualdad en la distribución de la renta y la riqueza, la mejora de las relaciones entre trabajadores y empresarios, la reducción de la alienación de los primeros y similares, en la actualidad, se proponen otras razones. Estos sistemas se ven como parte de una nueva cultura de las relaciones industriales y de las estrategias empresariales innovadoras, basadas en sistemas de remuneración más flexibles y en un nivel de cooperación en la empresa mayor, un adecuado instrumento potencial para aumentar la eficiencia de la empresa. En Gran Bretaña y Francia, durante los años 80 los gobiernos conservadores han apoyado la participación financiera como parte de un modelo de democracia que reconoce los derechos de propiedad y del difundido capitalismo popular. Por lo que se refiere a la UE, entre las principales razones por las que la Comisión ha decidido promover la participación financiera se encuentra la creencia de que existe un fuerte vínculo entre productividad y remuneración; dado que sus dos competidores importantes, EE. UU. y Japón, se caracterizan por una aplicación más extensa de los sistemas de participación financiera que cualquier país de la UE, el apoyo directo a estos sistemas debería favorecer su posterior expansión y, de esta manera, el incremento de la competitividad de sus países miembros.

Debido a este cambio en el ambiente general con respecto a los acuerdos de reparto, en los últimos años se ha «ampliado» y «profundizado» en la participación financiera. Por una parte, el interés por estos sistemas se ha extendido en la mayoría de los países de la UE y, considerando la promoción activa de la participación financiera por parte de la Comisión de la UE dentro de su Carta Social, puede llegar a ser todavía más importante en el futuro. Por otro

lado, dado el número de empresas que tienen este tipo de acuerdos y el porcentaje de trabajadores implicados, se puede ver que en algunos países la participación financiera ya se ha convertido en un fenómeno bastante importante.

A pesar del hecho de que la Recomendación del Consejo es un instrumento voluntario, que no impone obligaciones concretas a los países miembros, se espera que esta iniciativa contribuya a la futura expansión de estos sistemas en la práctica. En la Recomendación del Consejo, se invita a los estados miembros a reconocer

los beneficios potenciales de un uso más extendido de los sistemas de participación, a asegurar estructuras legales adecuadas y a considerar la posibilidad de conceder incentivos, fiscales y otros, para estimular su aplicación. La experiencia de la UE hasta el día de hoy sugiere que las formas de participación financiera más extendidas son las que han sido oficialmente potenciadas a través de políticas gubernamentales y, por consiguiente, que el apoyo activo por parte de los gobiernos ha sido, en la práctica, crucial para la difusión de estos acuerdos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AUGHAN-WHITEHEAD, D. et al. (1995): *Workers Financial Participation: East West Experiences*. International Labour Organization. Geneva.
- BIAGIOLI, M. (1995): «Employee financial participation in enterprise results in Italy», en D. Vaughan-Whitehead et al.
- BLINDER, A. S. (ed) (1990): *Paying for productivity*. The Brookings Institute. Washington D.C.
- BARTLETT, W. y M. UVALIC (1986): «Labour-managed firms, employee participation and profit-sharing - Theoretical perspectives and European experience». *Management Bibliographies & Reviews*, vol. 12, No. 13.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (1989): «Communication from the Commission concerning its Action Programme relating to the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers». COM (89) 568 final, 29 November, Brussels.
- (1991): «Proposal for a Council Recommendation concerning the promotion of employee participation in profits and enterprise results (including equity participation)». COM (91) 259 final, 3 September, Brussels.
- COUNCIL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, GENERAL SECRETARIAT (1992): «Press Release 8134/92 (Presse 147) of the 1601 st meeting of the Council - Economic and Financial Questions». 27 July 1992, Brussels.
- ESTRIN, S., P. GROUT y S. WADHWANI (1987): «Profit-sharing and employee share ownership». *Economic Policy, A European Forum*, No. 4.
- ESTRIN, S., V. PEROTIN y N. WILSON (1994): «Profit-sharing revisited: miracle cure or mirage?». London Business School, London.
- NUTI, D. M. (1988): «Codetermination, profit-sharing and full employment». *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor Managed Firms*, vol. 3.
- PENDLETON, A., A. ROBINSON, K. WALLEY, y N. WILSON (1992): «Employee share ownership plans: features, processes and outcomes». Trabajo presentado en el IPSE Project meeting, September, Paris.
- UVALIC, M. (1991): *The PEPPER Report - Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community*. Social Europe, No. 3, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- VAN DEN BULCKE, F. y G. MERCKX (1995): «Financial participation in Belgium», en D. Vaughan-Whitehead et al.: *Workers Financial Participation: East West Experiences*. International Labour Organization. Geneva.
- WEITZMAN, M. (1984): *The Share Economy* Harvard University Press. Cambridge. — (1995): «Incentive effects of profit-sharing», Conference Paper, May, Reggio Emilia.