

Elementos de la economía democrática

PLAN DE PROPIEDAD DE ACCIONES PARA EMPLEADOS



Un plan de propiedad de acciones para empleados (ESOP por sus siglas en inglés) permite la propiedad total o parcial de un negocio por parte de sus empleados a través de un plan de pensiones o un fondo fiduciario.

El primer ESOP fue creado en el año 1956 por un abogado y economista de San Francisco como un mecanismo para transferir la propiedad de un histórico periódico de las manos de sus propietarios a las de sus empleados. Los ESOP registraron un crecimiento significativo a mediados de la década de 1970 y la de 1980, cuando el Congreso aprobó una legislación que permitía a los propietarios que vendieran sus negocios a sus empleados diferir el pago de los impuestos sobre las ganancias del capital. El actual “tsunami de plata” (la

jubilación anticipada de los empresarios de la generación del baby boom, que en total poseen más de 2,3 millones de negocios que emplean a casi 25 millones de personas) ha despertado un renovado interés en los ESOP como una forma de que los dueños garanticen la viabilidad de sus negocios a largo plazo. Según el Centro Nacional para la Propiedad de los Empleados, Estados Unidos cuenta en la actualidad con 6669 ESOP que ostentan casi 1,3 billones de dólares en activos y que benefician a 10,8 millones de empleados-propietarios.

Impacto potencial

Los ESOP ofrecen una forma de crear trabajos de calidad que permiten a los trabajadores crear riqueza. Los empleados de los ESOP ganan, en promedio, entre un 5 y un 12 % más de salario y reciben más beneficios y pensión de jubilación que sus homólogos en empresas tradicionales. Durante las crisis económicas, los ESOP han despedido a un 25 % menos de trabajadores que las empresas convencionales. Dado que las empresas que son propiedad de los empleados tienen mayores índices de productividad y crecimiento y unas tasas de fracaso menores que las empresas estructuradas de manera tradicional, también contribuyen de una manera más eficaz a la estabilidad y solidez de las economías locales. Las ESOP también son beneficiosas para los vecindarios porque su personal suele vivir en la misma comunidad en la que se encuentra la empresa, de forma que es menos probable que la empresa deslocalice su actividad o que sus prácticas sean perjudiciales para el medioambiente. Frente a la inminente jubilación de más de 2 millones de propietarios de empresas estadounidenses, los ESOP poseen un potencial único para salvar a miles de empresas locales, al mismo tiempo que aumentan la calidad del empleo de sus trabajadores y garantizan la seguridad financiera de sus anteriores propietarios.



Trabajadores cubiertos por los planes de propiedad de acciones para empleados

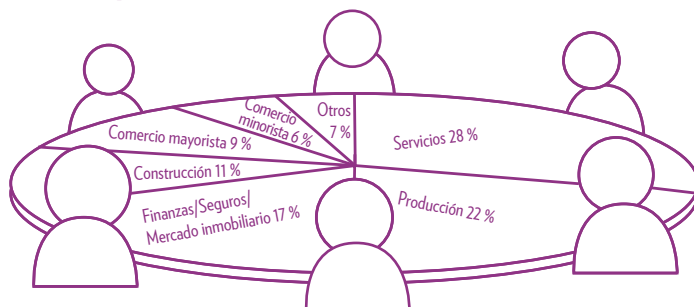
Empresas privadas

3,1 millones de trabajadores

Empresas públicas

11,3 millones de trabajadores

ESOP por industria



Source: National Center for Employee Ownership

Características transformadoras

Los ESOP no están controlados por accionistas ausentes u otras personas ajenas a lo que constituye la columna vertebral de una empresa: sus trabajadores. Muchos ESOP ofrecen a su plantilla la oportunidad de participar en los procesos decisivos, lo cual contribuye al aumento de la satisfacción laboral, así como al incremento del margen de beneficios y la productividad de la empresa. Como la propiedad es conferida a trabajadores que suelen residir en la comunidad, el modelo fomenta por sí mismo un mayor control comunitario de los activos locales. Los ESOP también se benefician de una serie de incentivos fiscales que permiten a las empresas en manos de ESOP disponer de más recursos para invertir en el crecimiento y el éxito de la empresa. Esto también hace de los ESOP una estructura atractiva para propietarios que quieran retirarse y contribuir al mismo tiempo a un aumento rápido de la propiedad por parte de los trabajadores en la economía. A su vez, esto permite que los empleados acumulen un patrimonio duradero mediante su participación en la propiedad de la empresa a cuya prosperidad contribuyen con su trabajo.

Desafíos

Los ESOP siguen siendo un modelo con el que la mayoría de los empresarios no están familiarizados. Los propietarios, en particular aquellos a punto de jubilarse, necesitan una formación considerable que los ayude a reconocer los beneficios que ofrece la venta de su empresa a sus empleados. El coste de establecer y administrar un ESOP (que se estima en torno a unos 50 000 dólares) suele ser prohibitivo para las empresas con menos de 30 empleados. Sin las garantías adecuadas, personas ajenas al negocio pueden ofrecerse a comprar acciones ESOP y las responsabilidades fiduciarias de la junta limitan su capacidad de rechazar la oferta. Por último, aunque la creación de un ESOP constituye una alternativa esencial a la propiedad por parte de un capital separado del factor trabajo, no hace que un lugar de trabajo sea de manera automática más democrático en lo que respecta a la toma de decisiones.

Recursos adicionales

- El [Centro Nacional de Propiedad de Empleados](#), una organización sin ánimo de lucro, proporciona información sobre ESOP.
- [Fifty by 50](#), una iniciativa de Democracy Collaborative para la creación de 50 millones de empleados-propietarios para el año 2050.

Ejemplos

Recology

Recology es una empresa cuya 100 % de la propiedad está en manos de sus trabajadores y que se dedica a la sostenibilidad ambiental y comunitaria. Tiene aproximadamente 3200 empleados-propietarios y 1000 millones de dólares en ingresos anuales. La compañía proporciona servicios integrados de eliminación de residuos (que incluyen la recogida, el reciclaje, el compostaje, la venta de productos básicos y la difusión/educación) a 132 municipios de California, Oregón y Washington. Está comprometida con la estrategia “cero desechos”, por lo que busca formas de utilizar los residuos que beneficien al medioambiente y limita el uso de los vertederos para materiales para los que todavía no se ha encontrado ningún uso. Recology invierte en energías alternativas, infraestructuras de reciclaje de agua, sistemas de gestión de gases metano y software orientado a mejorar la eficiencia de los canales de recolección. Debido a su compromiso con las comunidades a las que sirve, Recology se esfuerza por contratar de manera local, comprar bienes y servicios locales y apoyar programas de desarrollo comunitario.

McCarthy Building Companies, Inc.

Fundada en 1864 y con sede en St. Louis, McCarthy Building Companies es una de las empresas constructoras de propiedad privada más antiguas de EE. UU. La empresa al completo pertenece a sus empleados y está considerada como una de las 20 principales constructoras ecológicas de la nación tras haber completado proyectos de construcción sostenible por el valor de 7600 millones de dólares. Además, en el año 2018 McCarthy fue clasificada como la séptima empresa contratista solar más grande del país gracias a la instalación de 10 sistemas con una capacidad total de 370 000 kilovatios en comunidades de todo EE. UU. Hoy en día la compañía tiene más de 3500 millones de dólares en ingresos anuales, 3700 empleados y 16 oficinas ubicadas en todo el país. Comprometida con sus empleados-propietarios, McCarthy tiene un programa de formación reconocido a nivel nacional y ha sido galardonada como “mejor lugar de trabajo” y “empresa más próspera” en repetidas ocasiones.



Los **elementos de una economía democrática** de The Next System Project es una serie en continua expansión que presenta diseños institucionales esenciales para transformar la política económica. Descubre más en thenextsystem.org/elements

*Escrito por Stephanie Geller
Traducido por Guerrilla Media Collective*