



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 05.07.2002
COM(2002) 364 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS
REGIONES**

relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Participación financiera: principales tendencias y desafíos.....	5
2.1.	Formas de participación financiera	5
2.2.	Ventajas de la participación financiera.....	6
2.3.	Recientes tendencias en la participación financiera	7
2.4.	Sinergias con otras iniciativas comunitarias	11
2.5.	Desafíos de la participación financiera de los trabajadores: medidas necesarias	12
3.	Principios generales.....	13
4.	Obstáculos transnacionales	15
4.1.	El problema	15
4.2.	Principales obstáculos.....	16
4.3.	El camino a seguir	18
5.	Hacia una mayor difusión de la participación financiera	19
5.1.	Desarrollo de un entorno favorable para la participación financiera	19
5.2.	Desarrollo del diálogo social.....	20
5.3.	Ampliar la cobertura de la participación financiera	22
5.4.	Mejorar la información a través de acciones de investigación y de estudios	23
5.5.	Creación de redes	23
5.6.	Apoyo financiero a iniciativas relativas a la participación financiera.....	24
6.	Conclusiones	25

1. INTRODUCCIÓN

El debate de la participación financiera de los trabajadores en los resultados financieros de las empresas —bien con una participación directa en los beneficios, bien a través de acciones— ha ganado fuerza recientemente en toda Europa.

Si bien en algunos Estados miembros la participación financiera de los trabajadores se viene aplicando con éxito desde hace mucho tiempo, en muchos otros los avances en este campo habían sido más que discretos. La situación ha cambiado recientemente. Muchos Estados miembros han puesto en marcha iniciativas destinadas a promover la adopción de planes o sistemas de participación financiera y crear un entorno más favorable a su introducción.

Diversos cambios han contribuido a que recobre interés la cuestión de la participación financiera de los trabajadores. En la Cumbre de Lisboa de marzo de 2000, la UE se fijó el objetivo de convertirse en «la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social».

La participación financiera de los trabajadores puede contribuir en gran medida a lograr este objetivo. En efecto, numerosos estudios y ejemplos concretos indican claramente que si se utiliza correctamente, ésta no sólo favorece la productividad, competitividad y rentabilidad de las empresas sino que además fomenta el compromiso de los trabajadores, mejora la calidad del trabajo y contribuye a una mayor cohesión social.

Los buenos resultados de los diferentes sistemas de participación financiera adoptados en muchos países seguramente han contribuido a que esta cuestión figure en la agenda política en el conjunto de la UE. En particular, la experiencia de EE.UU. demuestra el gran impacto que puede tener la participación financiera en términos de crecimiento económico, fomento del cambio industrial y garantía de participación de todos los trabajadores en esa creciente prosperidad.

Por otra parte, cada vez más empresas son conscientes de las posibilidades que ofrecen los sistemas de participación financiera de los trabajadores. Se está convirtiendo para ellas en elemento motivador de los trabajadores, al equiparar sus intereses con los de los accionistas, y factor de contratación y retención de personal.

Paralelamente, recientes acontecimientos relacionados con la quiebra de empresas que aplicaban sistemas de participación de los trabajadores en su accionariado han puesto en evidencia los riesgos que pueden entrañar los sistemas de participación financiera. Cuando menos, en algunos casos quedó claro que se podía, y se debía, haber hecho algo más para proteger a los trabajadores y limitar su exposición a riesgos irrazonables. Ha quedado especialmente claro en el caso de sistemas de participación financiera que formaban parte de planes de pensión y vulneraban principios básicos de diversificación de los riesgos y de transparencia. Estos ejemplos evidenciaron con rotundidad que para un uso óptimo de la participación financiera de los trabajadores es indispensable observar algunos principios generales.

Objetivos principales

En la Agenda de política social de la Comisión de junio de 2000 se anunció una Comunicación y un plan de acción sobre participación financiera. Los principales objetivos de la presente Comunicación son:

- facilitar orientación para el desarrollo de la participación financiera de los trabajadores en Europa definiendo una serie de principios generales;
- promover el uso de sistemas de participación financiera en toda Europa gracias a un marco de acción comunitario para los años 2002-2004;
- proponer acciones concretas para superar los obstáculos transnacionales que impiden en la actualidad la introducción de sistemas de participación financiera de ámbito europeo.

La presente Comunicación se basa en varias iniciativas comunitarias anteriores:

- En 1991, la Comisión publicó el informe Pepper I sobre «fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa»¹, que resumía la situación en que se encontraba entonces la participación financiera en Europa.
- Partiendo de este informe, en 1992, el Consejo adoptó una Recomendación² en la que invitaba a los Estados miembros a reconocer los beneficios de una utilización más extendida de la participación financiera, teniendo en cuenta las responsabilidades de los interlocutores sociales, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.
- El informe Pepper II³, relativo a la aplicación de la Recomendación del Consejo, destacaba que los sistemas de participación financiera van asociados con importantes ventajas, especialmente un incremento de la productividad, el empleo y la participación de los trabajadores. Destacaba también que la acción de los gobiernos, en particular, en forma de incentivos fiscales, influía fuertemente en el desarrollo de regímenes de participación financiera. No obstante, concluía que no se habían producido grandes cambios en el planteamiento general de las políticas gubernamentales respecto a los sistemas Pepper y había escaso intercambio de información.
- En su Resolución sobre el informe Pepper II, el Parlamento Europeo instó varias veces a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que actuaran para aumentar la difusión de los sistemas de participación financiera.

La presente Comunicación refleja el resultado de un amplio proceso de consulta que comenzó con un documento de trabajo publicado en julio de 2001⁴ y en el cual participaron todas las partes interesadas, y en particular los interlocutores sociales.

¹ Suplemento 3/91, Europa Social.

² Recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) (92/443/CEE).

³ Informe de la Comisión Pepper II (COM(96) 697).

⁴ Participación financiera de los trabajadores en la Unión Europea. Documento de trabajo de los servicios de la Comisión (SEC(2001) 1308).

En todas las respuestas de los gobiernos, interlocutores sociales, expertos y demás se acoge favorablemente la iniciativa de la Comisión de volver a impulsar el debate sobre la participación financiera, y se anima a adoptar nuevas medidas para fomentarla. En particular, existe un amplio consenso en torno a los principios generales enunciados en el documento de trabajo, la necesidad de eliminar los obstáculos transnacionales, la utilidad de incrementar el intercambio de información y experiencias, que puede incluir la realización de un estudio comparativo, y la identificación de buenas prácticas.

Este proceso incluyó también una conferencia organizada conjuntamente con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Elementos principales

La presente Comunicación, en sintonía con los objetivos antes enunciados y con el resultado del proceso de consulta, se centrará en las cuestiones siguientes:

- principios generales de la participación financiera;
- obstáculos transnacionales;
- promoción de una mayor difusión de la participación financiera en Europa.

2. PARTICIPACIÓN FINANCIERA: PRINCIPALES TENDENCIAS Y DESAFÍOS

2.1. Formas de participación financiera

La participación financiera de los trabajadores en los beneficios o resultados de las empresas puede adoptar muchas formas distintas. El elemento común y el principal rasgo que las caracteriza es que buscan asociar a los trabajadores —generalmente de forma colectiva— en los beneficios o resultados de las empresas.

Los informes Pepper y la Recomendación del Consejo destacan dos grandes categorías de planes de participación financiera: la participación en los beneficios y la participación en el accionariado.

La **participación en los beneficios** supone un reparto de los beneficios entre los proveedores de capital y de mano de obra, otorgando a los trabajadores, además de un salario fijo, una parte variable de ingresos relacionada directamente con los beneficios u otra medida de los resultados de la empresa.

La **participación en el accionariado** supone una participación indirecta de los trabajadores en los resultados de la empresa, por la recepción de dividendos o una revalorización del capital del trabajador.

Las **opciones sobre acciones** son otra forma de participación financiera de los trabajadores, estrechamente relacionada con la participación en el accionariado pero con algunas características específicas. Consisten en conceder a los trabajadores un derecho de compra de acciones de la empresa a un precio determinado durante un periodo concreto. Se asemejan a los planes de participación en el accionariado en la medida en que pueden conducir a la adquisición de acciones. No obstante, a diferencia de la participación en el accionariado, no necesariamente implican la posesión real de unas acciones de la empresa.

Los sistemas «*gainsharing*» (participación en las ganancias) están relacionados con la participación en los beneficios. Estos sistemas no están vinculados a los resultados financieros de una empresa, sino a otros criterios como el aumento de productividad, la reducción de los costes o determinados objetivos cualitativos. Por ello, en general, se aproximan más a una remuneración vinculada al rendimiento que a una participación financiera. No obstante, si se basan en medidas sobre el rendimiento relativamente amplias y se aplican de manera colectiva, la participación en las ganancias (o *gainsharing*) puede cumplir la función de los sistemas de participación financiera. Ello tiene especial relevancia en el sector público o no lucrativo, donde no son aplicables formas estándar de participación financiera.

En la práctica, existe una gran variedad de planes de participación financiera, que no se limitan a los que acabamos de describir, pero que también pueden combinar elementos de diferentes sistemas. Pueden incluir también la acumulación de activos o planes de ahorro, a condición de que las contribuciones a esos planes guarden relación con los resultados de la empresa o que dichos planes contribuyan a la creación de algún tipo de cartera de acciones del trabajador.

La gran diversidad de los sistemas vigentes de participación financiera de los trabajadores, no sólo entre los Estados miembros sino dentro de los mismos, refleja la variedad de objetivos que persiguen. Esta diversidad es esencial para adaptar la participación a los diferentes objetivos y necesidades. Para aprovechar plenamente las diversas ventajas de la participación financiera de los trabajadores es a menudo preferible poner a disposición más de un sistema o desarrollar combinaciones de diferentes modalidades.

En consecuencia, esta Comunicación no se limita a ninguna modalidad específica de participación financiera de los trabajadores sino que aborda los problemas generales de la promoción de una difusión más amplia de las diversas modalidades. Es justo reconocer que la variedad de sistemas a disposición de las empresas y los trabajadores constituye una importante riqueza que debe seguir desarrollándose.

2.2. Ventajas de la participación financiera

La participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de las empresas se relaciona con una serie de ventajas para las empresas, los trabajadores y la economía en su conjunto.

Un reciente estudio llevado a cabo para la Comisión⁵ pone de manifiesto que las principales razones que arguyen los empresarios para utilizar la participación financiera son animar a los trabajadores a interesarse más por los resultados de la empresa, crear el sentimiento de pertenecer a la empresa y compartir objetivos comunes y fomentar una mayor equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los de los accionistas. La participación financiera es también un valioso instrumento para la contratación y retención del personal. Además, potencia la motivación de los trabajadores, su lealtad y su compromiso a largo plazo, aumenta la productividad y mejora la competitividad y rentabilidad. Por último, la participación financiera puede ser un valioso instrumento para captar capital, en particular para las empresas en su fase inicial.

La participación financiera contribuye a que los trabajadores se sientan más identificados con su empresa y se impliquen más en sus actividades y su desarrollo. Especialmente si está

⁵ F. van den Bulcke (2000): Una perspectiva empresarial de la participación financiera en la UE; Objetivos y obstáculos.

relacionada con otras prácticas de gestión participativa y con la modernización de la organización del trabajo, puede incrementar la calidad de los empleos y la satisfacción en el trabajo. Por otra parte, los planes de participación financiera ayudan a los trabajadores a constituir un patrimonio e incrementar su participación en el crecimiento económico respecto a la que permitirían los ingresos salariales por sí solos.

Diversos estudios⁶ sugieren también que la participación financiera tiene una influencia positiva en los niveles de empleo y, en particular, que puede mejorar la estabilidad del empleo durante el ciclo empresarial. La participación financiera puede potenciar también la relación entre el ingreso global y la productividad, dado que las empresas con niveles de productividad más altos pueden tener mayores beneficios durante un tiempo, en los cuales participarán los trabajadores. También puede influir positivamente en el funcionamiento del mercado de trabajo y en los niveles de empleo. En los casos particulares de la financiación de empresas que inician su actividad y la aportación de capital-riesgo para nuevas empresas, los planes de participación financiera pueden desempeñar un papel relevante e innovador en el crecimiento económico y los cambios industriales.

Así pues, los planes de participación financiera contribuyen también a conseguir objetivos de política social promoviendo una participación más amplia en la creación de riqueza y una mayor cohesión social.

Numerosos estudios empíricos sobre el impacto de la participación financiera han puesto de manifiesto una relación positiva entre ésta y diferentes medidas orientadas al rendimiento. Esta relación aparece con más fuerza y está más establecida en el caso de la participación en los beneficios. Algunos estudios relevantes destacan también una influencia positiva en la motivación y la satisfacción en el trabajo.

En algunos estudios recientes se destaca en particular que los efectos positivos de la participación financiera son máximos cuando están bien estudiados e integrados en un contexto general de gestión participativa basada en la cooperación. Asimismo, parecen obtener los mejores resultados cuando se utilizan en combinación con otros instrumentos de la política de recursos humanos, como la formación, o con la adopción de nuevas formas de organización del trabajo.

Estudios tanto teóricos como empíricos destacan, pues, las importantes ventajas que puede ofrecer la participación financiera de los trabajadores. Ello viene a corroborar la necesidad de que todos los agentes a todos los niveles intensifiquen el esfuerzo para que la participación financiera esté disponible a mayor escala y tenga mayor cobertura.

2.3. Recientes tendencias en la participación financiera

Dos rasgos principales caracterizan el desarrollo de los planes de participación financiera en Europa:

- El uso general de la participación financiera de los trabajadores es limitado. Si bien la participación en los beneficios está más desarrollada, la participación en el accionariado, en particular, no está muy extendida.

⁶ Véase, por ejemplo, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001a): *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU* o Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001b): *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU*.

- Por otra parte, el desarrollo de la participación financiera es muy desigual entre los Estados miembros. Si bien en algunos existe una larga tradición de fomento de la participación financiera de los trabajadores, en otros se utiliza a muy pequeña escala.

Según un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (realizado en diez Estados miembros) el 72 % de las empresas no disponían de ningún plan de participación financiera en 1997⁷. Los planes de participación en el accionariado, en particular, eran bastante inusuales y sólo existían en el 9 % de las empresas. Los planes de participación financiera estaban más extendidos en **Francia** y en el **Reino Unido**, donde los utilizaban más del 50 % de las empresas.

Los planes de participación financiera eran también más frecuentes en las grandes empresas. El 85 % de las empresas de menos de 49 trabajadores no los utilizaban. En cambio, en torno a un tercio de las empresas de más de 200 trabajadores sí los habían adoptado.

Datos más recientes relativos a las empresas de más de 200 trabajadores⁸ ponen de manifiesto que algo menos de la mitad de estas empresas disponían de planes de participación en los beneficios en 1999/2000 y que menos de un tercio disponían de planes de participación en el accionariado (ver cuadro 1).

⁷ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001a).
⁸ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001b).

Cuadro 1: planes de participación financiera por país (proporción de unidades empresariales con planes de participación financiera, en %, 1999/2000)

	Participación en accionariado	<i>de amplia cobertura (más del 50 % de los trabajadores)</i>	Participación en los beneficios	<i>de amplia cobertura (más del 50 % de los trabajadores)</i>
Bélgica	29	38	22	55
Dinamarca	21	70	15	52
Alemania	20	50	71	25
Grecia	23	23	19	39
España	19	26	25	52
Francia	41	56	87	97
Irlanda	34	47	29	83
Italia	15	13	15	53
Países Bajos	45	47	59	93
Austria	9	41	66	38
Portugal	5	40	25	67
Finlandia	30	50	35	77
Suecia	26	46	27	70
Reino Unido	45	67	37	81
Total UE	31	52	45	63

Fuente: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU.

Las diferencias en la difusión de la participación financiera entre países se refleja en los distintos planteamientos políticos de los Estados miembros. La participación financiera de los trabajadores tiene una larga tradición en **Francia** y en el **Reino Unido**, donde las políticas gubernamentales han promovido permanentemente su utilización. En **Irlanda**, **Finlandia** y los **Países Bajos**, el informe Pepper II observaba un aumento del apoyo gubernamental a la participación financiera, que incluye la adopción de nuevos actos legislativos y mejores incentivos. En los demás Estados miembros, el apoyo gubernamental a la participación financiera era limitado o inexistente. En algunos, como **Alemania**, **España** e **Italia**, los gobiernos habían hecho un llamamiento a los interlocutores sociales para que la incluyeran en su agenda.

Desde entonces, el debate sobre la participación financiera ha cobrado fuerza a diversos niveles. Por lo que respecta a los Estados miembros, ya no sólo los pioneros la promueven activamente. En los últimos años, varios países han adoptado nuevos actos legislativos y han puesto en marcha nuevas iniciativas a este respecto, entre ellos, **Bélgica, Irlanda, Finlandia, Austria** y los **Países Bajos**. **Francia** y el **Reino Unido** han adoptado también nuevas medidas. **Italia** ha incluido la participación financiera en un reciente Libro Blanco sobre reformas del mercado de trabajo. En **Alemania** se han hecho reiterados llamamientos a los interlocutores sociales para que incluyan la participación financiera en las negociaciones colectivas.

El debate ha cobrado fuerza también entre los interlocutores sociales y en las empresas. Tanto a nivel nacional como europeo, los interlocutores sociales asumen un papel cada vez más activo en la promoción de la participación financiera. Por último, los sistemas de participación financiera de los trabajadores se extienden cada vez más entre las empresas, y en algunos casos se han convertido en un instrumento indispensable de la política de recursos humanos.

Estas recientes iniciativas reflejan claramente una toma de conciencia de las ventajas que ofrece la participación financiera. No obstante, ésta se debe promover aún más. Dado su desigual desarrollo en Europa, es especialmente útil el intercambio de experiencias. La presente Comunicación propone, pues, varias acciones concretas para intensificar el intercambio de experiencias e identificar las buenas prácticas.

En la perspectiva de la ampliación de la UE, debe prestarse especial atención a la situación en los países candidatos. En términos generales, en esos países la participación financiera de los trabajadores está poco desarrollada. El proceso de privatización ha permitido la aparición en varios de ellos de sistemas de participación de los trabajadores en el accionariado y la gestión o de compra de empresas por parte de los trabajadores. Aun así, entre tanto, tiende a disminuir de nuevo la participación de los trabajadores en el accionariado.

Existen varios obstáculos específicos a su desarrollo en Europa Central y Oriental:

- Especialmente en los casos en los que la participación de los trabajadores no obedece a un planteamiento planificado sino que se produce por defecto, las empresas que son propiedad de los trabajadores se enfrentan a menudo a graves dificultades financieras.
- El interés de los trabajadores por participar en el accionariado tiende a ser limitado. Muy a menudo, prefieren vender sus acciones casi inmediatamente.
- Al concluir el proceso de privatización, expiran las disposiciones fiscales favorables a la compra de empresas por los trabajadores que existían en algunos países.
- La práctica totalidad de los países candidatos carece absolutamente de marco jurídico o fiscal o de política de fomento de las diferentes modalidades de participación financiera de los trabajadores.

Ante tales desafíos, la presente Comunicación sugiere una serie de medidas adaptadas en particular a las situaciones específicas de los países candidatos.

2.4. Sinergias con otras iniciativas comunitarias

Las diferentes ventajas de la participación financiera de los trabajadores la convierten en verdadero factor de la consecución de los objetivos de Lisboa. La participación financiera es un excelente ejemplo de política que persigue simultáneamente objetivos económicos, laborales y sociales que se refuerzan mutuamente. Si se utiliza correctamente, puede aumentar la rentabilidad y competitividad de las empresas, incrementar el nivel de motivación, compromiso y satisfacción en el empleo, mejorar la calidad del trabajo y contribuir a una distribución más justa de los ingresos y la riqueza.

La promoción de la participación financiera de los trabajadores demuestra también que la inversión en la calidad del trabajo y las relaciones industriales lejos de ser únicamente o principalmente un factor de coste es también un factor productivo que contribuye a mejorar la productividad, la cohesión social y las normas sociales, tal como se desataca en la Comunicación de la Comisión de junio de 2001 titulada «Un marco para invertir en la calidad»⁹.

En este contexto, la participación financiera también puede contribuir a desarrollar los mercados de capitales europeos y, más especialmente, los mercados de capital-riesgo. Así se reconoce explícitamente en las Orientaciones generales de política económica de 2000 y la Comunicación de la Comisión «El capital de riesgo: clave de la creación de empleo en la Unión Europea»¹⁰. Teniendo cuenta, en particular, la experiencia de EE.UU., aún disponemos de un enorme potencial de desarrollo, en gran medida desaprovechado, de la participación financiera como elemento de una estrategia global orientada a estimular el crecimiento de nuevas y dinámicas empresas. Así pues, la promoción de la participación financiera forma parte también de las reformas estructurales necesarias para aprovechar el potencial de crecimiento, empleo y cohesión social de Europa.

La participación financiera es además un elemento destacado de la modernización de la organización del trabajo. El Libro Verde de la Comisión «Cooperación para una nueva organización del trabajo»¹¹ destaca también que la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de las empresas puede influir en la modernización de la organización del trabajo, lo cual contribuye a mejorar la competitividad de las empresas europeas, la calidad de la vida laboral y la empleabilidad de los trabajadores. La participación financiera de los trabajadores, al potenciar la identificación de éstos con su empresa y su participación en sus actividades, desempeña una valiosa función de cara a una modernización adecuada de la organización del trabajo y la concesión de una mayor responsabilidad a los trabajadores.

En este sentido, la participación financiera guarda también una estrecha vinculación con la Estrategia Europea de Empleo y las Directrices para el empleo. Refuerza los objetivos del pilar «adaptabilidad», favoreciendo la adaptación de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos. Es más, al ofrecer una posible fuente de financiación para las empresas que empiezan su actividad y favorecer el espíritu empresarial de los trabajadores aporta una importante contribución al pilar «espíritu de empresa».

⁹ Políticas sociales y de empleo - Un marco para invertir en la calidad (COM(2001) 313).

¹⁰ El capital riesgo: clave de la creación de empleo en la Unión Europea (SEC(1998) 552).

¹¹ Cooperación para una nueva organización del trabajo (COM(97) 128).

La participación financiera contribuye a una gestión empresarial más transparente y eficaz, al favorecer un mayor equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los de los accionistas y suscitar en los primeros un interés más activo y duradero en el desarrollo de su empresa.

El reciente debate en torno a la responsabilidad social de las empresas demuestra claramente la importancia de que éstas tomen en consideración los intereses de todas las partes que las componen. Este enfoque no sólo es importante para dichas partes, también lo es para garantizar la aplicación de políticas empresariales responsables desde el punto de vista social y medioambiental. Se le atribuyen asimismo ventajas muy tangibles para las propias empresas, por lo que su adopción redunda en su propio interés. El Libro Verde de la Comisión «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas»¹² destaca la importancia de que éstas, en beneficio propio y de la sociedad, reconozcan sus responsabilidades sociales y tengan en cuenta las preocupaciones sociales y medioambientales.

Por consiguiente, no sólo interesa promover una mayor difusión de la participación financiera de los trabajadores para aprovechar de inmediato las ventajas que se le atribuyen, sino también por su vinculación con sectores y objetivos importantes. Se plantea, pues, una clara necesidad de redoblar esfuerzos a todos los niveles para que más empresas y trabajadores puedan beneficiarse de las ventajas de la participación financiera.

2.5. Desafíos de la participación financiera de los trabajadores:

Acciones necesarias

En el actual debate en torno a la participación financiera se destaca claramente la necesidad de adoptar nuevas medidas. Varios desafíos concretos refuerzan esta tendencia:

- Se aprecia una clara necesidad de potenciar el uso de planes de participación financiera en Europa. Hasta ahora, y a pesar de los últimos avances, es aún muy limitado y su progresión es muy desigual entre los Estados miembros.
- La experiencia en este campo pone de manifiesto la necesidad de ampliar la cobertura de los planes de participación financiera. Como se indica anteriormente, en las pequeñas y medianas empresas, en particular, la introducción de dichos planes se enfrenta a una serie de problemas específicos (véase también la sección 5.3). Es importante estudiar también la posibilidad de ampliar la participación financiera al sector público y no lucrativo. En algunos países, como Finlandia e Irlanda, ya se han dado algunos pasos en esta dirección.
- A medida que aumentan las empresas que realizan actividades a escala internacional y adoptan planes de participación financiera de sus trabajadores en diferentes países se agrava la problemática de los obstáculos transnacionales.
- Estos obstáculos serán aún más patentes desde la introducción del euro. La consolidación de la integración económica a raíz de la adopción de la moneda única supone un incremento de la actividad comercial de las empresas a escala europea. Además, el euro permite una comparación aún más directa de los diferentes sistemas de participación financiera —y de las ventajas que de ellos se deriven— por parte de personas que trabajen en países diferentes.

¹² Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (COM(2001) 366).

- La ampliación de la Unión Europea plantea otros desafíos en el ámbito de la participación financiera. En la mayoría de los países candidatos dicha participación está aún muy poco desarrollada y no existen marcos jurídicos y fiscales generales para su desarrollo.

Aspectos jurídicos de las iniciativas comunitarias en este campo

El objetivo de esta Comunicación, que está en la línea del artículo 140 del Tratado CE, es promover la participación financiera en el conjunto de la UE relanzando un debate a escala comunitaria, mejorando los conocimientos acerca de diversos sistemas y proponiendo acciones que deberían realizarse a todos los niveles para intensificar los esfuerzos necesarios.

3. PRINCIPIOS GENERALES

El examen de diversas formas de participación financiera deja constancia de la gran variedad de sistemas. Al mismo tiempo, en la mayoría de los sistemas de participación financiera y las políticas de los Estados miembros se aprecia una serie de elementos y principios fundamentales.

Los principios generales enunciados en el presente documento reflejan este consenso básico y pueden servir de punto de referencia para la identificación de buenas prácticas. En este sentido, pueden inspirar la promoción de planes de participación financiera en toda Europa y servir de referencia a los Estados miembros, los interlocutores sociales y las empresas.

Participación voluntaria

Los planes de participación financiera deberían tener carácter voluntario tanto para las empresas como para los trabajadores. Su introducción debería responder a las necesidades y los intereses reales de todas las partes, por lo que no debería imponerse. Obviamente, no es óbice para que algunos elementos de la participación financiera tengan carácter obligatorio, o la introducción de dicha participación se fundamente en la legislación correspondiente o en convenios colectivos. La puesta a disposición de programas de apoyo gubernamentales o de un marco jurídico claro son elementos destacados de la promoción de los planes de participación financiera. El compromiso de los interlocutores sociales puede ser también un factor importante para el éxito de dicha promoción.

Extensión de las ventajas de la participación financiera a todos los trabajadores

En principio, todos los trabajadores deberían tener acceso a los planes de participación financiera. Si bien las diferencias en las necesidades y los intereses de los trabajadores pueden justificar cierta diferencia de trato, los planes de participación financiera deberían aspirar a ofrecer la máxima cobertura posible y aplicar condiciones similares al conjunto de los trabajadores.

Una mayor identificación, la creación de un sentimiento de pertenencia y el aumento de la motivación del personal son algunas de las principales ventajas que ofrece la participación financiera de los trabajadores. Debe evitarse cualquier discriminación entre trabajadores, que sería totalmente contraria a esos objetivos.

Claridad y transparencia

La creación y gestión de los planes de participación financiera debería ser clara y transparente. Es un elemento importante de cara a su aceptación y permite a los trabajadores valorar plenamente los riesgos y las ventajas que puede suponer su participación en dichos

planes. Debería darse prioridad a los planes claros y comprensibles, e insistir en su transparencia para los trabajadores. Es especialmente importante informar y consultar a los trabajadores o a sus representantes acerca de los detalles de los planes de participación financiera que se pretende adoptar¹³.

En particular, los planes de participación en el accionariado entrañan inevitablemente una cierta complejidad. En este caso, es importante dispensar una formación adecuada a los trabajadores para que puedan estudiar la naturaleza y los detalles del plan en cuestión.

Cabe reiterar que la gestión de los planes ha de ser transparente. Las empresas deberían cumplir estrictamente las normas contables y de publicidad. Asimismo, los trabajadores deberían recibir información periódica y ser informados de cualquier cambio que pueda afectar gravemente a sus inversiones.

Fórmulas predefinidas

Las normas sobre participación financiera en las empresas deberían basarse en fórmulas predefinidas claramente vinculadas a los resultados de las empresas. Es un factor fundamental para garantizar la transparencia de estos planes. Obviamente, en aras de la motivación, el compromiso y la identificación del personal es mejor adoptar una fórmula clara y predifinida que adoptar *a posteriori* un sistema cualquiera de participación en los beneficios.

Regularidad

Los planes de participación financiera deberían aplicarse de manera regular y no consistir en un ejercicio aislado, sobre todo si están destinados a promover y recompensar el compromiso a largo plazo y la lealtad del personal. Es obvio que esta regularidad en la aplicación de los planes no implica que las ventajas que reporten deban ser constantes en el tiempo. Por la naturaleza de los sistemas de participación financiera, los dividendos percibidos variarán en función de los resultados y los beneficios de la empresa, y en determinados ejercicios no se percibirá ningún dividendo o podrá disminuir el valor de las inversiones de los trabajadores.

Evitar los riesgos irrazonables para los trabajadores

Respecto a otros «inversores», los trabajadores tienden a estar más expuestos a las coyunturas económicas desfavorables para sus empresas. En su caso, no sólo está en juego su inversión, sino sus ingresos y su propio puesto de trabajo.

Los detalles de cada plan de participación financiera determinarán, no obstante, los riesgos que entraña para los trabajadores su participación en el mismo. En general, los sistemas basados en dinero o fondos suelen tener riesgos limitados. En los planes de participación en el accionariado los riesgos que corren los trabajadores también dependen en gran medida de los detalles de cada plan, como pueden ser la duración de un posible periodo de retención, las disposiciones relativas a la venta anticipada de las acciones o las cantidades máximas que pueden invertirse.

En cualquier caso, teniendo en cuenta los posibles riesgos que asumen los trabajadores que los suscriben, en la adopción y gestión de los planes de participación financiera debería

¹³ Esto también es consecuencia de la obligación de informar y consultar a los trabajadores o sus representantes sobre los cambios relativos a la organización del trabajo y los contratos de trabajo que impone la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

tenerse el debido cuidado de evitar cualquier riesgo irrazonable. Cuando menos, los trabajadores deben ser advertidos de los riesgos de la participación financiera derivados de las fluctuaciones en los ingresos o de una diversificación limitada de las inversiones. Como se ha señalado anteriormente, la creación y gestión de los planes de participación financiera debería ser clara y transparente. Al elaborar los planes debería estudiarse la introducción de mecanismos que no impongan riesgos excesivos a los trabajadores, o darse prioridad a los planes que no entrañan dichos riesgos, teniendo en cuenta los objetivos perseguidos.

Distinción entre, por un lado, salarios y sueldos y, por otro, los ingresos derivados de los planes de participación financiera

Debe establecerse una clara distinción entre, por un lado, los ingresos derivados de la participación financiera y, por otro, los sueldos y salarios. En algunos casos específicos (por ejemplo, para altos directivos o en empresas en formación) los ingresos derivados de la participación financiera, y especialmente de las opciones sobre acciones, pueden constituir una parte importante de la remuneración global. En general, no obstante, la participación financiera no puede sustituir al salario y su función es diferente y complementaria. Todo beneficio derivado de la participación financiera debería abonarse además de un salario fijo, determinado de acuerdo con normas y prácticas nacionales. A este respecto, los interlocutores sociales pueden, por supuesto, negociar la remuneración y las condiciones de la participación financiera como les parezca conveniente.

Compatibilidad con la movilidad de los trabajadores

Los planes de participación financiera deben ser compatibles con la movilidad de los trabajadores, tanto entre países como entre empresas. En particular, las políticas sobre participación financiera deben evitar crear barreras a la movilidad internacional de los trabajadores. Uno de los principales objetivos de la participación financiera es obviamente potenciar el compromiso y la lealtad a largo plazo de los trabajadores con su empresa. No obstante, al mismo tiempo, cada vez más trabajadores se enfrentan a mayores exigencias de movilidad y flexibilidad en su vida profesional. La elaboración de planes de participación financiera debería incluir disposiciones adecuadas que tengan en cuenta tanto el interés de las empresas por el compromiso a largo plazo de sus trabajadores como el derecho de movilidad de estos, para poder hacer frente a los problemas que puede plantear la rescisión de contratos.

4. OBSTÁCULOS TRANSNACIONALES

4.1. El problema

En Europa, los sistemas y las políticas sobre participación financiera se caracterizan por su enorme diversidad. Esta diversidad en sí no plantea problemas, e incluso debería considerarse un factor saludable de adaptación óptima de los sistemas de participación financiera a las diferentes situaciones a nivel nacional y empresarial.

No obstante, estas diferencias también pueden plantear graves obstáculos a la utilización y el desarrollo transnacional de la participación financiera de los trabajadores. Las divergencias en los sistemas fiscales, por lo que respecta al capítulo de las cotizaciones a la seguridad social, y en los marcos jurídicos en general, o incluso las diferencias de orden cultural, impiden a menudo que las empresas puedan desarrollar y aplicar sistemas de participación financiera a nivel europeo.

La introducción por parte de una empresa de un plan abierto a todos sus trabajadores en diferentes Estados miembros acarrea normalmente costes sustanciales y una enorme carga administrativa. En numerosos casos esos costes resultan excesivos. Además, incluso cuando se aplica un plan de ámbito europeo, debe adaptarse a las diversas situaciones nacionales. Ello supone que en la práctica no se tratará igual a los trabajadores de diferentes países aunque participen en un plan de participación financiera que teóricamente debería ser el mismo para todos.

Por otra parte, esas diferencias no sólo suponen una carga para las empresas, también pueden convertirse en un obstáculo a la libre circulación de trabajadores y en algunos casos de capitales, especialmente si dan lugar a problemas de doble imposición.

En conjunto, estas barreras transnacionales impiden, pues, una mayor difusión de los sistemas de participación financiera en Europa. Obviamente, sería más lógico y sencillo que las empresas adoptaran el mismo plan de participación financiera, con escasas y limitadas adaptaciones nacionales. Ello reviste especial interés para una sociedad europea, que actuará de acuerdo con un solo conjunto de normas en numerosas áreas importantes y para la que sólo sería coherente poder utilizar un solo sistema de participación financiera.

4.2. Principales obstáculos

Fiscalidad

Las diferencias en los sistemas fiscales pueden dar pie a dos tipos de problemas. En primer lugar, pueden plantear problemas de doble imposición. Este problema se plantea principalmente con las opciones sobre acciones. Para los trabajadores de una empresa que se trasladan de un país a otro esas diferencias pueden dar lugar a que se les cobren impuestos dos veces o en algunos casos ninguna. Ninguno de los acuerdos sobre doble imposición vigentes entre Estados miembros incluye disposiciones específicas sobre doble imposición de las opciones sobre acciones. No obstante, disposiciones vigentes más generales, por ejemplo sobre los ingresos del trabajo (artículo 15 del modelo de convención de la OCDE), podrían interpretarse de tal manera que sirvan de solución, aspecto que se está estudiando en el marco de la OCDE.

En segundo lugar, las diferencias de los sistemas fiscales pueden acarrear cuantiosos costes administrativos a las empresas que desean introducir planes de participación financiera en diferentes países. Estas deberán tener en cuenta, entre otras cosas, normas diferentes sobre la deductibilidad de los costes, los periodos mínimos de retención, cualquier descuento otorgado a los trabajadores, el momento de la imposición o el derecho a cualquier trato fiscal preferente.

Cotizaciones a la seguridad social

Las diferencias de trato de los ingresos derivados de un plan de participación financiera por lo que respecta a las cotizaciones a la seguridad social pueden añadir complejidad a la introducción de estos planes. No sólo puede variar la cuantía de las cotizaciones a la seguridad social entre países. En algunos casos, los ingresos derivados de la participación financiera pueden estar totalmente exentos de cotización.

Además, la cuantía de estas cotizaciones puede disuadir a algunas empresas de ampliar los planes de participación financiera a algunos países. Sobre todo porque a menudo el ingreso real que reportan los planes de participación financiera sólo se conoce *a posteriori*. La

posibilidad de tener que hacer frente a elevadísimas cargas sociales puede suponer un riesgo incalculable para las empresas.

Las propias normas sobre las cotizaciones a la seguridad social no necesitan ser siempre totalmente nítidas. Pero esta incertidumbre jurídica para las empresas y los trabajadores constituye un obstáculo adicional a la difusión de los planes de participación financiera.

Diferencias jurídicas

Las diferencias jurídicas entre los Estados miembros son otro obstáculo más a la introducción de la participación financiera a nivel transnacional.

En el caso de los planes de participación en el accionariado, las diferencias en las legislaciones sobre los valores bursátiles, y en particular sobre la exigencia de la publicación de un folleto informativo, pueden plantear problemas. De acuerdo con la Directiva 89/298/CEE del Consejo, los planes de participación de los trabajadores en el accionariado deberían estar exentos de esa exigencia. No obstante, en la práctica, esa exención puede no aplicarse a todos los planes ni ser automática, y los detalles de la misma pueden variar de un país a otro.

Pueden surgir problemas específicos relacionados con la legislación laboral, por ejemplo a propósito de los criterios de admisión o de la resolución de contratos, que puede incluir indemnizaciones por cese, o la portabilidad de las acciones o de las opciones sobre acciones. Las diferencias en las normas sobre protección de los datos también pueden complicar la gestión de los planes de participación financiera.

Diferencias culturales

Las empresas que desean introducir planes de participación financiera a nivel transnacional también pueden encontrar problemas derivados de las diferencias culturales, las diferencias de actitud frente a la participación financiera, las diferentes tradiciones nacionales o las diferencias en los sistemas de relaciones industriales. En función, entre otras cosas, de las tradiciones y políticas nacionales, los trabajadores y los interlocutores sociales pueden adoptar actitudes diferentes ante distintas formas de participación financiera.

En su mayoría, esas diferencias deben aceptarse tal cual. Por otra parte, la puesta a disposición de más información y la intensificación del intercambio de experiencias puede contribuir en gran medida a reducir posibles problemas derivados de esas diferencias culturales.

Ausencia de reconocimiento mutuo de los sistemas de participación financiera

Un problema fundamental de la introducción de la participación financiera de los trabajadores en un contexto internacional es la ausencia general de reconocimiento mutuo.

En diversos países existen sistemas de participación financiera especiales, aprobados desde un punto de vista fiscal, que a veces permiten a las empresas y los trabajadores beneficiarse de un trato preferente por lo que respecta a la imposición o las cotizaciones a la seguridad social. En algunos casos ello supone la creación de instituciones o fondos separados para la administración de esos sistemas. La mayoría de las veces no es posible poner los sistemas a disposición de trabajadores de otros países. En consecuencia, las empresas que operan a nivel internacional deberán renunciar a las ventajas que ofrecen los sistemas de participación financiera si no quieren destinarlos sólo a una parte de sus trabajadores.

Falta de información

La introducción de sistemas de participación financiera a nivel internacional también se ve a menudo frenada por una ausencia general de información sobre los planes o políticas de participación financiera existentes. Suplir esa falta de información puede suponer un precio excesivo para las pequeñas empresas, que puede disuadirlas de ni siquiera contemplar la posibilidad de introducir dichos planes. Además, la falta de información puede condicionar también la disposición de las autoridades nacionales a reconocer la existencia de planes de participación financiera en otros países y a permitir que trabajadores de su país coticen a los mismos.

4.3. El camino a seguir

Es evidente que los diferentes obstáculos requieren soluciones distintas, que dependerán también de la naturaleza del plan de participación financiera contemplado.

En muchos casos, una mejor información y un incremento del intercambio de experiencias puede ayudar bastante a reducirlos. Es el caso en especial de los obstáculos culturales. En otros casos y en relación con la actual falta de reconocimiento mutuo y la diversidad de regímenes fiscales o de seguridad social nacionales, la Comisión considera que debe estar muy atenta a los posibles efectos negativos de la aplicación de estos sistemas a nivel nacional sobre la libre circulación de capitales o el derecho de establecimiento. Por el momento, no obstante, la Comisión no tiene conocimiento de la existencia de dichas barreras a la libre circulación de capital o el derecho de establecimiento.

La Comisión ha estudiado también los graves obstáculos que plantea la doble imposición. Para evitar estos problemas es fundamental incluir los planes de participación financiera en los acuerdos sobre doble imposición. Existen varias posibilidades en este campo. Se puede interpretar que los acuerdos actuales cubren dichos planes. En la OCDE está estudiando esta posibilidad en relación con los problemas de imposición transfronteriza que plantean las opciones sobre acciones de los trabajadores. Los trabajos de la OCDE, en los que participan activamente los Estados miembros de la UE y la Comisión, han tenido como resultado propuestas de posibles interpretaciones y soluciones, en particular por lo que respecta a disparidades en cuanto al momento de imposición, la determinación del periodo de empleo al que se aplica una opción y los casos de cambio del país de residencia de un trabajador.

Si no se encuentran suficientes soluciones en el marco de los actuales acuerdos sobre doble imposición podrían adoptarse nuevas disposiciones. Ello exigiría la renegociación de dichos acuerdos, procedimiento que resultaría bastante engorroso. Como se subraya en la Comunicación de la Comisión «Hacia un Mercado Interior sin obstáculos fiscales. Una estrategia destinada a dotar a las empresas de una base imponible consolidada del impuesto sobre sociedades para sus actividades a escala comunitaria»¹⁴, una posibilidad sería acordar una versión comunitaria del Convenio modelo de la OCDE y de sus comentarios (o al menos de ciertos artículos) que cumpla los requisitos específicos de la adhesión a la UE. En la Comunicación la Comisión anuncia su intención de iniciar conversaciones técnicas al respecto con los Estados miembros con el propósito de presentar una comunicación sobre esta cuestión en 2004.

¹⁴ COM(2001) 582 final, p. 14.

Por lo que respecta a las diferencias en los sistemas fiscales, las normas sobre seguridad social y los sistemas jurídicos, existen diversas opciones. Cabe destacar que no es necesaria una plena armonización de las normas vigentes sobre los sistemas de participación financiera. Ahora bien, existen diversas posibilidades que facilitarían a las empresas la introducción de planes de participación financiera a nivel europeo.

Una coordinación más estrecha de las prácticas actuales en el ámbito de la participación financiera, la formulación de directrices voluntarias o un acuerdo sobre principios generales (por ejemplo, sobre cuestiones como el momento de la imposición, los periodos de retención o los ratios de cobertura) supondrían un cambio considerable. Entre otras opciones, cabe mencionar el avance hacia un reconocimiento mutuo más sencillo de los sistemas existentes o el desarrollo de uno o varios sistemas europeos de participación financiera adaptables a los diferentes contextos nacionales.

Acciones

- La Comisión creará un grupo de trabajo de expertos independientes en 2002. El mandato del grupo será, en primer lugar, identificar y analizar más detalladamente los obstáculos transnacionales existentes, y en particular, en relación con las disposiciones del Tratado, y estudiar las diferentes opciones disponibles para reducirlos. Expertos e interlocutores sociales de los Estados miembros podrán participar activamente en el trabajo de este grupo, cuyo informe final y una serie de recomendaciones están previstos para 2003. Sobre la base de ese informe, se adoptará una decisión sobre nuevas acciones. Los problemas de fiscalidad se abordarán principalmente en el marco del seguimiento del estudio sobre «La fiscalidad de las empresas en el mercado interior»¹⁵.

5. HACIA UNA MAYOR DIFUSIÓN DE LA PARTICIPACIÓN FINANCIERA

5.1. Desarrollo de un entorno favorable para la participación financiera

Las políticas gubernamentales de apoyo influyen fuertemente en la adopción de planes de participación financiera de los trabajadores. En algunos casos, los Estados miembros ya han elaborado marcos jurídicos claros y completos. A menudo, se combinan con incentivos financieros para que los planes sean más atractivos. En algunos países, la creación de este entorno favorable se ha logrado con la cooperación y el apoyo de los interlocutores sociales. En otros, el apoyo gubernamental a la participación financiera se limita fundamentalmente a una selección de medidas incentivadoras o llamamientos a los interlocutores sociales para que incluyan la participación financiera en los convenios colectivos.

Para desarrollar la participación financiera de los trabajadores en los beneficios y resultados de las empresas en Europa, será importante que los Estados miembros se esfuercen aún más por crear un entorno jurídico y fiscal favorable, teniendo en cuenta las disposiciones del Tratado relativas a las ayudas de Estado y las políticas de la UE sobre competencia fiscal perniciosas. A este respecto, los principios generales de la participación financiera destacados anteriormente ofrecen orientación y sirven de directrices.

Dado el diferente estado de desarrollo de la participación financiera en los distintos países, existen enormes posibilidades de intercambio intensivo de información y experiencias. Por el

¹⁵ SEC(2001) 1681.

momento se han puesto en marcha pocas iniciativas a este respecto y parece que aún predomina una profunda carencia informativa sobre el potencial y las posibilidades de la participación financiera de los trabajadores.

Acciones

La Comisión promoverá el intercambio de información y la identificación de buenas prácticas a través de las acciones siguientes:

- La participación financiera se incluirá en el programa de revisión por pares de las Directrices de empleo. En 2002, se organizará una primera revisión por pares del fondo de cooperación británico *Partnership Fund*. Se invita a los Estados miembros a presentar otras iniciativas en el marco de este programa de revisión por pares.
- Para organizar un intercambio de información más estructurado la Comisión preparará un estudio comparativo de las prácticas y políticas nacionales. A este respecto, en 2002, se realizará un estudio de viabilidad en el que se analizarán aspectos prácticos y conceptuales. El estudio comparativo en sí se realizará en 2003. Los resultados se presentarán y difundirán en 2004. Tras el primer estudio comparativo se decidirá si debe convertirse en un ejercicio periódico y cuál sería la periodicidad más adecuada¹⁶. Los resultados del estudio de viabilidad y del estudio comparativo serán debatidos en el Grupo de Directores Generales de Relaciones Industriales.
- La Comisión seguirá apoyando proyectos de apoyo y estudios, así como la creación de redes destinadas a incrementar la difusión de información sobre la participación financiera.
- La Comisión promoverá la organización de conferencias nacionales que reúnan a los agentes clave de la participación financiera para difundir información y experiencias en Europa.
- Con el fin de hacer frente a los desafíos particulares que aguardan a los países candidatos, la Comisión seguirá apoyando iniciativas destinadas a:
 - sensibilizar sobre las ventajas y posibilidades que ofrece la participación financiera;
 - mejorar la información sobre las políticas y los sistemas en vigor;
 - desarrollar marcos jurídicos y fiscales adecuados;
 - crear y desarrollar redes.

5.2. Desarrollo del diálogo social

Los interlocutores sociales deben desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de la participación financiera de los trabajadores. En muchos casos ya han adoptado un planteamiento muy constructivo y han obtenido resultados notorios. En otros, no obstante, aún se observan cierta reserva y recelo, especialmente por parte de los sindicatos.

¹⁶ El objetivo no es desarrollar el actual proceso de coordinación política, sino implantar un instrumento flexible para un intercambio sistemático de información y experiencias, así como la identificación de buenas prácticas.

A menudo, este recelo es consecuencia de los riesgos que pueden correr los trabajadores, las consecuencias para la flexibilidad salarial y el proceso de negociación salarial, y la incidencia en las relaciones industriales. Cabe destacar que no existen indicios sistemáticos que relacionen la participación financiera de los trabajadores con índices salariales más bajos o que evidencien un impacto negativo en las negociaciones colectivas. Antes al contrario, un estudio reciente de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001b) concluye que la participación financiera no debilita el papel de los sindicatos o de los comités de empresa, y que existe incluso una correlación positiva con otras formas de participación directa o representativa.

La contribución de los interlocutores sociales al desarrollo de la participación financiera de los trabajadores es fundamental por diversas razones:

- Existen sólidos indicios de que las ventajas de la participación financiera son mayores cuando los planes se adoptan a través de un proceso de cooperación y cuando se integran en un planteamiento global de gestión participativa. Por lo tanto, es fundamental fomentar el diálogo social en torno a esta cuestión y velar por una introducción de la participación financiera que permita utilizar plenamente su potencial.
- Los principios generales destacados anteriormente sugieren una serie de ámbitos en los que los interlocutores sociales pueden desempeñar una función clave, cerciorándose de que los sistemas de participación financiera vigentes están efectivamente en sintonía con esos principios. Se trata en particular de cuestiones como evitar riesgos irrazonables, la claridad y transparencia de los sistemas o las necesidades de formación.
- Dado que numerosas empresas operan cada vez más a nivel internacional, debería promoverse la participación financiera como tema de debate en los comités de empresa europeos y en relación con el estatuto de la sociedad europea.
- El diálogo social puede ayudar notablemente a superar algunos de los obstáculos con que sigue encontrándose, también a nivel transnacional, la difusión de los sistemas de participación financiera. Ello incluye el intercambio de información y la puesta en común de experiencias a nivel de los interlocutores sociales, lo cual puede ayudar a superar los actuales recelos y problemas y sentar las bases de un desarrollo equilibrado y justo para todos de la participación financiera de los trabajadores.

Acciones

- La Comisión hará especial hincapié en el apoyo a iniciativas de los interlocutores sociales sobre participación financiera, entre las que cabe mencionar:
 - el intercambio de información y experiencias,
 - la creación de redes,
 - la investigación y realización de estudios.
- Se insta a los interlocutores sociales a que estudien más a fondo las posibilidades de diálogo social, también a nivel sectorial y multinacional.

5.3. Ampliar la cobertura de la participación financiera

En principio, las ventajas de la participación financiera de los trabajadores no se limitan a los sectores en los que ésta se encuentra más extendida en la actualidad, a saber, las grandes empresas que buscan una alta rentabilidad. El desarrollo de sistemas aplicables a sectores y empresas que actualmente no suelen hacer uso de la participación financiera de los trabajadores constituye, pues, un reto importante de cara a su difusión. Nos referimos en particular a las PYME, pero también a los sectores público y no lucrativo.

La introducción de sistemas de participación financiera de los trabajadores plantea a las PYME diversos problemas particulares. A menudo, el coste y la complejidad administrativa del desarrollo de estos sistemas resultará excesivo para las pequeñas empresas. Teniendo en cuenta el limitado número de trabajadores de las PYME, los costes (fijos) de este procedimiento también pueden parecer desproporcionados respecto a sus posibles beneficios.

No obstante, la participación financiera ofrece a las PYME varias ventajas específicas de gran interés. Además de los beneficios generales ya mencionados, puede contribuir, por ejemplo, a reunir fondos iniciales para nuevas empresas. También puede ser un valioso instrumento que permita a las PYME atraer y conservar personal clave. Por último, los sistemas de participación financiera ofrecen a menudo soluciones cuando surgen problemas de sucesión en las PYME gestionadas a nivel familiar.

La especificidad de los problemas y las oportunidades que supone la participación financiera de los trabajadores para las PYME exige soluciones específicas y medidas de apoyo. Es importante desarrollar sistemas adaptados a las necesidades particulares de las PYME, que les permitan aprovechar las diversas ventajas de la participación financiera.

La participación financiera no sólo es interesante para las empresas que buscan una fuerte rentabilidad. En principio, deberían obtenerse las mismas ventajas en otros sectores, como el público y el no lucrativo. Por otra parte, si los sistemas de participación financiera se limitaran exclusivamente a las empresas comerciales, amplias porciones de la población laboral no podrían beneficiarse de sus ventajas.

Es obvio que en esos sectores es prácticamente imposible aplicar formas estándar de participación financiera. No obstante, la noción de participación financiera no se limita necesariamente a una medida financiera basada en los resultados de las empresas. Este aspecto ya ha sido destacado a propósito de la distribución de ganancias (*gainsharing*) como posible forma de participación financiera. Como en el caso de las PYME, se aprecia una clara necesidad de estudiar más a fondo las posibilidades de extender la participación financiera a estos sectores y empresas.

Acciones

- La Comisión prestará especial atención a la situación particular de las PYME en las diferentes iniciativas que propone en su Comunicación.
- La Comisión realizará estudios y promoverá acciones de investigación sobre los problemas particulares que plantea la introducción de la participación financiera en las PYME.
- La Comisión apoyará la investigación y otras acciones que estudien las posibilidades de ampliar la participación financiera al sector público y no lucrativo.

5.4. Mejorar la información a través de acciones de investigación y de estudios

A pesar de las significativas actividades de información e investigación realizadas en las últimas décadas acerca de los diversos aspectos de la participación financiera de los trabajadores, siguen deplorándose grandes lagunas. Es necesario realizar más acciones de investigación, por ejemplo, sobre las condiciones de un marco adecuado para la introducción de la participación financiera. Otros aspectos, como la relación entre la participación financiera y el empleo, merecen también mayor atención. Se puede aplicar la misma reflexión a las consecuencias macroeconómicas de los planes de participación financiera.

Sobre aspectos más básicos de la participación financiera de los trabajadores sólo se dispone de información fragmentaria. Nos referimos, por ejemplo, a las tasas de participación o las cantidades en juego. Es necesario, pues, seguir estudiando la incidencia de la participación financiera.

Otro vacío importante en la literatura es la interrelación entre la participación financiera y otros aspectos de las políticas de empresa y las relaciones industriales. Ya se han empezado a tratar estas cuestiones en recientes actividades de investigación pero convendrá seguir avanzando en esa dirección.

Acciones

La Comisión seguirá apoyando y realizando proyectos de investigación destinados a cubrir esas lagunas. Se dedicará especial atención a los siguientes aspectos:

- Recogida de datos sobre la utilización y la difusión de planes de participación financiera.
- Incidencia de la participación financiera en los resultados de las empresas, el empleo, la calidad del trabajo y la cohesión social.
- Relaciones entre la participación financiera y otros elementos de las políticas de empresa y las relaciones industriales.
- La situación y los problemas particulares del desarrollo de la participación financiera en los países candidatos.

La Comisión invita también a la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo a que prosiga sus trabajos en el ámbito de la participación financiera de los trabajadores.

5.5. Creación de redes

Para potenciar la difusión de información y experiencias y sensibilizar sobre las posibilidades que ofrece la participación financiera será importante fomentar un diálogo permanente a nivel europeo. Éste debería abordar todos los aspectos de interés, como la cooperación a nivel técnico, por ejemplo, en cuestiones como las prácticas fiscales o contables, así como el intercambio permanente entre interlocutores sociales, o la cooperación entre Estados miembros en temas de interés común.

También es importante que un debate permanente entre todos los agentes interesados apoye y acompañe las diferentes medidas contempladas en la presente Comunicación. A tal fin, será particularmente útil establecer una base más permanente con la creación de redes o la

extensión de las que ya existen. La Comisión seguirá apoyando la creación de estas redes a todos los niveles pertinentes.

Acciones

La Comisión promoverá y apoyará la creación de los siguientes tipos de redes:

- Redes académicas,
- Redes de expertos,
- Interlocutores sociales,
- Empresas,
- Institutos,
- Asociaciones activas en el ámbito de la participación financiera.

5.6. Apoyo financiero a iniciativas relativas a la participación financiera

El apoyo financiero a las acciones mencionadas anteriormente se canalizará por diferentes vías:

- El fomento promoción de la participación financiera de los trabajadores es uno de los objetivos clave de la línea presupuestaria B3-4000 sobre relaciones laborales y diálogo social. Los proyectos y las iniciativas financiados en este marco se refieren en especial al intercambio de información y buenas prácticas, acciones de sensibilización, la mejora del conocimiento de los sistemas de participación financiera y la formación de los interlocutores sociales.
- Los proyectos sobre participación financiera de los trabajadores pueden financiarse también en el marco de medidas comunitarias de incentivación del empleo. Se trata, en particular, de iniciativas destinadas a estudiar las relaciones entre la participación financiera de los trabajadores y la Estrategia Europea de Empleo, especialmente por lo que respecta a los pilares «adaptabilidad» y «espíritu de empresa». En febrero, el Consejo y el Parlamento Europeo llegaron a un acuerdo político sobre dichas medidas para el periodo 2002-2006.
- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento sobre el Fondo Social Europeo, la Comisión puede financiar medidas innovadoras destinadas a promover planteamientos nuevos e identificar ejemplos de buenas prácticas que posteriormente mejoren la aplicación de las operaciones financiadas por el FSE, especialmente en los ámbitos de la responsabilidad social de las empresas o la modernización de la organización de trabajo.
- La investigación sobre la participación financiera de los trabajadores también podrá financiarse dentro del Programa marco de investigación y desarrollo tecnológico de la Comisión.

6. CONCLUSIONES

A pesar de los últimos avances hacia una difusión más amplia de la participación financiera de los trabajadores en Europa, actualmente su uso sigue siendo limitado y muy desigual en el conjunto de los Estados miembros. Teniendo en cuenta sus diversas ventajas para las empresas y los trabajadores y su posible contribución a la realización de los objetivos fijados en la Cumbre de Lisboa, todos los agentes a todos los niveles pertinentes —Estados miembros, interlocutores sociales, empresas— deben incrementar su esfuerzo para promover el uso de la participación financiera de los trabajadores en Europa.

La presente Comunicación establece un marco para actuar a nivel comunitario con vistas a apoyar una mayor difusión de la participación financiera. Sus principales elementos son:

- mejorar la sensibilización y la información sobre las ventajas de la participación financiera de los trabajadores;
- intensificar el intercambio de información y experiencias, así como la identificación de buenas prácticas gracias a estudios comparativos, la creación de redes y la promoción de conferencias nacionales;
- afrontar y reducir los obstáculos transnacionales;
- fomentar el desarrollo del diálogo social sobre este tema;
- apoyar la investigación y la realización de estudios sobre las diferentes dimensiones de la participación financiera de los trabajadores.

En la Comunicación también se definen una serie de principios generales que deberían servir de hilo conductor al desarrollo de la participación financiera para aprovechar al máximo sus posibilidades. Estos principios sirven de marco de referencia para los Estados miembros, los interlocutores sociales y las empresas.

Las acciones destacadas en esta Comunicación cubren inicialmente el periodo 2002-2004. Al final de este periodo, se evaluarán los avances realizados respecto a los objetivos definidos en esta Comunicación, en estrecha colaboración con todas las partes interesadas en esta materia. Sobre la base de esta evaluación se adoptará una decisión sobre la futura adopción de iniciativas apropiadas.