

# Propiedad De Los Trabajadores En El Mundo

Manuel Riesco Larraín<sup>1\*</sup>

## Introducción

El Centro De Estudios Nacionales De Desarrollo Alternativo, CENDA, ha emprendido una línea de investigación acerca del tema de la propiedad de los trabajadores en las empresas. Dicha investigación se inscribe en el tema más amplio de estudiar las nuevas formas de relaciones de producción, técnicas y sociales, que parecen empezar a perfilarse en la economía mundial y dicen relación con la elevación del rol y del poder de los trabajadores en el proceso de producción.

El itinerario de la investigación contempla varios acercamientos a las experiencias de propiedad de los trabajadores.

En primer lugar, se ha realizado una revisión de lo acontecido en nuestro país en relación al tema, durante las últimas décadas. De ello se ha dado cuenta en el trabajo "Propiedad De Los Trabajadores En Las Empresas En Chile", el que ha sido publicado en el número de otoño (boreal) de 1995 de la revista "The Journal Of Employee Ownership Law And Finance", principal publicación del National Center For Employee Ownership (NCEO) de USA, centro del cual CENDA es miembro.

Se han realizado asimismo tres seminarios con este tema, en enero de 1994, septiembre de 1995 y marzo de 1996, en los cuales han participado académicos, dirigentes sindicales y políticos. Durante el curso de 1996

CENDA, en conjunto con otros centros de estudios y organizaciones sindicales, participó en el encuentro anual de la NCEO, en San Francisco, California y efectuó una propuesta de legislación para Chile, de estímulo a la propiedad empresarial de los trabajadores, la que fue entregada al Ministro del Trabajo por un comité de iniciativa integrado, entre otros, por los presidentes del Colegio de Profesores SINAMI y la Federación de Trabajadores del Cobre y el diputado Armando Arancibia dirigente político Tomás Hirsch.

En el curso de 1997, CENDA está dictando cursos acerca de Propiedad de Trabajadores en Correos de Chile, ENA, CODELCO, entre otras empresas. Junto a otros centros académicos entre los que se cuentan ARCIS, CELAH, Fundación Laura Rodríguez ICAL y AVANCE, en Chile y el National Center for Employee Ownership (NCEO) y el Center for Employee Ownership de USA, organizando un seminario internacional acerca del tema, a celebrarse en Noviembre del presente año.

Por otra parte, CENDA está apoyando un programa de tesis de grado de estudiantes de la Universidad ARCIS, con el tema de Propiedad de Trabajadores. La primera de estas tesis, de Paola Parra, se completó durante el curso de 1996.

No parece extraño que CENDA al

este tema. En efecto, para este Centro de Estudios, la concepción misma de un desarrollo alternativo supone que el mismo se estructura, principalmente, sobre la base de la elevación del papel de los trabajadores en la sociedad. Dicho proceso, por otra parte, sólo parece posible en la medida que la elevación del rol de los trabajadores se geste en profundidades que digan relación con una mayor funcionalidad productiva.

Lo más interesante de las tendencias actuales a elevar sucesivamente el rol de los trabajadores en el proceso de producción pareciera ser, precisamente, el hecho que, al menos en una vertiente de estos procesos, los mismos parecieran estar impulsados por la búsqueda de relaciones técnicas y sociales más adecuadas para enfrentar los desafíos competitivos de la empresa en el mundo actual.



### Resumen Y Conclusiones

La propiedad de los trabajadores en sus empresas es un fenómeno que ha adquirido importancia en el mundo durante el curso de las últimas décadas. En pocos años, decenas de millones de trabajadores han adquirido porcentajes significativos de la propiedad de decenas de miles de empresas alrededor del mundo, en las más diferentes regiones y países.

El proceso tiene diversas fuentes, siendo una de las más significativas aquella que tiene lugar en los EEUU, donde la propiedad de trabajadores se ha transformado en un importante medio de financiamiento de empresas privadas, en un período de fuertes reestructuraciones y ha contado un estímulo estatal mediante mecanismos de subsidio vía exenciones tributarias. Esta experiencia tiende a crecer y consolidarse y al parecer forma parte de la tendencia general a otorgar mayor poder a los tra-

abajadores como forma de mejorar la pos-competitividad de las empresas.

Otro fenómeno que ha tenido incidencia en el aumento experimentado por la propiedad de trabajadores ha sido la olea de privatizaciones que ha barrido la mayor parte del mundo. De Rusia a Chile. La mayoría de los países que han llevado adelante programas masivos de privatización han utilizado la propiedad de trabajadores, principalmente un medio para neutralizar la fuerte oposición que dichos procesos han encontrado de parte de trabajadores de las empresas afectadas. Como resultado del proceso anterior, los trabajadores han adquirido, en algunos casos, sustancialmente, niveles muy elevados de propiedad de sus empresas. Es así como en Rusia, por ejemplo, el 91% de las empresas privatizadas son de propiedad mayoritaria de sus trabajadores y ejecutivos, los que tienen una participación minoritaria del 9% restante. Rápidamente, sin embargo, se ha verificado que los trabajadores pierden su propiedad sobre las empresas privatizadas y al cabo de pocos años estas pasan en poder de grupos capitalistas, los que pocas veces corresponden a los ex-ejecutivos de las mismas empresas.

Finalmente, en lo que constituye el aspecto cualitativamente más importante, que será analizado en forma detenida en el próximo artículo pero que será estudiada en publicaciones posteriores, es necesario destacar la propiedad que los asalariados han adquirido a través de las inversiones en acciones de los fondos de pensiones. Este fenómeno es de gran magnitud en los principales países desarrollados donde la propiedad de los asalariados sobre las empresas alcanza, sólo por esta vía, a alrededor de un 30%, al menos en los EEUU e Inglaterra. En Chile, alrededor de un sexto de la renta bursátil es ya propiedad de las AFP. La significación de este fenómeno que al-



autores hablan de un nuevo contrato social que se estaría estableciendo en los países capitalistas desarrollados, en virtud del cual la burguesía estaría en los hechos compartiendo con los asalariados la propiedad de las empresas, aunque reservándose en exclusiva la gestión de las mismas.

La experiencia alcanzada por los trabajadores en la propiedad de sus empresas en el curso de los últimos años parece constituir un fenómeno cuyos efectos, en definitiva son difíciles de prever pero que, en el peor de los casos, difícilmente pueden calificarse como negativos.

Una alternativa progresista a los procesos de privatización difícilmente pudiera imaginarse sin grados importantes de propiedad de trabajadores.

Una mayor justicia distributiva pudiera lograrse si, además de la redistribución vía impuestos, la distribución misma de la riqueza fuera más equitativa en su origen, en virtud de una participación significativa de los trabajadores en la propiedad de las empresas.

En el mejor de los casos, los fenómenos reseñados pudieran estar señalando una tendencia que, de consolidarse, quizás está perfilando ya, vagamente, en el seno de la sociedad capitalista actual, algunas formas económicas de la sociedad que, inevitablemente, le habrá de suceder, hacia adelante, en la historia.

Expresado en los términos de uno de los autores revisados con motivo del presente artículo, la propiedad empresarial de los trabajadores "con todos sus falencias... aparece como la única idea en el horizonte que combina los ideales de justicia social con la promesa de eficiencia económica" (NCEO).

La propiedad empresarial de los trabajadores en Chile adquiere relevancia a partir de fines de los años 60 conjuntamente con generalizados cambios de propiedad que ocurren en Chile hacia fines del gobierno del presidente Frei (1964-1970), durante el gobierno del Presidente Allende (1970-1973) y también - en la dirección opuesta - durante la dictadura del General Pinochet (1973-1989).

Los gobiernos de Frei y especialmente Allende, realizan una profunda Reforma Agraria, nacionalizan las grandes minas de cobre, estatizan las principales empresas financieras e industriales del país. Durante ese período los trabajadores asumen un rol de mucha importancia en la dirección de las empresas nacionalizadas, aunque sin adquirir la propiedad legal de las mismas.

El gobierno de Pinochet, en una "primera ronda" privatizadora (1974-1981), devuelve a sus dueños o vende a grupos económicos mayor parte de las empresas estatizadas por gobiernos anteriores. Mantiene la propiedad estatal sobre las minas de cobre, sin embargo la tierra expropiada es dejada como reserva a sus antiguos dueños, pero la mayor parte entregada a campesinos. La propiedad de los trabajadores no juega un rol significativo durante este período.

Durante la crisis de 1982, la mayoría de las empresas privatizadas es reestatizada por el gobierno militar, al caer en falencia los grupos que las habían adquirido.

En una "segunda ronda" privatizadora (1985-1988), el gobierno de Pinochet devuelve una parte importante de las empresas estatales a particulares. En esta ronda se incluyen empresas públicas adicionales, creadas por el estado en los sectores básicos entre 1940 y 1970.

En esta oportunidad, parte importante de las acciones de estas empresas se reparte a miles de accionistas denominados "capitalistas populares" y a ejecutivos y trabajadores de las empresas privatizadas, denominados "capitalistas laborales". Para todos los efectos prácticos, dichas acciones se entregan en forma gratuita.

Por la vía señalada, los ejecutivos y trabajadores de las empresas privatizadas adquieren entre un 5% a 10% de las empresas mayores, en su mayoría como accionistas individuales. En algunas empresas privatizadas, los ejecutivos y trabajadores logran el control de las mismas. Al cabo de pocos años, sin embargo, la mayor parte de los trabajadores ha vendido sus acciones. Varios de los ejecutivos involucrados en las privatizaciones, en cambio, mantienen aún hoy el control sobre algunas de las principales empresas afectadas.

Los objetivos del "capitalismo laboral" y "capitalismo popular" practicados en Chile por el gobierno de Pinochet y ciertamente sus resultados, parecen haber estado más orientados a neutralizar la oposición de los trabajadores al proceso privatizador que a asegurar la propiedad de ellos sobre estas empresas.

Otra parte importante de las acciones de las empresas privatizadas fue adquirida por el recientemente formado sistema privado de administración de pensiones. El sistema privado de fondos de pensiones se ha transformado, de lejos, en el mayor propietario accionario del país. La mayor parte de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) son de propiedad de los principales grupos económicos. Existen al menos cuatro de ellas, sin embargo, pequeñas, que son de propiedad de trabajadores.

Se han desarrollado también en Chile en las últimas décadas, en muy pequeña escala, algunas experiencias exitosas de empresas de

propiedad colectiva de trabajadores.

Así, en el curso de las últimas décadas trabajadores Chilenos han tenido una irrisoria relación con la propiedad de las empresas. La misma ha sido instrumental a los grandes cambios de propiedad acontecidos en este período.

Como resultado del proceso y como reflejo de las tendencias mundiales al respecto hoy se aprecia entre los trabajadores Chilenos una predisposición positiva hacia la propiedad de trabajadores. Es posible que una acción tendiente a fomentar en Chile la propiedad estable de trabajadores en sus empresas, en el marco de participación en la gestión de las mismas tenga una acogida importante. La experiencia de la masiva experiencia estadounidense de propiedad de trabajadores - hoy descaída en Chile - será de importancia para el futuro.

En la actualidad, la propiedad de trabajadores sigue siendo utilizada por el gobierno democrático en un sentido no muy diferente que tuvo durante la dictadura de Pinochet, como instrumento para bajar de tono la oposición laboral y política a la privatización de empresas estatales, sin manifestar como propósito complementario estimular la propiedad de trabajadores en el largo plazo. Han sido casos de las grandes privatizaciones en Chile las de la Hidroeléctrica Colbún y la Central Eléctrica Tocopilla, esta última de CODELCO.

Todavía se mantienen en el sector estatal empresas muy rentables, especialmente CODELCO, cuyo valor económico es del orden de 1/5 del total de las empresas del país, más si se consideran las empresas de educación y salud. Ello motiva fuertes presiones en el sentido de su privatización y estas son recibidas con simpatía por buena parte del gobierno y parlamento. Parece difícil evitar, por lo tanto, que una legislación acerca de la pro-



dad de trabajadores, dictada en el Chile actual, sea utilizada en la dirección instrumental antes anotada.

Sin embargo, el problema de resolver la crisis de la relación de producción que constituye la propiedad estatal parece ser un problema más bien objetivo, considerando la abrumadora experiencia mundial en este sentido, durante los últimos años. De esta manera, parece cobrar relevancia el diseñar una alternativa de privatización progresista, en el sentido que, junto con desatar las empresas de aquellas que son reales de todas las trabas que se achacan a la propiedad estatal en su forma actual, tenga como objetivos complementarios resguardar el patrimonio público invertido en ellas y generar allí una estructura más democrática -y no menos- de gestión y propiedad, relativa a la actual propiedad estatal.

Por otro lado, uno de los problemas principales de Chile es que, a pesar de las declaradas intenciones de los dos últimos gobiernos en este sentido, el país no ha encontrado mecanismos que le permitan revertir la fuerte y creciente desigualdad en la distribución del ingreso y la riqueza. Reformar los mecanismos de redistribución de la riqueza, como los impuestos por ejemplo, sin duda es importante. Pareciera que no hay solución a este problema, sin embargo, si no se va a la raíz del mismo, que no es otra que la forma de distribución de la riqueza. Esta, a su vez, está determinada principalmente por la estructura de propiedad de las empresas y de la tierra. La propiedad de los trabajadores en las empresas aparece así como un mecanismo potencialmente poderoso de abordar el problema de desigualdad en la distribución del ingreso, sin lesionar sino por el contrario, probablemente mejorando, la eficiencia de las empresas y la economía en su conjunto.

Para lo anterior, pareciera interesante en Chile, como ha ocurrido en numerosos casos, se discutan y diseñen mecanismos de estímulo y cautela a la propiedad empresarial de los trabajadores, que incentiven su desarrollo a largo del tiempo. Pareciera importante que muchos mecanismos -si bien no dejaran de ser el caso de las empresas de propiedad estatal, tuvieran, sin embargo, como objetivo promover el acceso de los trabajadores a la propiedad de las empresas privadas. Tal el caso de las experiencias internacionales exitosas -como la estadounidense, por ejemplo de legislaciones acerca de propiedad de los trabajadores.

El análisis de la experiencia internacional al respecto, que se presenta a continuación puede ser de ayuda en este sentido.

### Panorama General

La propiedad de los trabajadores (presente artículo, el término "propiedad de los trabajadores", a no ser que se indique otra cosa se refiere a la propiedad directa de los trabajadores no-ejecutivos en las empresas donde laboran) se ha constituido en una tendencia significativa a nivel mundial, en el curso de los últimos años.

En el curso de menos de diez años, cientos de millones de trabajadores se han transformado en propietarios directos de cientos de miles de millones de dólares del patrimonio de las empresas, mediante una variedad de mecanismos, alrededor de todo el mundo, en alrededor de 100 países, entre los cuales se cuentan algunos tan diversos como Estados Unidos, Gran Bretaña, Suecia, Argentina, México, Jamaica, Hungría, Polonia, Eslovenia, Rusia, China, Sri Lanka, Pakistán, Nigeria y Egipto y Chile.

La tendencia anotada no pareciera fluir de una única fuente sino, más bien, de la conjunción de fenómenos diversos, a veces conflictivos entre sí.

Por una parte, se produce un importante aumento del número de trabajadores propietarios en el seno de la principal economía del mundo, la estadounidense, bajo el impulso de empresas privadas y sus empleados, con estímulo del estado. Dichos agentes aprecian en la propiedad de los trabajadores un medio para distribuir la propiedad en la sociedad pero, al mismo tiempo, un mecanismo de financiamiento de las empresas y en los casos más exitosos, de aumentar el compromiso de la fuerza laboral con el proceso productivo, todo lo cual redundaría, al parecer, en ciertas ventajas competitivas. En parte, asimismo, el aumento de la propiedad de trabajadores coincide, en los EEUU, con un período de fuerte reestructuración en las empresas privadas.

De otro lado, la propiedad de trabajadores ha sido instrumental en el arrollador proceso de privatización de empresas estatales que se ha llevado a cabo, durante los últimos años, alrededor del mundo. Ello ha ocurrido en países desarrollados como Inglaterra o en desarrollo como Chile, México o Argentina, pero ha adquirido una masividad sin precedentes en los ex-países socialistas, principalmente Rusia y China.

Junto a los procesos anotados, que parecen ser los principales, también han tenido importancia fenómenos como el ocurrido en Suecia, donde los trabajadores han tenido una importante participación en los procesos políticos durante el curso del presente siglo y en el curso de los últimos años se plantearon llevar dicha participación al nivel de la propiedad empresarial. Dicho planteamiento generó una fuerte confrontación política a nivel nacional,

que hasta el momento no ha permitido avanzar significativamente en la dirección de la propiedad de trabajadores.

Finalmente, parece necesario mencionar formas de propiedad de trabajadores tales como las cooperativas, cuya existencia se remonta a mucho tiempo, pero que en los últimos años recientes han adquirido un desarrollo de cierta importancia. Es así como las Cooperativas Mondragón, del País Vasco, por ejemplo, han devenido en uno de los principales grupos empresariales de España.

### **La Experiencia Estadounidense**

De las experiencias recientes de propiedad de trabajadores, el desarrollo del fenómeno en los EEUU sin duda destaca por sus características e importancia.

La propiedad de los trabajadores se ha convertido en una pieza a transformar en un fenómeno de vanguardia en los EEUU a partir de 1974, año en que se aprueba una legislación que entrega importantes estímulos estatales, principalmente subvenciones tributarias, al desarrollo de la propiedad de los trabajadores. A partir de entonces, el fenómeno se ha venido desarrollando por diferentes vías hasta alcanzar, en la actualidad, una magnitud significativa.

### **La Magnitud Del Fenómeno**

De acuerdo a los antecedentes más recientes (NCEO), 1995 fue un año de importante crecimiento en la propiedad de trabajadores en los EEUU. La formación de nuevos planes de propiedad accionaria de trabajadores alcanzó su más alto nivel desde fines de los años ochenta, antes de la reciente crisis.

En su conjunto, considerando sólo

diversos planes de propiedad directa, es decir, excluyendo las inversiones de los fondos de pensiones, los trabajadores estadounidenses serían actualmente propietarios de unos 500 mil millones de dólares, sobre el 6% del patrimonio total de las empresas de ese país.

Las empresas con propiedad significativa de sus trabajadores superan las 10 mil. En el Anexo N°1 se presenta la lista de las 100 mayores empresas con más de un 30% de propiedad accionaria de sus trabajadores. La mayor de ellas tiene más de 190 mil trabajadores y entre las diez mayores suman 780 mil trabajadores. Las compañías más grandes donde los trabajadores poseen más de un 51% de las acciones son: Publix Supermarkets (95.000 trabajadores), United Airlines (75.000 trabajadores), Science Applications (17.000 trabajadores), Avis (car rental, 12.500 trabajadores) y Amstead Industries (8.000 trabajadores).

Los trabajadores involucrados en diferentes planes de propiedad son alrededor de 15 millones. La cantidad es significativa, si recordamos que los trabajadores de la industria manufacturera en los EEUU son alrededor de 20 millones.

Estas cifras han venido experimentando un crecimiento rápido, a lo largo de los últimos veinte años, a partir de la promulgación, en 1974, de la legislación que reglamenta y estimula los planes de propiedad accionaria de trabajadores.

El principal mecanismo de propiedad de trabajadores son los denominados, justamente, "Planes De Propiedad Accionaria De Trabajadores", en inglés "Employee Stock Ownership Plans", más conocidos por su sigla ESOPs. Otros planes de importancia son los denominados "Planes 401(k)", denominación que alude al inciso de la legislación tributaria que les dió origen y los denominados "Broad Stock Option

Plans", todos los cuales serán descritos abajo. La importancia aproximada de cada uno de estos planes se aprecia en el cuadro que:

Perfil Estadístico De La Propiedad de Trabajadores

Marzo 1996

Número de Planes y Empleados; Valor de Los Activos de los Planes

Fuente: www.nceo.org

Los ESOPS (Employee Stock Ownership Plans o Planes de Propiedad Accionaria de trabajadores) son Stock Bonus Plans calificadas para pedir préstamos. Desde otro punto de vista estas dos categorías de planes son similares.

Los planes 401(k) incluidos en el cuadro son sólo aquellos cuyos activos están invertidos primariamente en acciones del empleador.

Los Broad Stock option Plans son aquellos que proveen opciones de acciones a largo plazo a la mayoría de los trabajadores a largo plazo.

Los ESOPS (Employee Stock Ownership Plans o Planes de Propiedad Accionaria de trabajadores) y Otros Planes de Propiedad Accionaria

Los ESOPs fueron el primero y se tienen como el principal mecanismo de propiedad accionaria de trabajadores, en los últimos años, aún cuando otro tipo de planes, como el 401(k), que se verá más abajo, han venido creciendo a un ritmo más rápido en años recientes.

De acuerdo a uno de sus principales consultores (Gates, 1995), "en su esencia los ESOPs, a diferencia de otros esquemas

accionarios de trabajadores, es una técnica de financiamiento corporativo. El concepto de ESOP supone que activos generadores de ingresos pueden generalmente ser comprados en términos que se pagan por sí mismos a partir de los ingresos que genera su explotación. Así, el financiamiento de los ESOPs utiliza este concepto de deuda autoservida, para ayudar a posibilitar que los empleados de una Cía. adquieran parte de la propiedad de su empresa”.

Otros esquemas de propiedad accionaria, en cambio, consisten, básicamente, en beneficios adicionales otorgados a los trabajadores, bajo la forma de acciones de la propia compañía o de otras, entregadas directamente o como contrapartida a acciones adquiridas por los empleados.

De acuerdo a la misma fuente (Gates, 1995) “Adicionalmente, un ESOP refleja en su operación tres principios claves, diseñados para asegurar que a) una base amplia de los empleados se incluya como participantes del ESOP, b) que los beneficios disponibles bajo el ESOP se distribuyan ampliamente entre los participantes del plan y c) que esos participantes, a lo largo del tiempo, empiecen a recibir un ingreso como propietarios (dividendos) como complemento a su ingreso como trabajadores, así como una eventual liquidación de su saldo accionario en el plan”.

En el presente capítulo, la mayor parte del resumen que sigue fue traducido de la informaciónal respectodisponible en la Internet ([www.nceo.org/library/fact.html](http://www.nceo.org/library/fact.html)).

#### **BreveHistoria**

El concepto de los Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) o Planes De Propiedad Acconaria de Trabajadores fue desarrolla-

do en los años 50 por el abogado y banquero Louis Kelso, quien argumentaba que el sistema capitalista sería más sólido si todos los trabajadores y no solamente unos pocos accionarios compartiesen la propiedad del capital.

Pocas empresas tomaron estos conceptos, hasta que en 1973, Kelso convenció al senador Russel Long, a la sazón presidente del comité senatorial de finanzas, encargado de la legislación tributaria, que los ESOPs debían contar con beneficios tributarios. Pronto recibió legislación que promovía las ESOPs, principalmente el Employee Retirement Income Security Act de 1974 (ERISA), que regula los planes de beneficios para los trabajadores que estableció un marco estatutario para los ESOPs. En el curso de los años siguientes el número de ESOPs creció en forma dramática debido a que las empresas tenían ahora incentivos en ellos. De tiempo en tiempo, desde entonces, el Congreso de los EEUU ha modificado las leyes que reglamentan los ESOPs, principalmente en las Reformas de impuestos de 1981 y 1986 ([www.nceo.org/library/fact.html](http://www.nceo.org/library/fact.html)).

#### **Principales Usos de los Planes de Propiedad Accionaria**

Aproximadamente la mitad de los ESOPs son utilizados para proveer un mercado para las acciones de un propietario que se retirará de la firma rentable y de tipo cerrado, es decir acciones que se transan en bolsa. La otra parte de los restantes ESOPs se utilizan como un plan de beneficios adicionales de los trabajadores o como un mecanismo para obtener préstamos con subsidio por vía de impuestos. Menos de un 5% de los ESOPs se han utilizados para evitar intentos de compra hostiles o salvar una empresa en falencia.

En el caso de los enfoques 401(k) “Stock Option” Plan, se utilizan principalmente en sociedades anónimas abiertas com-



beneficios para los trabajadores.

### Como funcionan Los ESOPs

Las compañías establecen un fondo fiduciario (trust fund) para sus empleados y donan dinero efectivo para comprar acciones de la empresa, donan acciones directamente al plan, o hacen que el plan pida un préstamo para adquirir acciones. Si el plan pide un préstamo, la compañía hace donaciones al plan para permitirle pagar el crédito. Las donaciones al plan son deducibles de impuestos. Los trabajadores no pagan impuestos sobre las donaciones recibidas sino hasta que reciben las acciones cuando dejan la empresa o jubilan. Entonces o la venden en el mercado o la venden de regreso a la compañía. Si el ESOP es propietario de un 30% de las acciones de la empresa, los propietarios de sociedades anónimas cerradas que le venden a un ESOP pueden diferir sus impuestos sobre sus ganancias si reinvierten en bonos de otras empresas y, en ciertos casos, los bancos pueden deducir de impuestos un 50% de los ingresos por intereses que reciben de préstamos a ESOPs.

En los planes 401(k), aproximadamente 2.000 empleadores han donado acciones a sus empleados como contrapartida parcial a las compras de estos instrumentos efectuadas por ellos. En los "stock option plans" las compañías dan a sus empleados derecho a comprar acciones a un precio fijo por un número determinado de años hacia adelante.

### Que Beneficios Obtienen Los Trabajadores

De acuerdo a un estudio de 1990 del NCEO, un trabajador que gana US\$ 20.000 al año, en un típico ESOP acumularía \$31.000 en acciones al cabo de 10 años, es decir, 1.5 años

de sueldos. Solo un 3% de los participant ESOPs reemplazan sus planes de pensiones sus ESOPs y sólo 4% de las compañías sol. concesiones salariales, Para la gran mayoría de trabajadores involucrados, su propiedad beneficio adicional dado por la compañía.

### ESOPs en Sociedades Anónimas Abiertas

Ochenta y cinco por ciento de todos los ESOPs están en Sociedades Cerradas, pero los ESOPs se han popularizado en Sociedades Abiertas, asimismo.

Los ESOPs de compañías abiertas, típicamente, poseen entre un 5-20% de las acciones de la empresa, con un promedio que oscila del 15%-20% de la propiedad de las mismas. Alrededor de un 15% de estos casos han sido motivados por defensa contra compra hostil y el resto para reemplazar donaciones recibidas como contrapartida a compras efectuadas por trabajadores mediante otros planes de beneficios. Los trabajadores poseen sobre un promedio de 1000 compañías abiertas.

### Organismos No Gubernamentales de Apoyo

Alrededor de las empresas con propiedad de trabajadores, en los EEUU, se ha creado una red de organizaciones gremiales y organismos no gubernamentales de apoyo de ellos, del cual CENDA es miembro, el National Center For Employee Ownership. es un centro de estudios, dedicado exclusivamente a apoyar y fomentar la propiedad de trabajadores. Publica, entre otros, un boletín y una revista trimestral y una página en Internet ([www.neceo.org](http://www.neceo.org)).

### Primeros Resultados Económicos

En relación al tema crucial de si la propiedad de trabajadores tiene o no un impacto

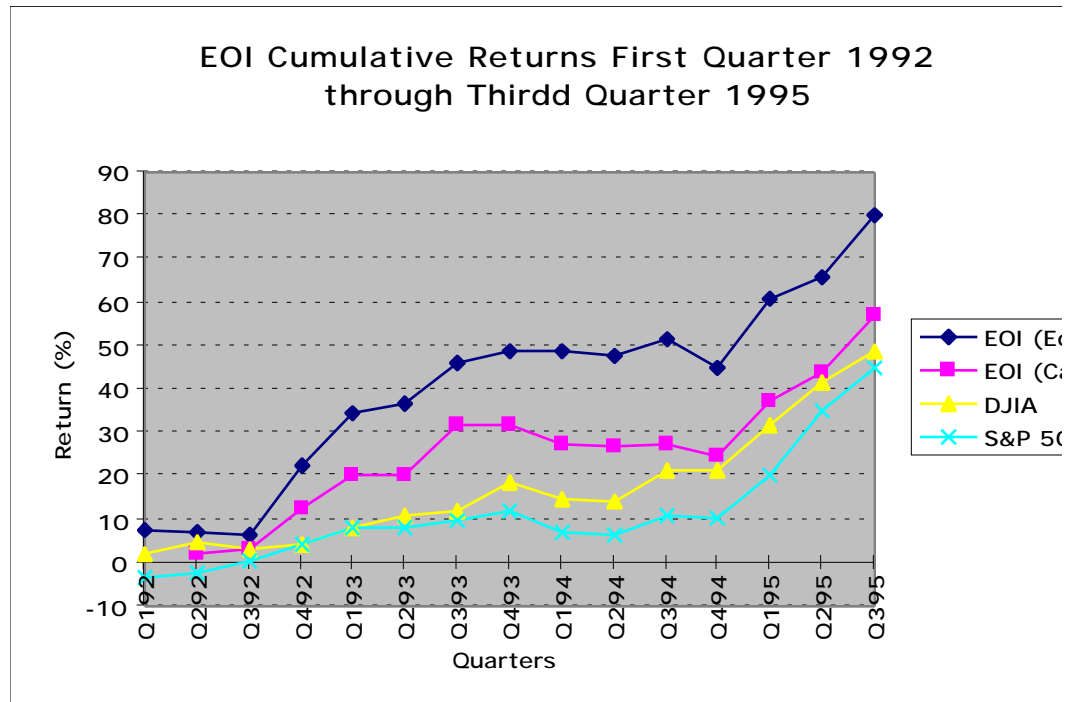
positivo en los resultados de las empresas que han seguido este camino, los estudios realizados no parecen conclusivos, en general. Sin embargo, aquellas empresas en que la propiedad de trabajadores se acompaña de otros programas de participación en la gestión, aparecen con resultados significativamente mejores que el promedio de las empresas de su sector (NCEO).

Un índice relevante a este respecto (Lipscom 1995) y que presenta resultados interesantes, es el Employee Ownership Index (EOI), compilado por el American Capital Strategies (ACS), un banco de inversiones de propiedad de trabajadores que se especializa en transacciones relacionadas con compañías que tienen ESOPs. El EOI fue desarrollado en 1992 y hace el seguimiento de aproximadamente 350 acciones de compañías con más de 10% de propiedad de trabajadores. Comparando el resul-

tado promedio de estas acciones con los índices generales de los mercados se pueden apreciar su comportamiento relativo a lo largo tiempo.

El EOI se publica tanto en una versión de igual ponderación para todas las compañías de propiedad de trabajadores (EOI EqWt) en una versión ponderada por el capital de una (EOI Cap). Esta última versión del índice es comparable a los principales índices del mercado, Dow Jones (DJIA) y Standard & Poor's (S&P500).

Como se puede apreciar en el gráfico más abajo, el comportamiento de mercado de las empresas de trabajadores, medido por el índice EOI, tanto en su versión de igual como la ponderada, supera el comportamiento del mercado, medido por los índices Jones y Standard & Poor's.



Fuente: Lipscom, Angela . "The ACS Employee Ownership Index (EOI)", Journal of Employee Ownership And Finance, Winter 1996



EOI EQWT: índice promedio de las empresas de trabajadores, sin ponderación.

EOI Cap: índice ponderado por el capital de cada empresa, comparable a los principales índices del mercado, Dow Jones (DJIA) y Standar&Poor's (S&P500).

Los resultados anteriores debieran demostrar que la experiencia estadounidense de propiedad de trabajadores en las empresas, al menos, no significa un detrimento de su comportamiento de mercado.

La Propiedad De Los Trabajadores Como Instrumento De Privatización De Empresas Estatales En Diversos Países

Los antecedentes de esta sección han sido obtenidos, en buena parte, del número de otoño (boreal) de 1995 del Journal Of Employee Ownership Law And Finance, editado por el National Center For Employee Ownership (NCEO), Oakland, USA y que lleva por título "Privatization Through Employee Ownership".

Los mismos indican que la propiedad de trabajadores ha sido utilizada ampliamente alrededor del mundo, en conjunción con las masivas privatizaciones de empresas estatales efectuadas casi universalmente durante los últimos años.

Los principales de estos procesos han tenido lugar en los ex países socialistas, pero de ninguna manera sólo en ellos, como lo muestra el caso Chileno, antes analizado.

El uso instrumental de la propiedad de trabajadores con la finalidad de aminorar la resistencia laboral y política a las privatizaciones, sin embargo, ha significado que, en general, la propiedad de trabajadores sea, en estos casos, más bien una forma transitoria, relativamente fugaz, en camino a una propiedad de tipo capitalista convencional, ejercida no pocas veces por los ejecutivos de las empresas privatizadas.

Con todo, es posible que de este proceso resulten en dichos países, una estabilizada la nueva estructura de propi grados de participación laboral minorita aunque en algunos casos significativo.

### Privatización Y Propiedad de Trabajadores Rusia

La ola de privatización que arrasó a partir de 1991 no tiene precedentes en la historia. La cifra de pequeños negocios vendidos supera los 100.000. Sólo entre el invierno (boreal) de 1993 y el verano de 1994, más de 15.000 empresas medianas y grandes fueron privatizadas. Sobre 11 millones de trabajadores trabajan ahora en empresas privatizadas conjuntamente, sobre 1 millón de nuevos empresarios y 40 millones de nuevos "accionistas" han creado en el proceso. Más de la mitad del Producto Interno Bruto de Rusia se produce ahora en empresas cuya propiedad es mayoritariamente privada (Higgins 1995) (Blasi 1995).

El proceso de privatización Ruso se centró en buena medida en la propiedad de los trabajadores. Es así que la mayoría de las empresas medianas y grandes fueron vendidas a los trabajadores y ejecutivos, quienes, en general, adquirieron sobre el 50% de la propiedad de las mismas.

Los mecanismos utilizados en la privatización de las empresas fueron dos. La Opción Uno permitía a los trabajadores adquirir hasta un 40% de las acciones de la empresa, un 25% de éstas sin costo alguno y el resto pagadas en efectivo, a un precio bajo. La Opción Dos, en cambio, permitía adquirir hasta un 51% de las acciones y con ello el control de la empresa, pero pagándolas todas, a 1.7 veces el valor mínimo, establecido al inicio del proceso de privatización y que era bajo. Un 40%

Las empresas fueron vendidas mediante la opción Uno y otro 46% mediante la Opción Dos. Las restantes empresas habían sido privatizadas anteriormente mediante leasing u otros arreglos.

El objetivo de la venta a los trabajadores, sin embargo, no fue generar una propiedad de trabajadores en el largo plazo. Por el contrario, los autores del plan tomaron salvaguarda explícitas para que ello no ocurriera. Así lo han reconocido públicamente los asesores del viceministro Anatoli Chubais, hasta hace poco encargado del programa de privatizaciones, en una reciente publicación (Boycko, Shleifer y Vishny 1995). Por una parte, se entregaron acciones a los trabajadores en forma individual, lo que ha favorecido que ellos hayan vendido rápidamente una cantidad importante de las mismas. Por otra parte, se generaron una serie de mecanismos que favorecían el control de las empresas por parte de agentes externos.

Existió, sin embargo, una fuerte presión por parte de los colectivos de trabajadores y especialmente de parte de los administradores de las mismas en el sentido de lograr el control interno de las empresas. En el proceso previo de autonomización de las empresas estatales, iniciado durante el período de Gorbachev, los administradores habían adquirido, en general,

la propiedad de facto de las empresas es: les. De esta manera, al iniciarse el proceso de privatización, se habían transformado de los principales grupos de interés en la sociedad Rusa y lograron con éxito que el control accionario de las empresas privatizadas fuera en mano de los colectivos de trabajadores, controlado por ellos mismos. Una vez logrado este objetivo, sin embargo, rápidamente removieron de los directorios a los representantes de los trabajadores de base y establecieron el voto público, de manera de manejar mejor las asambleas de accionistas, apaciguando el temor de los trabajadores de relaciones inferiores a la relación de supervisión (Boycko, 1995).

La evolución de la propiedad de las empresas Rusas se puede ver en el cuadro que sigue:

Como se puede apreciar, en un corto plazo, menos de un año, los propietarios externos habían aumentado su participación de 21.5% a un 30.8% en las empresas Rusas.

La cifra que indica que los ejecutivos disminuyen su participación no refleja la situación observada en muchos casos estudiados por la prensa, los que señalan por el contrario, el grado de control de los colectivos ha aumentado. Muchas veces, para los "Propietarios Externos" son sociedades

---

**Distribución del Patrimonio En Las Empresas Privatizadas de La Federación Rusa: 1993-1994**

---

	1993	Junio 1994
Todos Los Empleados (Incluye Ejecutivos)	65.0%	50.0%
Ejecutivos	8.6%	1.0%
Propietarios Externos	21.5%	30.8%
El Estado	12.9%	18.2%

Porcentaje de empresas con propiedad mayoritaria de trabajadores: 91%

Porcentaje de empresas con propiedad minoritaria de trabajadores: 9%

---

Fuente: Blasi, Joshep "Privatization And Employee Ownership In Rusia, NCEO, JEOF, Fall 1995

inversión controladas por los mismos ejecutivos (Blasi 1995).

La situación actual, sin embargo, es que la mayoría de estas empresas -obligadas ahora a operar sin subsidios del estado- se encuentra en una situación financiera que requiere urgentemente de capital para enfrentar su reestructuración. Es lo que declaran sus mismos ejecutivos. La tendencia es que estos nuevos accionistas exigen, en muchos casos, un porcentaje controlador. Un caso reciente, que ha debido ser revertido por el propio gobierno de Yeltsin, es el del Banco Oneximbank, el banco privado más grande de Rusia, que a cambio de un préstamo de 170 millones de dólares logró el 51% de las acciones de Norilsk Niquel, una gigantesca operación minera (BusinessWeek 1996).

Como resultado del conjunto del proceso, estudiosos del mismo consideran probable que la propiedad de los trabajadores en Rusia siga disminuyendo rápidamente, hasta estabilizarse en órdenes de magnitud similares a las que existen en los EEUU, es decir, mayoritaria en muy pocas empresas, bajo el 30% varias otras y bajo el 20% en muchas empresas (Blasi 1995).

Si llegara a consolidarse en los niveles señalados, la propiedad de trabajadores en la nueva economía capitalista Rusa alcanzaría igualmente proporciones muy significativas. Ello parece adecuado a las concepciones igualitarias fuertemente enraizadas en la sociedad Rusa.

Los abusos registrados durante el proceso de privatización, de los cuales muchos aparecen en primer plano con motivo de la actual contienda electoral de la cual probablemente el partido Comunista Ruso surgirá como la fuerza predominante, han desprestigiado ampliamente el proceso y probablemente el mismo será revertido en los casos más discutibles. En

parte, sin embargo, dichas críticas expresan interés de grupos que quedaron marginados por la propiedad de las empresas vendidas durante la privatización ya realizada, por acceder a ella. Es así que, probablemente, se ve que en cierta medida renacionalización de las privatizaciones. En su conjunto, sin embargo, el proceso parece bastante irreversible. Hecho ninguna fuerza significativa se previene a la situación anterior (BusinessWeek 1996).

Desde el punto de vista del fenómeno mundial de propiedad de los trabajadores, sin embargo, e independientemente del resultado final en esos mismos países, los procesos de transición ocurridos en los ex-países socialistas están significando una experiencia sirvientes, por su magnitud. Sus efectos sobre el desarrollo del fenómeno de propiedad de los trabajadores son en cierta medida imprevisibles pero, si juzgamos por sus resultados en el caso Chileno, es probable que en definitiva serán este proceso desde el punto de vista histórico.

Privatización Y Propiedad de Trabajadores En Algunos Ex-Países Socialistas: Polonia y Hungría

La forma predominante en la privatización de las empresas Polacas, a partir de 1990, ha sido la venta directa, que ha sido en la generalidad de los casos, inicialmente, en compañías de propiedad de sus trabajadores, quienes han accedido a la misma mediante el "leasing" de sus activos por un determinado período. A Marzo de 1995, más de 100 compañías, que emplean a más de 300 personas, han seguido el camino señalado.

Estas compañías se han mantenido en el mercado por más de tres años y han sido, en general, exitosas.

Existe una tendencia, sin embargo,

Las empresas pasen de propiedad de sus trabajadores a propiedad de sus ejecutivos y trabajadores y aún a propiedad de sus ejecutivos. Dicha tendencia no está recibiendo oposición significativa de parte de sus empleados ni tampoco de otros accionistas. Dado que se mantenga una política prudente de salarios reales, es probable que la concentración de la propiedad no enfrente mayores resistencias.

En opinión del experto de quién se ha traducido el resumen acá presentado (Jarosz 1994), las empresas de propiedad de trabajadores en Polonia constituyen una forma de transición que permite la privatización de las empresas estatales por una vía más gradual y menos costosa económica y socialmente que las alternativas.

En el caso de Hungría (Lukács 1995), se ha desarrollado un proceso en cierta medida diferente, en lo relacionado con la propiedad de los trabajadores.

Se distinguen varias fases en el proceso privatizador. La primera de ellas ha sido denominada "privatización de los buitres" por la forma en que los ejecutivos de las entonces empresas estatales lograron adquirir, mediante formas semifraudulentas, una buena parte de las propias empresas que dirigían. Como reacción a ello, en una segunda etapa, las ventas se hicieron con mayores restricciones, pero en forma tal que el proceso se estancó relativamente y los compradores, en este período, fueron en su mayoría capitalistas extranjeros.

A partir de 1992, sin embargo, se aprueba una ley de ESOPs que sigue en parte el modelo estadounidense, en el cual fue inspirada y desde entonces, el ESOP se ha transformado en uno de los canales importantes de privatización de propiedad estatal.

Ya se encuentra un ESOP en aproximadamente un quinto de todas las privatizaciones

efectuadas. En unas 200 compañías más de 75.000 empleados han llegado a ser propietarios de un patrimonio de unos 400 millones de dólares. Los ESOPs han adquirido alrededor del 6% de todos los activos vendidos por el Estado. En muchos casos fueron el único postulado a la compra, pero recientemente se han abierto a los ejecutivos y aún con inversión de privados nacionales o extranjeros, en un porcentaje.

Se reconocen deficiencias importantes en la ley de ESOP, las que hacen suponer que la misma deberá ser modificada pronto. La ley está orientada exclusivamente a las empresas estatales en proceso de privatización y no a las empresas privadas. Por otra parte se plantea el asunto de la equidad y es así un ejemplo, que aunque un ESOP húngaro se redujo a una sola persona, por ejemplo el presidente de la compañía, todavía mantiene todos los incentivos tributarios.

Es muy escaso el tiempo transcurrido por otra parte, para verificar si la legislación para de ESOPs será un éxito o no. Al no haber logrado, la mayoría de ellas, hacer los meros pagos de amortización de los préstamos contraídos para financiar la compra de acciones.

De acuerdo al autor consultado (Lukács 1995), sin embargo, "aún en una mirada superficial a estas compañías, encontramos una amplia variedad de intenciones, intereses, planes ocultos y buenas y malas intenciones. Ellas van desde el temor, a través de la especulación hasta sólidos valores en la gente que cree en la posibilidad de conseguir conscientemente un giro a la compañía que sea exitosa".

Reforma Económica Y Propiedad de los Trabajadores En China

Si hay un país que vive actualmen

proceso de transición tectónica, ese es China. Si la marea de campesinos que se trasladan diariamente a Moscú o Nueva Delhi es enorme, en el caso de los Chinos que dejan sus tierras ancestrales para trasladarse a las provincias costeras en boom, la misma adquiere proporciones de maremoto. Si en Chile doscientos mil trabajadores del campo se han trasladado a las ciudades sólo entre 1990 y 1995, en China son nada menos que cien millones los campesinos que han dado el mismo tranco epocal, por estos años (World 1993).

Todo indica que el carácter de los cambios que tienen lugar actualmente en China no es diferente al de aquellos que se ha producido en este tiempo en la mayoría de los demás países que hasta hace poco conformaron el área del socialismo real. Los antecedentes reunidos con motivo del tema de propiedad de trabajadores así también lo confirman (Tseo 1995).

En el caso Chino, sin embargo, la transformación económica producida no ha ido acompañada del tipo de revoluciones políticas que han tenido lugar en Rusia y los países socialistas de Europa. En China, más bien, éstas han sido contenidas, hasta ahora. Por lo mismo, tampoco se han impulsado desde el gobierno, hasta ahora, procesos de privatización cuyo objetivo explícito haya sido el generar una estructura capitalista de propiedad, como ha sido el caso en Rusia y los países ex-socialistas de Europa. La privatización masiva está ocurriendo de todas maneras, pero siguiendo caminos diferentes.

El gobierno Chino, naturalmente, ha mantenido hasta donde le ha sido posible su preferencia por la propiedad estatal. Sectores del mismo, sin embargo, han percibido la propiedad de trabajadores como una forma no incompatible con la concepción Marxista oficial y aún, en algunos casos, nada menos que como

la forma en que los trabajadores pueden llegar a ser verdaderos amos de su producto en el sentido real más que teórico (Sun Hui 1994). Por otra parte, la propiedad de trabajadores aparece como una relación adecuada con las tradiciones campesinas Chinas de propiedad colectiva. Es así como funcionarios del gobierno Chino han investigado la experiencia de las cooperativas Mondragón particularmente, la experiencia estadounidense de empresas de trabajadores. A partir de esto se han desarrollado dos seminarios Chino-americanos acerca del tema, que han captado un importante interés en China y una representativa delegación China ha visitado empresas de trabajadores estadounidenses.

La estructura económica China ha estado evolucionando rápidamente. Se ha ido consolidando una economía de mercado así que en la actualidad, por ejemplo, los precios son libres prácticamente para todos los productos. El sector de empresas estatales disminuyó su aporte al producto bruto industrial de un 78% en 1972 a un 48% en 1995. El sector industrial no estatal está compuesto aproximadamente, en un tercio por empresas privadas, que es el segmento que crece rápidamente y el resto -dos tercios- por cooperativas, entre las cuales la gran mayoría son denominadas Empresas de Pueblos y Aldeas (EPA), que son, en esencia, cooperativas de propiedad de los municipios. Estas últimas, junto a las privadas, han sido el motor del espectacular crecimiento económico Chino en el período de la reforma, de un 12% promedio anual.

La propiedad de trabajadores percibida como un camino de desarrollo alternativo a la propiedad pública tanto en el sector de empresas estatales como en las empresas de pueblos y aldeas. Las EE se encuentran en una fase de crisis y existe consenso respecto a la necesidad

de reformarlas profundamente. Las EPA, por su parte, enfrentan fuertes requerimientos de capital, lo que también las impulsa a buscar nuevos propietarios.

Aunque no existe aún en China una legislación nacional al respecto, hay numerosas iniciativas regionales de propiedad de trabajadores que van conformando un panorama interesante. Hasta el momento, 3.800 firmas estatales se han transformado en sociedades anónimas y un 47% de estas ofrecen a sus empleados planes de compra de acciones. En la mayoría de los casos ello se motivó originalmente por requerimientos de capital y no por incentivos de participación, sin embargo, las experiencias han indicado que la propiedad de trabajadores ha tenido un impacto positivo en la productividad.

Las experiencias de propiedad de trabajadores han motivado interés no sólo de parte del gobierno Chino sino también de los sindicatos, representados por la Federación de Sindicatos De Toda China (FSTCH), que la adoptado como la estrategia preferida para la reforma de 400.000 EE y otros 400.000 colectivos urbanos afiliados, especialmente 20.000 EE y 100.000 colectivos urbanos que están bajo el control directo de la FSTCH.

De lo anterior se puede concluir que China vive la inminencia de la reforma de sus estructuras de propiedad empresarial, en un marco de acelerado desarrollo de una economía de mercado y la propiedad de trabajadores, que cuenta con experiencias regionales interesantes, aparece como una alternativa posible y adecuada a la ideología oficial y las tradiciones Chinas, al menos para sectores del gobierno y las organizaciones laborales más representativas.

El destino global del proceso de reforma en China parece bastante claro, aunque sus for-

mas no están aun definidas. Dada la magnitud de la economía China, el impacto sobre la experiencia mundial de propiedad de trabajadores que puede tener el que la re China se oriente parcialmente en ese sentido como parece probable, será muy grande.

Es el caso, por lo demás, de una cantidad de cosas que, en el curso de las próximas décadas, estarán determinadas, para o para mal, por el curso que tome el desarrollo en ese quinto del mundo que habla Chino vez más fuerte, ahora que está acabando de traspasar, multitudinariamente, las críspuertas de acceso a ese territorio, mezcla conflictiva de progreso y miserias de todo tipo se denomina sociedad moderna.

Privatización Y Propiedad de Trabajadores En Inglaterra, Canadá y EEUU

En el Reino Unido de la privatización de Margaret Thatcher, en el curso de sólo tres años, entre 1979 y 1981, el porcentaje del producto nacional bruto representado por el sector de propiedad estatal de la industria cayó un 11% a un 2,3%.

Durante dicho proceso y siguiendo los ejemplos individuales similares a los artesanos en el caso Chileno, se ofrecieron muchas posibilidades para que los trabajadores praran acciones de las empresas en que trabajaban.

En el caso de algunas empresas públicas de tamaño menor, de propiedad de gobiernos locales, particularmente en la industria de transporte urbano por autobuses, la compra de las mismas por parte de ejecutivos y trabajadores mediante un mecanismo de ESOPs británicos han permitido a dichos empleados adquirir control de las mismas.

En opinión del autor revisado (Pettit) sin embargo, si bien la experiencia de



empresas ha sido, en general, mas bien exitosa, la permanencia el tiempo de esta forma de propiedad no estaría asegurada en todas ellas.

En el caso de Canadá (Long 1995), la privatización de empresas estatales ha consistido, en general, simplemente en contratar externamente con empresas privadas funciones hasta entonces realizadas por empresas del estado y despedir a los funcionarios que las realizaban.

Dos gobiernos provinciales, sin embargo la Columbia Británica y Saskatchewan han experimentado con otro sistema, consistente en vender a los mismos funcionarios unidades completas del gobierno. En total ocho empresas fueron creadas de esta manera. A diferencia de los ESOPs estadounidenses, sin embargo, las acciones sobre dichas nuevas empresas son de propiedad individual de los trabajadores.

En los propios EEUU, donde las ESOPs y otras formas de propiedad de trabajadores han tenido un importante desarrollo en el sector privado, las mismas no han tenido mayor importancia en la privatización de funciones estatales.

Una de las razones de ello (Granados 1995) es que existe una estricta legislación en dicho país, que reglamenta los conflictos de interés de los funcionarios estatales. Si una fracción de la referida legislación estadounidense hubiera sido aplicada a los funcionarios que se han quedado con empresas privatizadas por ellos mismos, en los últimos años, alrededor del mundo, habría sido necesario privatizar los establecimientos carcelarios para darles cabida a todos ellos, de Chile a Rusia.

Recientes iniciativas de la administración Clinton han replanteado el tema de utilizar los mecanismos de ESOPs y otros con el objetivo de privatizar funciones comerciales que toda-

via desarrollan cientos de miles de funcionarios estatales, a pesar que ya cuarenta años a el Presidente Eisenhower decretó que estos funcionarios no podrían desarrollar actividades comerciales, las que debían ser contratadas a empresas externas, orden que ha sido reafirmada por las sucesivas administraciones.

Privatización Y Propiedad de Trabajadores En Países En Desarrollo. El Caso De Jamaica

Políticas similares a las descritas más arriba en el caso Chileno se han seguido en países como los privatizadores de otros países Latinoamericanos. En Argentina, que ha venido desarrollando un audaz programa de privatización de empresas públicas, se ha vendido inicialmente a los trabajadores de las mismas alrededor de un 10% de la propiedad de éstas. Otro caso ha ocurrido en México donde, por ejemplo, el 25% de Aeroméxico ha quedado inicialmente en manos de sus trabajadores. Lo mismo puede apreciarse en muchos países en desarrollo en otras regiones del mundo.

En la mayoría de estos casos, el objetivo principal aunque no siempre explícito, ha sido como en el caso Chileno, la utilización de la propiedad de trabajadores como un instrumento para atenuar la resistencia laboral y facilitar los procesos privatizadores. De esta forma, los planes de traspaso de propiedad accionaria a los trabajadores no se han preocupado inicialmente de aspectos tales como estimular la durabilidad en el tiempo de la misma o evitar su concentración en manos de los ejes.

Un caso que se distingue de lo anterior es el de Jamaica, país que acaba de aprobar en Abril de 1995, lo que, de acuerdo a los estudios de quiénes se han traducido estos antecedentes (Manson 1994), constituye una de las legislaciones más modernas y completa



mundo, para estimular la propiedad de trabajadores.

Dicha legislación, basada en el modelo estadounidense de las ESOPs, está orientada principalmente hacia el sector privado, aunque no deja de lado su uso potencial para privatizar funciones gubernamentales. Los objetivos del gobierno son lograr en menos de un año que entre un 3% a 5% de los trabajadores se enrolen en ESOPs.

La ley estimula la participación de los trabajadores en varias maneras. Pueden comprar acciones ellos descontándolas de sus propios impuestos o la compañía puede comprarlas por ellos, con facilidades dadas mediante varios mecanismos.

Se ofrecen diversos incentivos tributarios a las empresas que establecen ESOPs. Por ejemplo, si la compañía presta dinero a sus trabajadores para compra de acciones a un interés menor que el mercado, puede luego descontar de impuestos anualmente el equivalente a la amortización del préstamo. Si los trabajadores participan en el directorio, el plazo de amortización para efectos de descontarlo de impuestos, puede reducirse a dos años. Si la fuente de los recursos es un préstamo externo, la compañía puede deducir de impuestos un 25% de las amortizaciones del mismo y un 100% de los intereses.

Si una empresa hace donaciones a sus trabajadores para adquirir acciones de ella misma, esa compañía puede deducir de sus impuestos el 100% de la donación. Si pide un préstamo externo para hacer la donación, puede deducir el 100% tanto de las amortizaciones como de los intereses de dicho préstamo. Finalmente, el ESOP mismo puede pedir dinero prestado para comprar acciones, con garantía dada por la empresa, al igual que en el sistema estadounidense.

En todos los casos, las acciones se tienen en un fondo fiduciario (trust) en beneficio exclusivo de sus participantes. Las reglas de asignación y adquisición gradual de derechos individuales plenos sobre las acciones (vesting), son similares a las estadounidenses. El énfasis de la ley consiste en estimular la propiedad accionaria laboral de largo plazo, lo que se expresa en una serie de estímulos a ello. Existen también provisiones que permiten a los empleados vender parte de sus acciones, hasta un cierto límite, a partir del tercer año y luego regresar a la compañía a recomprarlas. De esta manera, el ESOP Jamaicano se visualiza como un fondo de retiro al mismo tiempo que un mecanismo de ahorro.

Los dividendos percibidos por los trabajadores accionistas están libres de impuestos. Existe también una opción que permite, al cabo de tres años, diversificar hasta el 50% de las acciones en otros instrumentos financieros.

La ley es altamente participativa. Los accionistas de las acciones del ESOP tienen plenos derechos de voto, debiendo los administradores del fondo fiduciario (trustees) votar según las instrucciones de los trabajadores. Un directorio de al menos tres miembros, administradores (trustees) dirige el plan, formado por los empleados, otro por la empresa y el tercero de común acuerdo.

Las acciones pueden ser vendidas a los trabajadores de la empresa, luego de adquirir los derechos individuales plenos (fully vested) previa aprobación de los administradores del plan.

Pueden participar en el plan empleados de jornada parcial, temporeros y aún personas externas a la empresa que "mantienen una relación económica significativa" con ella, como proveedores.

El principal objetivo de la ley es promover una distribución más equitativa del ingreso.

so, además de desarrollar el mercado accionario.

La ley ha sido apoyada por los sindicatos, quienes han decidido incorporar la demanda de conformar ESOPs en sus próximas negociaciones colectivas.

El programa ESOP Jamaicano recibió el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Naturalmente, el éxito de la legislación comentada todavía está por verse. Probablemente, sus consecuencias reales, no serán necesariamente las previstas, como ocurre a menudo cuando legislaciones muy avanzadas son implantadas en sociedades todavía retrasadas en su desarrollo económico y social. Con todo, el esfuerzo de compaginación de la legislación Jamaicana y probablemente la mayor parte de sus efectos, constituirán un aporte significativo a la promoción de la propiedad de trabajadores, en ese país y probablemente en otros.

Algunas Otras Experiencias De Propiedad De Trabajadores

Junto a las experiencias de propiedad de trabajadores referidas, que parecen ser las principales, durante los últimos años también se han desarrollado otras formas del fenómeno.

En lo que sigue se presentan la experiencia Sueca, que puede resumirse como una experiencia que, si bien fue frustrada en sus ambiciosos objetivos iniciales -habría significado que al cabo de relativamente pocos años la propiedad mayoritaria de las empresas Suecas quedase en manos de las organizaciones laborales- tuvo el mérito de ser tal vez un primer intento de transferir gradual y masivamente a sus trabajadores la propiedad de las empresas capitalistas, mediante legislación aprobada democráticamente y en un país altamente desarrollado.

Finalmente se presenta también una de las más exitosas experiencias cooperativas a nivel mundial, el caso de las cooperativas Mondragón, del País Vasco.

Suecia: La Ofensiva De Propiedad De Trabajadores de los Años 70

El movimiento de trabajadores de Suecia aceptó el control privado de las industrias, apoyado en el supuesto que los trabajadores de la industria se beneficiarían de la propiedad pactada, generándose una mayor cantidad de puestos de trabajo.

Desde mediados de los 60 en adelante, esta premisa fue crecientemente puesta en duda. Aún más, la baja en los sectores más dinámicos de la industria no hizo posible reemplazar las políticas de empleo. La oferta de trabajo vino a ser cubierta preferentemente por la expansión del sector público.

De su parte, algunos sectores laborales comenzaron a plantear indicaciones de participación empresarial muy variadas, que en los años 69-70 tomaron por sorpresa a la Landsorganisationen (LO), máxima organización de trabajadores controlada por la Soberanía Democrática.

Una de las mayores reacciones dentro del sector de trabajadores de alto rendimiento y alta calificación quienes, en oposición a las condiciones de organización del trabajo, las prácticas gerenciales propias del fordismo, intentaban replantear una política de salarios basada en un orden solidario respecto de las empresas.

De este modo, el movimiento laboral Sueco generó una serie de iniciativas que cambiaron los términos del acuerdo de la posguerra entre el capital y el trabajo. De 1968 a 1976 el gobierno socialdemócrata introdujo un programa de reformas dirigidas a extender el control público de las inversiones y hacer posible



"democracia industrial activa". En 1971 el Congreso de las LO aprobó un ambicioso programa legislativo para la democratización de la vida del trabajo. Tal programa rechazaba el modelo Alemán de codeterminación de los derechos o prerrogativas por medio de consejos laborales separados de los sindicatos y sin derecho a huelga. En cambio, defendía la extensión de la negociación colectiva respecto a materias no sólo salariales. El objetivo de los líderes de la LO fue canalizar a los sectores más militantes para revitalizar a las organizaciones sindicales, sin abandonar el control centralizado de las negociaciones salariales. También se concibió la práctica de una solidaridad y democracia laboral, en tanto bases para las relaciones entre la LO y la Tjänstemannes Centralorganisation (TCO), federación sueca de empleados de cuello blanco, de fuerte crecimiento en los años 60.



El resultado de todo este movimiento fue la proposición de una gran cantidad de leyes en favor de los trabajadores entre los años 72 y 76, las que, entre otras, incluyeron la representación en los consejos de empresas, la participación mejorada en la administración de los órganos de la seguridad social y la más importante de todas, la anulación, mediante el Acta de Codeterminación de 1976, del párrafo 32 los estatutos de la patronal Sueca (SAF). En adelante se debía consultar a las organizaciones sindicales para las decisiones que afectarían a las corporaciones.

Envuelta en los sucesos políticos generados por la campaña en pro de la democracia industrial, la LO avanzó hacia la idea del cambio en la estructura de propiedad de la economía por medio de la colectivización en la participación de las utilidades. En el Congreso de 1976, los planteamientos en tal sentido dados a conocer por Rudolf Meidner desencadenaron un gran debate acerca del destino que de-

bían tener los recursos de los Fondos de Participación en las ganancias, propuestos. El Meidner estipuló que las proporciones de pital adquirido por los trabajadores pareciera en las firmas como capital de trabajo administración dependiera de las respectivas organizaciones sindicales locales. Una vez estos recursos alcanzaran el 20% del capital total de las empresas, sin embargo, estos recursos de propiedad podrían ser llevados a cabo dirigidos por los sindicatos nacionales, a su vez, debían incorporar a representantes de otros sectores sociales interesados en esta estrategia de organización y acumulación de recursos apuntaba, se decía, a deshacer la iniciativa de mero usufructo individual de riqueza distribuida, evitándose su paulatina concentración en grupos de interés. La creación de estos Fondos venía a complementar las reformas de democratización industrial de los años 1972-76, adquiriendo los empleados de los sindicatos una influencia directa en las decisiones corporativas.

El Plan Meidner, sin embargo, debió enfrentar una oposición muy fuerte de parte de los partidos de derecha y los grupos empresariales, quienes gradualmente fueron forzados a la Socialdemocracia a negociaciones legislativas -en 1976 los partidos de derecha votaron a la Socialdemocracia en las elecciones parlamentarias- que en definitiva llevaron a nuevas leyes para los Fondos que desdibujaron el carácter inicial de mecanismos de participación y distribución de riqueza. Por otra parte, la opinión del experto revisado en este trabajo (Pontusson 1994) la amplia masa de trabajadores no reaccionó vigorosamente en defensa de un Plan cuyos beneficios, en términos de control real sobre la empresa, aparecía en realidad más bien a las organizaciones sindicales.

El Plan Meidner fue podado sucesivamente.



mente de sus facetas más radicales. Es así como la fuente de financiación de los Fondos quedó reducida a modalidades impositivas sobre los salarios y ganancias excesivas, en lugar de lo estipulado originalmente por el Plan, que consistía en el traspaso a los trabajadores, en forma de propiedad accionaria, del 20% de las utilidades anuales de las empresas.

#### Experiencias Cooperativas : Mondragón

Las Cooperativas Mondragón, del País Vasco, constituyen uno de los casos más exitosos, en el mundo, de experiencias de propiedad de trabajadores.

El grupo Mondragón comprende sobre 100 cooperativas. Hoy es uno de los doce mayores grupos empresariales de España, dando trabajo a más de 26.000 personas. En 1984 el patrimonio de Mondragón alcanzó los 8.9 mil millones de dólares, con ganancias consolidadas de más de 270 millones de dólares.

El grupo comprende 80 cooperativas industriales, una de crédito, dos de distribución y tres agrícolas. También hay 5 centros de estudio, 4 universitarios y una secundaria politécnica; 3 centros de investigación y 6 cooperativas de servicios tales como aseo, consultoría, seguridad social, diseño y seguros.

En España, Mondragón es líder en prácticamente todos los sectores en que opera: artefactos domésticos, componentes automotrices, máquinas herramientas, controles numéricos computacionales, estructuras para la construcción.

De otra parte, sus ventas tienen una vasta proporción exportable, de hasta un 50% en algunos productos. Sus exportaciones se dirigen principalmente a los países de la CEE, Europa, no obstante también son importantes los mercados de EEUU, China y Hong Kong y América Latina. En este terreno su estrategia de internacionalización ha aprovechado las facilidades para la inversión en el extranjero. De esta manera se han instalado, por ejemplo en Marruecos, con una fábrica de refrigeradores, en México y Holanda con artefactos domésticos, en Tailandia semiconductores, Reino Unido ensamble y mantenimiento de elevadores, Francia servicios de informática y en China construcción de vagones.

Las empresas son administradas democráticamente sobre la base de un trabajador por voto. Están divididas en tres grupos: financiero, industrial y comercial. Cada uno de ellas opera independientemente sobre la base de una estrategia común.

De 103 cooperativas Mondragón fundadas entre 1956 y 1986, sólo 5 fracasaron en ese período. De éstas, dos fueron a las que una se disolvió y las otras dos optaron por transformarse en empresas capitalistas convencionales (Tseo 1995).

El grupo principal de cooperativas se encuentra en el corazón del País Vasco, donde existieron cooperativas en funcionamiento desde 1870, lo que ciertamente es un antecedente favorable en el éxito de la experiencia.



## Bibliografía

- Blasi, Joshep R. . "Privatization and Employee Ownership In Russia" , Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995.
- Blasi, Robert. "Privatization and Employee Ownership in Russia", Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995.
- Boycko, Shleifer y Vishny, 1995, citado en Blasi, 1995.
- BusinessWeek, March 6, 1996.
- Gates, Jeffrey R. "Global Applications Of Employee Ownership" , Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995, Pg. 7.
- Granados, Luis L. "Privatizing U.S. Government Functions through Employee Ownership" , Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995.
- Higgins, Michael and Binns, David. "The Role of Employee Ownership In Russian Privatization" , www.nceo.org
- Jarosz, Maria. "Privatization and Employee Ownership in Poland in the 1990s" , Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995.
- Lipscom, Angela . "The ACS Employee Ownership Index", Journal of Employee Ownership Law And Finance, Winter 1996
- Lukács, Janos. "Privatization and Employee Ownership in Hungary", Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995.
- Manson, Verónica C. "ESOPs in Jamaica" , Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995.
- NCEO Employee Ownership Report , March/April 1996
- NCEO, Employee Ownership Reader , 1992
- Pett, David. "From State Ownership To Employee Ownership: The Role of the ESOP in the UK Privatization Program" , Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995.

Ponussori, Jonas. "Sweden: After the Golden en Anderson, Perry & Camiller, Pat "Mapping The European Left" . Verso Left Review), London, 1994.

Riesco, Manuel. "Employee Ownership In China Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, Fall 1995.

Sun Hua Chu. 1994. Citado en Tseo 1995.

Tseo, George. "Chinese Economic Reform Employee Ownership" , Journal Of Employee Ownership Law And Finance, NCEO, 1995.

World. 1993. Citado en Tseo 1995.

www.nceo.org

www.nceo.org/library/fact.html

### **Anexo: Las Mayores Empresas De Propiedad Trabajadores En Los EEUU**

A continuación se presentan las primeras 50 de la lista de las 100 mayores empresas que son de propiedad de sus trabajadores menos en un 30%, en los EEUU. La lista actualizada a Julio de 1995 y es compilada por el National Center For Employee Ownership (NCEO). "Maj" indica que los trabajadores propietarios de la mayoría de las acciones "nonn-maj" indica lo contrario.

The Employee Ownership 100:

The Largest Employee-Owned Companies in the U.S.

- El autor es miembro del Directorio del Centro de Estudios Nacionales Para Un Desarrollo Alternativo (CENDA), de Santiago, Chile. Este trabajo fue realizado con la colaboración de los investigadores del Área de Propiedad De Trabajadores De CENDA, Paola Parra y Manuel Loyola. Este último redactó en parte la introducción y el capítulo 7 de este trabajo.

