Participación accionaria y cooperativas canadienses de trabajadores accionistas

Tiempo de lectura: 6 min.
Mié, 25/05/2016 - 09:59

Democracia Económica.

Como hemos visto, en la idea de conservar empleos o validar su participación en las decisiones de las empresas en que laboran, los trabajadores en o sin común acuerdo con los empresarios, han puesto en marcha opciones que van desde establecer el control obrero al margen de sus legítimos propietarios pasando por tomar las

empresas en riesgo de cierre como ha sucedido con innumerables empresas recuperadas bajo formas de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTAs) en Argentina, Brasil, Uruguay, España, Canadá y Venezuela hasta comprar las empresas en que laboran o adquirir sus activos y con ellos constituir otras para salvar sus puestos de trabajo.

Entre las últimas opciones se encuentra las de aportar capital propio en certificados de inversión como en las CTAs o en acciones como en las españolas Sociedades Anónimas Laborales (SALs) pero también las impulsadas por empresarios que buscan formación de generación de relevo y ventajas impositivas como sucede con los Planes de Participación de los Empleados en el Capital (*Employee Stock Ownership Plans*, ESOP) de Estados Unidos; y otras fórmulas de participación accionaria que, de conformidad con preceptos éticos y de responsabilidad social, permiten a los trabajadores acceder paulatinamente a la condición de copropietarios y hasta constituirse en generación de relevo.

En esta modalidad, la posesión de capital bajo forma de acciones, certificados, o derechos dependiendo de la forma jurídica, se convierten en el eje ductor de funcionamiento de la empresa pues permite a los trabajadores poseedores de estos títulos influir en la gestión y los beneficios dependiendo de la proporción de capital poseído. La participación accionaria es regularmente impulsada por los propietarios y puede obedecer al interés en implicar a los trabajadores en las actividades empresariales, financiar la empresa con aporte de ellos o evitar tentativas no amigables de apropiación de la empresa por la competencia, el Estado o un sector laboral.

La oferta de acciones por los empresarios asume regularmente dos opciones: 1) venta, cuando los trabajadores pueden adquirirla directamente o a través de figuras jurídicas como las cooperativas, caso cooperativas de trabajadores accionistas de Canadá; y 2) asignación gratuita directa a través de planes de ahorros o de retiros de la empresa. Una opción ingeniosa no relacionada con el capital sino con los activos, es la de vender o traspasar activos de empresas susceptibles de estatización a trabajadores organizados en cooperativas o sindicatos para que defiendan la empresa y el Estado consiga “cascarones vacíos”. Los efectos visibles e inmediatos de estas opciones es el impulso al binomio Ahorro –Inversión.

En el caso concreto de las cooperativas con altos niveles de tecnología, éstas pueden romper la igualdad en los aportes de sus asociados y conceder un peso

decisional adicional a quienes más invierten para fortalecerlas en lo económico - como sucedió con algunas españolas con motivo de la incorporación de España a la Unión Europea -, siempre que esa “mano levantada” no domine el proceso decisorio. Por cierto, esa decisión influyó en la redacción del principio cooperativo de la gestión democrática al permitir que cooperativas de grados superiores al primero obvien la igualdad de derechos de voto siempre que estén “organizadas de forma democrática”.

Ser copropietarios de la empresa o dueños de los anteriores activos de ellas proporciona a los trabajadores una visión de helicóptero cónsona con la perspectiva de propiedad y el poder participar en instancias diferentes a la del puesto de trabajo. Efectivamente, dependiendo del porcentaje accionario y las condiciones estatutarias o legales, los trabajadores pueden ocupar puestos en las unidades administrativas y de control; en las empresas de capital cerrado francesas con trabajadores propietarios del 3 % o más del capital, pueden formar parte de esas unidades siempre que sean propuestos por sus organismos y la asamblea de accionistas lo decida.

Cuando la participación en el capital supera el mero interés de logro de mejores dividendos, ser trabajador y copropietario genera un carácter multiplicador: se inicia el sentido de propiedad y aumenta el de pertenencia, y este “binomio sensorial”, unido a la participación en las decisiones, a un manejo apropiado de los riesgos y a exigencias salariales más apropiadas —ya que se conoce la situación real de la empresa—, apunta a una gestión participativa y a la obtención de resultados de calidad impulsa un círculo virtual del tipo ganar-ganar.

Un trabajador- accionista que circule por todos los niveles de la empresa (desde la asamblea de accionistas, pasando por poder ser miembro de la junta directiva desde la que sería “jefe colegiado” de su gerente jefe, hasta el cargo operativo que desempeña), adquiere fortalezas que le permiten decidir sobre cualquier aspecto empresarial de manera más objetiva que los accionistas que solo observan “desde arriba”: 1) por provenir del sector laboral, le es más fácil comprender las inquietudes de los trabajadores; 2) tiende a eliminar la tradicional división dirigentes-dirigidos; 3) se adiestra como propietario; y 4) se fortalece como generación de relevo.

Es en las CTA donde mejor se observan estos efectos, casos existen y son variados en el planeta, en Canadá, por ejemplo, desde 1985 existen las cooperativas de trabajadores accionistas que normalmente se constituyen cuando las empresas en

que ellos laboran necesitan financiarse y los incentivan o ellos proponen, constituir una cooperativa que adquiera colectivamente parte de las acciones. Mediante esta innovación social, los trabajadores financian y salvan la empresa, conservan sus empleos e inciden en la gestión desde la perspectiva de nuevos accionistas impulsando en numerosos casos procesos participativos novedosos.

En estas cooperativas, previa elaboración de un estudio de factibilidad, los trabajadores invierten gracias a retenciones salariales que la cooperativa aplica para la adquisición de las acciones; como accionista, la cooperativa se beneficia de rebajas de un régimen fiscal especial, del Régimen de Inversión Cooperativo sobre las ganancias netas de la Provincia de Quebec y de mejor trato por los otros accionistas. Estos beneficios fiscales ayudan a los asociados a constituir fondos de retiro, ya que pueden vender su porcentaje accionario al retirarse.

Estas cooperativas facilitan la constitución gradual de generaciones de relevo y hasta la resiliencia de empresas como sucedió con la Lechera Château en el 2006, en ella se constituyó un comité de relanzamiento mediante una cooperativa de este tipo con: 1) actores de la Cooperativa de Desarrollo Regional Outaouais-Laurentides; 2) la Cámara de Comercio de Gatineau; 3) inversionistas interesados en apoyar la iniciativa; y 4) ciudadanos preocupados por las consecuencias del cierre. Todos pusieron en marcha dos cooperativas, una de producción que asoció 24 empleados y otra de consumidores para la distribución y accionista a su vez de la de producción; nombraron como presidente a un accionista individual; con esta estrategia de movilización trabajadores-consumidores-promotores privados para un total de 700 personas, lograron la resiliencia de la lechera y la diversificación de sus productos.

Algunas precisiones son fundamentales para la puesta en marcha una cooperativa de este tipo:

1) Los empleados deben estar conscientes del proyecto que inician y que el accionista es la cooperativa, no ellos. Ellos tienen en la cooperativa un certificado de aportación.

2) La nueva relación los hace sentir como socios de la empresa y como palancas para conseguir financiamiento externo.

3) Constituir la cooperativa tarda en promedio más de seis meses, lapsos en el que ella debe registrarse; mientras, organismos de desarrollo como *Investissement*

Québec, Fonds de travailleurs Fondaction u otro que avale la operación, financia parte de las acciones a comprar.

4) Los cambios en el accionariado originan cambios en la dirección de la empresa y comprometen a los nuevos accionistas con el proyecto de ella.

5) La posesión de acciones implica que un asociado de la cooperativa ocupe un puesto en la junta directiva. Normalmente surgen dos situaciones: 1.- No siempre los viejos accionistas desean un trabajador en esa unidad, lo que puede originar roces y conflictos; y 2.- lo discutido en ese nivel debe quedar entre sus miembros y el cooperativista, recuérdese que no representa a los trabajadores, sino a la cooperativa y debe guardar confidencialidad como todo administrador.

6) La cooperativa se convierte en sí misma en un mecanismo de seguridad laboral al elevar la calidad del trabajador a la de “accionista” de la empresa.

7) El porcentaje promedio de acciones poseído es 20%, algunas superan el 50%.

8) Los riesgos financieros de los asociados se limitan a lo invertido en su cooperativa.

9) Si la empresa iba inevitablemente a la quiebra, no era automático que se salvara por la simple constitución e inversión de una cooperativa de este tipo.

Si bien al principio estas cooperativas eran vistas como un salvavidas de la empresa en dificultad, sus ventajas competitivas hacen que en los últimos años se constituyan incluso en empresas con buen desarrollo. En Quebec funcionan 69 de estas cooperativas con 4.756 asociados, ellas se integran en la *Fédération des coopératives de travailleurs actionnaires du Québec*.

Prof. UCV

oscarbastidasdelgado@gmail.com

@oscarbastidas25

ver PDF
Copied to clipboard