



Universidad  
Carlos III de Madrid



Esta es una versión pre-print del siguiente documento:

Patricia Nieto Rojas (2009). Participación Financiera y Responsabilidad Social de las Empresas. En: J. A. Fernández Amor y C. Gala Durán (Coords.). *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el derecho*. Madrid: Marcial Pons, pp. 267-279.

© Marcial Pons, 2009

# **PARTICIPACIÓN FINANCIERA DE LOS TRABAJADORES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS**

Patricia Nieto Rojas<sup>1</sup>

## **Índice:**

1. Introducción
2. Participación financiera de los trabajadores en las empresas españolas.
3. Responsabilidad Social de las Empresas: los empleados como partícipes
4. ¿Es la integración económica de los trabajadores una manifestación de RSE?
5. Conclusiones

## **I. Introducción:**

La importancia creciente del capital humano para garantizar la competitividad empresarial ha favorecido, en un marco más general, el desarrollo de formas de cooperación cada vez más intensas entre empresa y trabajadores; entre estas fórmulas debemos destacar los mecanismos que tienden a vincular patrimonialmente a los empleados con la empresa en la que prestan servicios, bien mediante una participación en los beneficios o a través de una integración en el capital social. A pesar de que todos los informes comunitarios han subrayado la escasa atención que han recibido estas fórmulas en España, lo cierto es que en los últimos años grandes empresas de nuestro país las han incorporado en sus estrategias retributivas.

A lo largo de este trabajo se analizan cuáles son las razones que determinan este renovado interés, y especialmente qué función desempeñan, es decir, si son exclusivamente fórmulas de retribución variable o si, por el contrario, su emergencia puede responder a un objetivo más amplio, como es el de incorporar una gestión de recursos humanos más integral y enmarcada en una actuación de responsabilidad social de las empresas con y para sus trabajadores, cuya integración patrimonial no sólo cumple un objetivo económico sino que responde a un fin ético.

---

<sup>1</sup> Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

## **II. Participación financiera de los trabajadores en las empresas españolas**

Con el convencimiento de que la competitividad de las empresas europeas exige apostar por un marco de calidad en el empleo que favorezca la creación de valor por los trabajadores, desde instancias comunitarias se insiste en la necesidad de favorecer nuevas formas de participación de los empleados en aquéllas. En este contexto, la Comunicación relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores<sup>2</sup> incide en su potencial para la consecución de los objetivos fijados en la Cumbre de Lisboa, es decir, hacer de Europa en 2010 la economía del conocimiento más innovadora del mundo. La UE sostiene que la participación financiera ha de considerarse además un medio idóneo para alcanzar un mejor reparto de la riqueza, habida cuenta de los efectos positivos sobre la productividad y motivación de los trabajadores implicados, y, en consecuencia, insta a los Estados Miembros a la adopción de las siguientes medidas: a) creación de redes de trabajo que favorezcan el intercambio de información entre las partes interesadas; b) sensibilización a los interlocutores sociales y c) promoción de un marco fiscal favorable.

Pero la realidad es que todavía existen diferencias significativas entre los Estados Miembros, así los países que cuentan con una larga trayectoria de fomento de estos sistemas, especialmente Francia e Inglaterra, han desarrollado un complejo marco normativo que reconoce nuevas formas de participación de los trabajadores en las empresas. Por el contrario, en España la participación financiera no ha sido objeto de pronunciamientos legislativos relevantes ni en el ordenamiento laboral ni en la legislación mercantil, y ello a pesar de que el art. 129.2 CE incorpora un mandato dirigido a los poderes públicos para que promuevan las diversas formas de participación de los trabajadores en las empresas y para que establezcan los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

La escasa atención recibida por estas fórmulas en el modelo español ha sido sistemáticamente remarcada<sup>3</sup>. Esta tendencia todavía persiste, tal y como subraya un

---

<sup>2</sup> COM 2002 (0364) final.

<sup>3</sup> En un estudio coordinado en el año 2001 por el profesor E. POUSTSMA se señalaba que el 84% de las empresas españolas encuestadas no disponía de ninguna fórmula de participación financiera, y de las

informe elaborado por la EUROFOUND en él que se destaca que su implantación en España es significativamente más reducida -en torno a la mitad- que en otros Estados Miembros, como Irlanda o Francia<sup>4</sup>. A pesar de lo anterior, lo cierto es que en la última década grandes empresas españolas han incorporado mecanismos de participación financiera, básicamente mediante el impulso de complementos vinculados a los resultados o a través de una participación en el capital social, bien mediante la distribución (gratuita o a precio rebajado) de acciones, obligaciones convertibles en acciones o opciones sobre acciones –stock options-.

Superadas las tesis comunitaristas, la participación económica de los trabajadores se presenta así en la suerte de un colaboracionismo voluntario que no responde a una lógica superadora del sistema económico a través del cual el trabajador se convierte en propietario de los medios de producción, subvirtiéndose entonces el orden establecido, sino que su emergencia obedece a criterios más cercanos a la gestión eficiente de los recursos humanos. Desde que en 1984 WEITZMAN presentase un modelo de “economía de la participación” hasta la actualidad se ha demostrado que la implantación de fórmulas de participación financiera es una medida cuyo fomento interesa por razones económicas<sup>5</sup>, en tanto que puede cumplir un relevante papel en la consecución de objetivos microeconómicos, básicamente por sus efectos en la productividad, especialmente en los mecanismos que vinculan la retribución con los resultados. No podemos obviar que uno de los principales retos a los que se enfrentan las empresas es el denominado problema de agencia que de forma concisa podemos definir como la

---

restantes sólo el 6% había implantado un complemento de participación en los beneficios frente a un 8% que había impulsado algún esquema de participación en la propiedad. POUSTMA, E. (2001): *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, p. 57. Posteriormente KALMI, P; PENDLETON, A; POUSTMA, E. (2004), “*The relationship between financial participation and other forms of employee participation: new survey evidence from Europe*”. Discussion Paper. Helsinki Center of Economic Research, p. 9.

<sup>4</sup>EUROFOUND. (2007): *Financial participation of employees in European Union: Much ado about nothing?* Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, p. 26.

<sup>5</sup> WEITZMAN, M. (1984): *The share economy. Conquering stagflation*. Harvard University Press. Más recientemente, KALMI, P; PENDLETON, A; POUTSMA, E. (2004): “The relationship between financial participation”. Op. cit, pp- 1-4; ROBINSON A; WILSON, N. (2006): “Employee financial participation and productivity: an empirical reappraisal”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 44 (1), pp. 33-50.

En una óptica nacional, FERNÁNDEZ DEL POZO, L (1999). “Participación de trabajadores y directivos en el capital de las sociedades anónimas. Examen de la cuestión en Derecho Societario”, *Revista de Derecho de Sociedades*, nº 234, p. 1368; VAQUERIZO ALONSO, A. (2003). *Asistencia financiera para la adquisición de acciones propias*. Madrid: Civitas, p. 515.

dificultad de motivar a un agente (trabajador) para actuar en nombre de otro (empresario), sabiendo que su retribución va a estar totalmente desconectada de los resultados.

Con el objetivo de minimizar estos efectos negativos, en la lógica de que los agentes (trabajadores) se comporten de acuerdo con el deseo del interesado, es necesario un acuerdo que les haga tener alguna responsabilidad por el resultado de sus actuaciones y, por tanto, soportar un riesgo mayor del que tendrían si tal necesidad no existiera<sup>6</sup>. Los cambios productivos y la superación de un modelo de economía industrial donde primaban estructuras salariales igualitaristas ha dado paso a modelos que valoran la aportación del individuo a la organización. Actualmente, la retribución se configura como una herramienta de gestión que cumple una función estratégica, de ahí que las empresas hayan de idear fórmulas que supongan un aliciente para ingresar o permanecer en una determinada compañía. Con el objetivo de conseguir o retener a los mejores trabajadores, las empresas pueden establecer dos estrategias en el diseño de su política retributiva:

a) Establecer salarios de eficiencia, es decir, pagar salarios superiores a los del mercado y, por tanto, con un componente de renta al superar el salario de oportunidad.

b) Introducir incentivos variables que vinculen la retribución de los trabajadores con los beneficios empresariales, la consecución de objetivos o la obtención de una determinada rentabilidad. Estos complementos podrán ser otorgados de forma directa o supeditados al cumplimiento de objetivos grupales (*gain sharing*); esta última fórmula se calcula a partir del nivel de desempeño del grupo y el incentivo es distribuido entre sus miembros de acuerdo con criterios independientes de su desempeño individual.

c) Integrar a los trabajadores en el capital social a través de la distribución de: a) acciones, entrega que puede ser gratuita o a un precio rebajado; b) obligaciones convertibles en acciones que podemos definir como un valor negociable representado mediante un título o anotación en cuenta que incorpora para su titular la posibilidad de

---

<sup>6</sup> MCCONELL, C; BRUE, S; MACPHERSON, D. (2007) *Economía Laboral*, Madrid: McGraw-Hill, pp. 211-213.

acceder a la condición de accionista; o c) la concesión de opciones sobre acciones, negocio financiero que impulsa una empresa al reconocer a sus empleados el derecho a comprar acciones propias o de otra sociedad de grupo en una fecha y por un precio determinado, normalmente fijado en el momento de la concesión.

La implantación de estas iniciativas favorece además una mayor flexibilidad salarial en tanto que los trabajadores vinculan parte de su retribución a los resultados si el esquema implantado es una participación en los beneficios, o posibilita la sustitución de salarios en metálico por salarios en especie en los supuestos de entrega de acciones o de opciones sobre acciones.

En un contexto caracterizado por una importante crisis económica, los interlocutores sociales han asumido que la competitividad empresarial y el mantenimiento del empleo están directamente vinculados al incremento de la productividad. Por ello, se estima necesario que en el diseño de las estructuras retributivas se incluyan complementos variables que tengan en cuenta la aportación de cada individuo a la organización. Dicho objetivo ha sido incorporado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva que, como es sabido, remite a los niveles inferiores la definición de la estructura salarial y, en su caso, la implantación de estos sistemas que deberán diseñarse tomando en consideración criterios de objetividad y claridad y las realidades específicas de cada empresa o sector<sup>7</sup>.

Respecto a la posición mantenida por los agentes sociales, Comisiones Obreras considera prioritario incluir cláusulas que vinculen la retribución con los resultados entendiendo que “las empresas que año tras año acumulan cuantiosos beneficios deben abrir camino a fórmulas de reversión a los trabajadores de parte del beneficio generado en su trabajo a través de mejoras en el poder adquisitivo”<sup>8</sup>, e incluso en una situación como la actual la Confederación Europea de Sindicatos exhorta a los negociadores sindicales a basarse más que en el pasado en la fórmula que oriente los incrementos salariales, pactando para ello cláusulas de garantía retributiva en función de la suma de

---

<sup>7</sup> Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, AINC en lo sucesivo. BOE 24.2.2007. Prorrogado para el año 2008 en el BOE 14.1.2008

<sup>8</sup> CCOO. (2007): *Cuadernos de información sindical. Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2007*. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras, p. 17.

la inflación y la productividad estructural. En el mismo sentido, UGT insta a mejorar y proteger los salarios, para lo cual es necesario extender y generalizar el modelo de determinación de los mismos teniendo en cuenta los elementos fundamentales: el objetivo de inflación y la mejora del poder adquisitivo de los salarios a través del aumento de las ganancias de productividad<sup>9</sup>. Contrasta esta posición con la mantenida en los criterios de negociación colectiva aprobados por la CEOE en los que no se hace referencia alguna a esta materia, si bien reclama una necesaria adecuación entre los incrementos salariales y las mejoras en la productividad<sup>10</sup>.

A pesar de esta declaración programática, cabría preguntarse cuál es el alcance real de estas fórmulas en la práctica convencional española. El análisis de la negociación colectiva confirma que el desarrollo de estos mecanismos está todavía en fase inicial y, en consecuencia, no hay una extensión muy generalizada de los mismos<sup>11</sup>. Una de las razones de su escaso desarrollo se debe a que la implantación de estos modelos suele iniciarse tras una decisión unilateral de la empresa y no como resultado de un pacto colectivo. No obstante, algunos convenios empresariales han incorporado fórmulas como las descritas, tal es el caso del Grupo EROSKI en el que se prevé un modelo de participación de los empleados en tres ámbitos: en el capital, en los resultados y en la gestión<sup>12</sup>. También en el convenio de la empresa DANONE se ha incluido un acuerdo sobre participación en los beneficios que surge con la finalidad de hacer partícipes a los empleados de la marcha de la empresa, basando dicha actuación en la siguiente premisa: “cuando en la empresa se crea prosperidad y riqueza, es justo y deseable que el conjunto de personal que con su esfuerzo han contribuido a ello, reciba anualmente parte del incremento de riqueza generada”<sup>13</sup>. Finalmente, la experiencia más significativa de participación accionarial se produjo con la salida a Bolsa de INDITEX, momento en el cual se impulsó un proceso de entrega gratuita de acciones que supuso la integración de unos 20.000 trabajadores. La distribución fue realizada atendiendo exclusivamente al

---

<sup>9</sup> Sobre la posición de la UGT puede consultarse:

<http://www.ugt.es/actualidad/2008/noviembre/a12112008.html>

<sup>10</sup> CEOE. (2007): *Criterios para la negociación colectiva 2007*. Documento aprobado en febrero de 2007, pp. 34-37. El texto puede consultarse en: [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es)

<sup>11</sup> Me permito remitir a NIETO ROJAS, P. (2007), “Complementos salariales vinculados al cumplimiento de objetivos grupales y a los resultados de las empresas”, ESCUDERO RODRIGUEZ, R. (Dir.), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*, Madrid: Cinca, pp. 53-62.

<sup>12</sup> BOE 6.6.2006

<sup>13</sup> El Acuerdo de Participación en Beneficios se mantiene en el recién aprobado convenio. BOE 5.11.2008

número de años de permanencia en el grupo, de modo que todos los empleados que estuvieron de alta el 31 de diciembre de 2000 y permanecieron como tales a los cuatro meses de la salida a Bolsa, recibieron 50 acciones por cada año de antigüedad, con un máximo de 1000 títulos.

## **II. Responsabilidad Social de las Empresas: los empleados como partícipes**

Como se puede observar, todas las experiencias analizadas corresponden a empresas de tamaño mediano o grande, con buenas condiciones laborales y cuya estrategia de recursos humanos está fundamentada en la integración de los trabajadores en la acción empresarial. Con este tipo de fórmulas (participación financiera) se pretende interesar a los trabajadores en la marcha de la empresa, es decir, buscan incentivar al trabajador ligando al mismo a los resultados, en forma similar a la que están sus socios, esto es, cuanto mayores beneficios obtenga aquélla mayores beneficios obtendrán también los trabajadores, especialmente cuando esta integración se produce mediante la entrega de acciones que representa la forma más completa de participación, pues permite crear un lazo más sólido entre empresa y trabajador, quien pasa a formar parte de la dinámica empresarial como cualquier otro accionista<sup>14</sup>. Estos mecanismos cumplen, asimismo, un valioso papel para la selección y retención de determinados empleados, esta función es muy gráfica en los planes de opciones sobre acciones, cuyo ejercicio está condicionado al transcurso de un plazo previamente fijado en el Plan hasta el cual el trabajador no podrá abandonar la empresa si quiere ejercitar su opción.

Sin embargo, en España la incidencia real de estas fórmulas, todavía en fase de asentamiento y consolidación, es limitada: el escaso número de compañías afectadas, que la propiedad de acciones en manos de los empleados sea tan exigua que nos les permita tener una influencia directa en la marcha de la empresa o la inexistencia de un marco de representación adecuado para los trabajadores accionistas a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, en la legislación francesa han “*oscurecido*” las ventajas atribuidas a estos esquemas participativos. En consonancia con esta tesis, la integración económica de los empleados se ha utilizado más para el cumplimiento de fines cercanos

---

<sup>14</sup> Aun admitiendo que dichos intereses pueden ser divergentes, REYNOLDS, L; MASTERS, S; MOSER, C. (1998): *Labor economics and labor relations*. New York: Prentice Hall, p. 392.



a la estabilidad social que para un fomento real de la participación de los trabajadores en la estructura empresarial.

Así, estos mecanismos han posibilitado un aseguramiento de la paz social: se ha demostrado que las empresas que han implantado estas fórmulas presentan menores índices de conflictividad<sup>15</sup>, Además han de ser considerado un elemento de gestión, en tanto que hacen a los trabajadores un grupo más dispuesto a aceptar los cambios organizativos, especialmente cuando la fórmula fomentada consiste en la entrega de acciones ya que puede servir para reducir una autocartera excesiva e incluso para “aparcar acciones en manos amigas”. La tradicional resistencia de los trabajadores a los cambios puede ser un eficaz instrumento para asegurar un alto número de acciones reacias a fusiones, ofertas públicas de acciones u otras operaciones de alcance similar<sup>16</sup> en tanto que si los empleados participan económicamente de la empresa deben ser más flexibles ante las modificaciones que en ésta puedan surgir<sup>17</sup>.

No obstante, no podemos admitir una interpretación reduccionista de la participación financiera que establezca de manera incondicionada su conveniencia o no, sino que estas fórmulas deben enmarcarse en un proyecto más general de evolución de las relaciones de poder en la empresa. Frente a la concepción tradicional en clave conflictual, ahora se intentan potenciar los aspectos integradores; la existencia de intereses contrapuestos entre trabajadores y empresarios se intenta minimizar, en el

---

<sup>15</sup> VÁZQUEZ CUETO, J.C. (1994): *Régimen jurídico de la autocartera*. Madrid: Marcial Pons, p. 160, VAQUERIZO ALONSO, A. (2003). *Asistencia financiera para la adquisición de acciones propias*. Op. cit, p. 515.

<sup>16</sup> VELASCO SAN PEDRO, L. (1999), “La adquisición de acciones propias: problemas de política jurídica y tendencias legislativas”, *Revista de Derecho de Sociedades*, nº 11, p. 44. Aunque los trabajadores también pueden mostrarse reacios a este tipo de prácticas al considerar que con ellas se traslada “siquiera parcialmente el riesgo empresarial”. ALFARO AGUILA-REAL, J. (1995): *Interés social y derecho de suscripción preferente*. Madrid: Civitas, p. 135; FERNANDEZ DEL POZO, L. *Participación de los trabajadores*. Op. cit, p. 1369.

<sup>17</sup> Aunque los trabajadores también pueden mostrarse reacios a este tipo de prácticas al considerar que con ellas se traslada “siquiera parcialmente el riesgo empresarial”. ALFARO AGUILA-REAL, J. (1995): *Interés social y derecho de suscripción preferente*. Madrid: Civitas, p. 135; FERNANDEZ DEL POZO, L. *Participación de los trabajadores*. Op. cit, p. 1369.

nuevo modelo sociolaboral son las ideas de colaboración y cooperación las que ganan terreno a cosa del conflicto, del antagonismo, de la confrontación<sup>18</sup>.

Esta nueva organización del trabajo donde la productividad se erige como un valor central del sistema supone un reto para las organizaciones sindicales puesto que muchos de estos instrumentos son implantados discrecionalmente por la empresa sin un previo acuerdo o consulta con los representantes de los trabajadores<sup>19</sup>. Es cierto que el incremento de estos esquemas no supone un desplazamiento significativo de los mecanismos de participación indirecta en tanto que coexisten, sin demasiadas dificultades, con mecanismos colectivos de representación. Sin embargo, los sindicatos se encuentran en una tesitura compleja, su papel puede quedar reducido en tanto que las estrategias de participación económica de los trabajadores no sean el resultado de un acuerdo sino de una decisión unilateral de la empresa; la tradicional desconfianza sindical hacia este tipo de fórmulas, fundamentada en que su desarrollo supone la traslación de una parte del riesgo empresarial a los trabajadores, ha condicionado que se hayan extendido con más éxito en empresas que no contaban con representación legal de los trabajadores<sup>20</sup>.

En este sentido, la centralidad de las políticas de recursos humanos es otro de los grandes desafíos sindicales, ahora las decisiones corporativas están incardinadas en un contexto global. Como reflejo de lo anterior, hay que tener en cuenta que algunas de las empresas que han desarrollado este tipo de fórmulas lo han hecho sin que la decisión haya sido acordada en un país concreto, ni como resultado de una legislación nacional o un determinado convenio colectivo, sino como respuesta a una estrategia retributiva supranacional. Así, por ejemplo, MICROSOFT cuyos planes de participación

---

<sup>18</sup> En similares términos, LANDA ZAPIRAÍN, J. P. (2007): “*Las nuevas formas de participación de en la empresa*”. AAVV. *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales*. Madrid: MTAS, p. 664.

<sup>19</sup> Otro peligro de esta internacionalización empresarial es la fragmentación en las regulaciones laborales, extremo advertido por BAYLOS GRAU: [(...) *La “desterritorialización” de la empresa trasnacional, (...) esta posición lleva consigo la emancipación de la empresa de la reglamentación estatal al poder fracturar en diversos espacios regulativos el conjunto de las relaciones de trabajo que la empresa organiza a través del mundo* (...)]. BAYLOS GRAU, A.: (2005), “Códigos de conducta y buenas prácticas de las empresas en materia laboral. El problema de su exigibilidad jurídica”, AAVV. *Aspectos económicos de la jurisdicción social*. Madrid: CGPJ; Generalitat Valenciana, p. 252.

<sup>20</sup> KALMI, P; PENDLETON, A; POUSTMA, E. (2004), “The relationship between financial participation and other forms of employee participation: new survey evidence from Europe”. Op. cit, p. 7.

accionarial han sido ampliamente estudiados como paradigma de técnicas de fidelización, considera como zona de influencia regiones que superan límites nacionales e incluye, en consecuencia, a varios países; este dato refleja que las decisiones más importantes se localizan en la dirección del grupo, no en la filial nacional.

Llegados a este punto, nos debemos plantear en qué medida estas iniciativas pueden responder a una lógica propia, es decir, si son el resultado de una nueva concepción de empresa, menos jerárquica, más democrática donde los trabajadores se integran patrimonialmente en ella como respuesta a una política de responsabilidad social o si, por el contrario, sólo conforman un nuevo abanico de fórmulas retributivas, más flexibles y adaptadas a las situaciones económicas.

El interés por la responsabilidad social de las empresas, RSE en lo sucesivo, dentro de una lógica de integración voluntaria por parte de las mismas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores ha experimentado un significado crecimiento en las dos últimas décadas. La Unión Europea está interesada en su desarrollo en la medida en que puede contribuir positivamente al objetivo estratégico establecido en Lisboa: “convertir a Europa 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”. Como pone de manifiesto el Libro Verde presentado por la Comisión Europea “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”<sup>21</sup> ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano y en el entorno.

En España, los poderes públicos también tratan de impulsar la RSE, como prueba la reciente creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social [RD 221/2008, de 15 de febrero]. Este órgano, colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de carácter

---

<sup>21</sup> COM (2001) 0366 final. Esta iniciativa se ha visto reforzado con la aprobación de la Comunicación relativa a la “Responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible” [COM (2002) 374 final] y la Comunicación “Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas” [COM (2006) 136 final]

cuatripartito –organizaciones empresariales, sindicales, otras organizaciones de reconocida representatividad e interés en la RSE y Administraciones Públicas-, surge como el encargado de impulsar y fomentar las políticas de RSE mediante la elaboración de estudios, difusión de buenas prácticas, etc. De igual modo, en el AINC se insta al desarrollo de la RSE a través del fomento de cuantas actuaciones que de forma voluntaria, y adicionales al cumplimiento de la legalidad, reflejen un compromiso empresarial para asumir determinados valores que existen en el ámbito social, económico o medioambiental con el objetivo subyacente de “alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental”.

### **III. ¿Es la integración económica de los trabajadores una manifestación de RSE?**

Aunque la propia definición de RSE parte de que las actuaciones desarrolladas en el campo sociolaboral son voluntarias para la empresa, no cabe duda de que estas iniciativas afectan de manera directa a los empleados. Dentro de la empresa, las prácticas responsables se refieren a cuestiones como inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad en el trabajo, y/o la gestión del cambio. En lo atinente a nuestro trabajo, la integración económica de los trabajadores en la empresa en la que prestan servicios, bien mediante una participación en los beneficios o a través del accionariado obrero, se encuadra en el referido Libro Verde como una práctica que favorece la captación y fidelización de trabajadores claves<sup>22</sup>.

Pero estos mecanismos también pueden cumplir una relevante función en la creación de valor a través de mejoras en términos de eficacia, compromiso y flexibilidad de los trabajadores. Así, la dimensión interna de este compromiso se manifiesta en la consideración de los empleados como partícipes o *stakeholders*, cuya integración patrimonial no sólo cumple un objetivo económico sino que responde a un objetivo ético de la empresa con y para sus trabajadores. Esta concepción del gobierno de la empresa que integra no sólo a los accionistas sino que implica también a otros partícipes

---

<sup>22</sup>COMISIÓN EUROPEA. (2001): *Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”*, p. 9.

(clientes, proveedores, los propios empleados) conduce a una dirección estratégica con dimensiones que van más allá de los resultados económicos, intentando equilibrar todos los intereses involucrados en la firma -como en una coalición-, aun admitiendo que estos a veces pueden ser contrapuestos<sup>23</sup>. Se asume, en consecuencia, que el interés social no sólo ha de estar representado por el interés de los accionistas sino que debe atender también a otro tipo de intereses: el de los otros partícipes o grupos de interés. Este modelo pluralista parte de la premisa de que no sólo los accionistas soportan los riesgos derivados de la actividad empresarial sino que estos afectan también al resto de partícipes. A este sistema se contraponen el modelo contractualista, claramente contrario a diluir la propiedad entre los trabajadores ya que, en pura lógica mercantil, entiende que el interés social ha de estar representado por el interés de los accionistas y la creación de valor debe estar enfocada hacia estos y no hacia otros partícipes<sup>24</sup>.

Habida cuenta de que la competencia entre firmas es la vía más efectiva para conseguir que los recursos se utilicen de la manera más óptima, la propia eficiencia empresarial exige incorporar en los órganos de gobierno a todos los que “aportan recursos específicos” para este logro, es decir, a todos los partícipes<sup>25</sup>. La propia OECD insta al desarrollo de fórmulas que potencien su participación en los órganos de gobierno, proponiendo que el Consejo de Administración tenga en cuenta a todos los partícipes en sus decisiones y fomente la realización de inversiones específicas en capital humano con la finalidad de generar riqueza, crear puestos de trabajo y alcanzar la sostenibilidad dentro de una estrategia de responsabilidad social<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> LANDA ZAPIRAÍN, J. P. (2004): *Nuevas formas de participación de los trabajadores en las empresas*. Albacete: Bomarzo, p. 44.

<sup>24</sup> Al modelo orientado hacia los accionistas o “shareholders” se opone el modelo pluralista de empresa presentado en el año 1984 por R. E. Freeman en su obra “Strategic Management: A Stakeholder Approach”. Sobre la evolución de ambos puede consultarse: JANSSON, E. (2005), “The Stakeholder Model: The Influence of the Ownership and Governance Structures”, *Journal of Business Ethics*, nº 56, vol. 1. pp. 1-13; ESTEBAN VELASCO, G. (2005), “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)” AAVV. *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*. Castellón de la Plana: La Tenda, p. 13-47.

<sup>25</sup> RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, J. (2002): “Teoría de los partícipes y ciudadanía empresarial. Una perspectiva pluralista del gobierno de las compañías”, *Ekonomiaz*, nº 50, 2º cuatrimestre, p. 88; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2006): “Una nueva iniciativa comunitaria sobre la responsabilidad social de las empresas” *Relaciones Laborales*, nº 11, p. 5.

<sup>26</sup> OECD (2004): *OECD. Principles of corporate governance*, p. 21.  
<http://www.oecd.org/DATAOECD/32/18/31557724.pdf>

A pesar de lo anterior y en relación a las sociedades españolas, la Comisión Nacional del Mercado de Valores en el “Informe del Grupo especial de trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas” ha considerado que la opción “más adecuada para un ejercicio efectivo y preciso de responsabilidad y la que mejor responde a las expectativas de los inversores ante quienes, a la postre, ha de rendir cuentas el Consejo” es defender que el interés social debe ser representado por la creación de valor para los accionistas. Por ello, el objetivo último de la compañía y, en consecuencia, el criterio que debe presidir la actuación del Consejo ha de ser la maximización, de forma sostenida, del valor económico de la empresa, sin que ello signifique que los intereses de los accionistas hayan de perseguirse a cualquier precio, sin tener en cuenta a los otros grupos implicados en la empresa<sup>27</sup>.

Sin embargo, es necesario recordar que el imperativo de crear valor para el accionista y la preeminencia del valor bursátil de una sociedad lleva a calcular los resultados financieros de una empresa, no por su valor intrínseco, sino por la remuneración acostumbrada que los accionistas esperan percibir. Dicha opción tiene consecuencias profundas en las relaciones laborales, en tanto que al carecer los asalariados del poder de intervención en las decisiones tomadas en el mercado financiero no podrán participar en los asuntos que más les afectan<sup>28</sup>. Por ello, cualquier estrategia que pretenda favorecer una mayor cooperación de los empleados en la toma de decisiones debe pasar por su participación en la estructura societaria, sin que esta integración suponga un peligro para el interés social<sup>29</sup>.

#### **IV. Conclusiones**

Siendo cierto que la participación económica de los trabajadores posibilita una política de inversión más a largo plazo frente a inversores del mercado más pendientes de resultados a corto plazo, no es tan sencillo afirmar que la integración económica de los

---

<sup>27</sup> Comisión Nacional del Mercado de Valores, (2006): “Informe del grupo especial de trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas”, p. 12.

<http://www.cnmv.es/publicaciones/CUDefinitivo.pdf>

<sup>28</sup> MORIN, M. L. (2005): El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa. En. *Revista Internacional del trabajo*, Vol. 124, nº 1, p. 11.

<sup>29</sup> AAVV, (2008): *Manual de la empresa responsable y sostenible. Conceptos, ejemplos y herramientas de la Responsabilidad Social Corporativa o de la Empresa*. Madrid: Mc Graw-Hill, p. 339.

trabajadores suponga, al menos actualmente, un avance en el reconocimiento de mecanismos que favorezcan una mayor cooperación de los trabajadores en la gestión empresarial. Las motivaciones empresariales para articular estas fórmulas responden a objetivos diversos: lograr un grupo más cohesionado, mejorar la productividad o favorecer una estrategia retributiva vinculada con la situación real de la empresa.

Las nuevas exigencias impuestas por el mercado y las transformaciones en los sistemas de relaciones laborales son factores que deben ser tenidos en cuenta para analizar la evolución de estos mecanismos. Actualmente, las empresas necesitan un amplio margen de flexibilidad para su adaptación inmediata a los cambios, y su competitividad va a estar claramente imbuida por la capacidad de creación de valor de las personas que las integran. En este contexto, el diseño de una política de compensación eficiente se torna en elemento de diferenciación empresarial, la retribución ha pasado de ser un instrumento de contraprestación monetaria del trabajo realizado a un elemento de gestión. Desde tal perspectiva, han resurgido o aparecido fórmulas retributivas tendentes a ligar al sujeto productivo con el titular de la producción, bien mediante una participación en los beneficios o a través de su integración en la estructura societaria.

La implantación de estos mecanismos cumple, por tanto, dos funciones básicas: en primer lugar, vincula el salario de los trabajadores a los resultados obtenidos, de manera que existe una mayor adecuación entre la situación real de la empresa y la retribución de los trabajadores y, en segundo lugar, permite integrar los distintos intereses existentes en la organización. En consecuencia, la participación económica no debe ser vista como un regalo de los propietarios sino que su desarrollo contribuye a aumentar el rendimiento y la productividad, de modo que los antiguos accionistas también se benefician de la implantación de estos sistemas.

Sin embargo, respecto a su capacidad para favorecer una mayor participación de los trabajadores en la gestión, habremos de convenir que esta facultad todavía no es relevante en las empresas españolas, básicamente porque estos mecanismos se introducen como un instrumento de retribución variable que cumple una función valiosa en la retención y captación de talento (lo que limita significativamente el ámbito

subjetivo de estas prácticas), y por tanto, no por su potencialidad para generar una actitud de corresponsabilización de los trabajadores en las decisiones empresariales.

Entre las razones que pueden explicar esta divergencia están: a) el escaso número de acciones en manos de los empleados, b) la inexistencia de mecanismos específicos para la participación de los trabajadores-accionistas en los órganos societarios<sup>30</sup>, y c) especialmente por el insuficiente impulso legislativo que han recibido estas fórmulas; y ello a pesar de que el Grupo Parlamentario Socialista presentó en el año 2002 una proposición de Ley para regular el derecho de información, consulta y participación de los trabajadores en la empresa, cuyo artículo 10 establecía un derecho de participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, cuya materialización se condicionaba a la obtención de los objetivos preestablecidos en el acuerdo de participación<sup>31</sup>. Esta iniciativa fue finalmente rechazada aunque paradójicamente no ha sido retomada en las dos legislaturas posteriores, en las que el Partido Socialista ha sido el encargado de formar Gobierno.

---

<sup>30</sup> En el mismo sentido, JANSSON, E. “The stakeholder model: the influence of the ownership and governance structure”. Op. cit, p. 9

<sup>31</sup> VII LEGISLATURA. Serie B, nº 236-1, PROPOSICIONES DE LEY. BOCG 10.5.2002 por la que se regula el derecho de información, consulta y participación de los trabajadores en las empresas. Art. 10 (...) *[El funcionamiento interno de estos Fondos (...) vendrá establecido en la negociación colectiva correspondiente]* (...)