

VACIADO DE DOCUMENTACION: AS E.S.O.P.*

(*Employee Stock Ownership Plan, Plan de participación dos empregados nas accións*).

Marta SARDÁ, “La participación gana terreno en el mercado norteamericano”, *Novagestió*, extra, pp. 27-31.

Un ESOP é un mecanismo xurídico para a participación dos traballadores na xestión da empresa; ademais de vía á participación dos traballadores, é unha fórmula para reduci-la contribución tributaria, unha defensa anti-OPA, restrinxe a cobertura no custo das pensións, estimula a produtividade dos traballadores-propietarios. Os plans ESOP foron establecidos, en 1987, por 8.000 compañías e afectaron a máis de 10.000.000 de empregados, case o 10% da poboación activa dos EUA (en 1973 só atinguía a 500.000 traballadores) e segue a se expandir.

Louis Kelso, xurista de orixe francés e morando en San Francisco, sería o teórico, co seu *Manifesto do Capitalismo* chamando a proporcionarlle á maioría dos traballadores medios para adquirir cantidades significativas de participación nas accións. Ademais, parece que o traballador aumenta sensiblemente a produtividade. A ESOP foi concebida coma un medio para proporcionarlles ós empregados un acceso ó crédito sobre o capital. O propio Kelso instalou plans ESOP nos 1950 e 1960. Ómplica-lo interese do senador Russel Long, os ESOP acadaron importantes proxeccións legais cumiadas na Lei de Reforma Tributaria de 1986.

Créditos solicitados por compañías dos EUA para constituir un ESOP. Millóns de dólares.	
1986	1200
1987	5500
1988	6500
VII.88 - VII.89	20000

* Vaciado de documentación enviada dende a sala de documentación da *Dirección General de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales*, Ministerio de Trabajo, por xentileza de Alejandro Barahona River, e recibida o 29.VII.91.

As vantaxes fiscais son moi determinantes na expansión dos ESOP: redución de impostos ás empresas que aplican o plan ESOP e o banco prestamista obtén unha degravación do 50% sobre os intereses devoltos no imposto sobre sociedades, polo que as propias entidades financeiras estimulan a formación de ESOP.

Josep MOLINA, “Tan solo una vana ilusión”, *Novagestió*, extra, p.30.

“Un plan ESOP é un fondo que recolle un crédito bancario e o transpasa á empresa que o patrocina pola permuta do seu valor en accións, que se suscriben a nome dos traballadores da empresa. A sociedade, a medida que devolve o capital e os intereses do crédito deduce o total das aportacións da súa base imponible no imposto de sociedades, ó contemplarse tributariamente esta partida coma remuneracións diferidas. No caso dunha empresa clásica unicamente se pode deducir en concepto de gastos os intereses devengados. Para a entidade financeira que concede o crédito, as vantaxes tamén son evidentes. Os bancos deben realiza-la súa tributación fiscal en base ós xuros recibidos polas súas operacións crediticias. No caso que o préstamo se faga a un fondo ESOP, o 50% dos xuros recibidos estarán libres de impostos”.

Michael PECK, “Los ESOP pueden ayudar a superar la recesión en EUA”, *Novagestió*, extra, pp.9-11.

Peck, Vicepresidente da empresa SAIC, de I+D, de 11.000 empregados onde o 85% das accións están nas mans dos traballadores vía ESOP. “Nós, realmente, crémos na tensión interna ben entendida”; “funciona case coma unha cooperativa, pero os beneficios non se reparten por igual. Na nosa compañía prémíase a quen traballa mellor. Temos unha estrutura de empresa: eliximos a aqueles que han se-los directivos, os presidentes,... e estes, por suposto, gañan máis (...) Todos queren que a xente teña o máximo de éxito (...) cada ún posúe un tanto por cento determinado anque (...) o máximo nunca pode exceder dun 3%. Unha compañía que teña aplicado un ESOP non se pode comparar a unha cooperativa porque na maioría de ESOPs esta fórmula apenas se aplica a unha parte do capital da compañía”, p. 10.; “Os ESOP son basicamente un vehículo financeiro que lles permite ós traballadores mercar toda ou parte dunha compañía. Hai diferentes modelos de ESOP anque, por desgracia, non sempre estiveron ben utilizados porque cando se iniciaron, nos anos 80, a xente cría que era a maneira de frea-las compañías que viñan de fóra, e tamén se pensaba que era unha maneira de protexe-la Administración das compañías. Pero o propósito real das ESOP é dar poder ós traballadores para poder controla-la propia compañía. Nós, cando constituimos SAIC, pensamos na maneira de poder ter éxito, de poder ter máis éxito que calquera outra compañía pero cunha idea: que cada traballador poidera ser propietario do seu lugar de traballo” (...) “moita xente utiliza os plans ESOP como plans de pensións, pero os ESOPs foron fundados para que os

traballadores tiveran un plan financeiro para mercar e te-lo control da súa industria” (...) “o goberno, neste tema, quedou retrasado, porque as leis non recoñecen ó empregado-traballador” (...) “Cremos realmente que os ESOP van significar unha revolución dentro da economía nordeamericana”.

Masahiko AHOKI, “La participación de los trabajadores mejora la gestión”, *Novagestión*, Agosto-setembro —, pp.9-10.

Aoki, quen deu unha conferencia o 29.VIII na sede da Federació de Societats Anónimes Laborals de Catalunya. “Realmente, a empresa xaponesa non é esencialmente capitalista (...) actualmente, a empresa xaponesa ten un duplo obxectivo: maximiza-lo estar ben dos empregados e, por outra parte, o cumprimento dos obxectivos económicos marcados” (...) “aunque de feito no Xapón non existe un plan formal de propiedade do capital das empresas por parte dos empregados, en realidade éste son propietarios dun 20% a un 30% do capital total dela”; dos ESOP, nos EUA, “É un modelo de xestión que se estende cada vez máis, acaso polos incentivos fiscais que contempla. Supoñamos que a dirección dunha empresa necesita financiación para a adquisición dun equipo completo para unha determinada liña de produto. Para obter avantaxes fiscais ou axudas oficiais unha das vías que se lle presenta por parte da Administración é a fórmula ESOP. Neste caso, a dirección da empresa pide un préstamo a unha entidade financeira para a adquisición dos bens tanxibles. Paralelamente, realiza unha emisión de accións correspondente á mesma cantidade dese investimento” “nos últimos anos, nos EUA proliferaron moito as ESOP entre as pequenas e medianas empresas, ó tempo que se están a producir debates moi interesantes nese país no sentido de conferir maior poder ós empregados na xestión das empresas”, p.11.

Corey ROSEN e mais Karen M. YOUNG, “Cuando los trabajadores son propietarios”, *Facetas*, nº 75, 1/1987.

“Case tódolos ESOP úsanse con un destes tres fins: proporcionar ós empregados unha prestación, eleva-lo capital ou merca-las accións dun socio que se vai. Sen embargo, estes plans de propiedade poden usarse, e ocasionalmente así sucede, para desposuir ou adquirir compañías subsidiarias coma parte dunha operación de compra ou como medio para manter en operación unha compañía en perigo de quebra”. (...) “Algúns datos preliminares suxiren que existe polo menos unha asociación forte entre a presenza dun plan de propiedade dos empregados e un rendemento altamente satisfactorio por parte da compañía (...) achouse que as compañías onde os empregados son tamén propietarios eran 1,5 veces máis lucrativas cás compañías comparables sen plans de propiedade. Unha enquisa de compañías con ESOP levada a cabo en 1980 revelou que istas tiñan unha taxa ánua de medranza da produtividade

dúas veces maior que a de empresas comparables sen ESOP, en tanto que un estudio de 1984 puxo de manifesto que as primeiras rebasaban en rendemento entre 62 e 75% ó das súas competidoras segundo a medida financeira empregada. Varios estudos indican que as compañías con plans de propiedade xeran entre dúas e tres veces máis empregos novos ca compañías comparables sen os ditos plans.

A investigación indica que ós empregados lles gusta ser propietarios. Móstranse enteiramente de acordo coas proposicións que indican un beneficio financeiro na propiedade. Un porcentaxe considerable dí que esta última volve máis interesante o seu labor ou os fai traballar máis, pero os mais discrepan de que a propiedade lles confira un papel máis preponderante na tomada de decisións da compañía”.

“O estudio constitúe unha guía clara, aunque non facil, para as compañías que se lanzan a instituí-la propiedade dos empregados. Hai que facer aportacións substanciais e regulares, tratar ós empregados coma socios, proporcionar oportunidades suficientes de participación e cerciorarse de que os empregados saiban como funciona o seu plan. ¿paga a pena o esforzo?. As compañías máis exitosas responden afirmativamente”.

“Non caibe dúbida de que a propiedade dos empregados vai seguer a medrar nos EUA. O que non se sabe é o rumbo que tomará o medrío. Se os plans de propiedade dos empregados son instituídos primordialmente para obter ventaxas fiscais por unha administración desinteresada en proporcionar ós empregados unha participación substancial nos activos da compañía (...) entón os ESOP e outros plans serán pouco máis ca unha moda pasaxeira (...) se máis compañías levan adiante a idea co mesmo compromiso demostrado polas compañías máis exitosas do estudio, os datos indican que as empresas onde os empregados son tamén propietarios poderían obter unha importante avantaxe competitiva. Isto, polo seu turno, podería facer da propiedade dos traballadores unha característica permanente da economía estadounidense”.

Yves RÉGIS. “Las ESOP revolucionan América” *SCOP, la coopération de production*, Confédération Générale des SCOP, París, nº429, Xullo-Agosto 1985; texto traducido.

“O ESOP é o capitalismo popular” (...) “En resposta ó manifesto marxista, o de Kelso celebraba tódalas virtudes do capitalismo “á americana”, en particular, o seu dinamismo e a súa eficacia”.

“Como ocorre con tódolos fenómenos históricos, tense producido un encontro entre unha parella profética: os Kelso, creadores da sociedade bancaria de investimentos Kelso e Co e mais Russel B. Long, senador que usa de toda a súa influencia sobre o comité de finanzas (Finance Committee) para obter un trato fiscal de favor. Gracias á súa acción xurdiron dende 1974 16 leis que incitan á creación de ESOP. Dende o principio, o congreso autoriza ós ESOP (clasificados coma un tipo particular de plan de xubilación), a pedir diñeiro prestado para o funcionamento da empre-

sa. Igualmente, ácorda unha deducción fiscal sobre o reembolso deste tipo de préstamos”. “Todas istas axudas fiscais encamiñanse hacia un logro: facilita-lo capitalismo popular á Kelso e atopar así un bó número de solucións á crise, pois a crise existe nos EUA, onde non se crean máis empregos netos ca no noso país, a excepción de algúns sectores: fast-food, servicios, garderías. Ademais, cando unha empresa se vé ameazada, o poder sempre se aleda de ver como é recuperada polos seus traballadores”. “poñen en dúbida unanimemente o carácter cooperativo dos constructos ESOP, indicando que a regra un home un voto aplicouse apenas sesgadamente. En realidade, a dirección da empresa é xeralmente obxecto de negociacións entre sindicatos e empresarios. A tradición americana desexa que estes últimos se manteñan fóra dos sindicatos. ESOP é simplemente un procedemento financeiro que permite, con lentitude, o acceso dos traballadores á propiedade capitalista da súa empresa, contando, por suposto, coa parte de responsabilidade que elo comporta, pero sen a menos noción de coexistión (...), de xestión democrática. (...) dase unha dialéctica interna na propiedade colectiva dunha empresa que a leva, progresivamente, a unha participación que pode se-lo camiño hacia a verdadeira democracia industrial, un camiño posible hacia a cooperación de produción. Un exemplo rechamante: Atlas Chain de West Pittson transformouse practicamente nunha scop despois das negociacións mantidas entre o sindicato profesional e os empresarios ... Outras moitas empresas americanas -salvadas pola fórmula ESOP, es particular, as dos transportes aéreos- adquiriron estruturas máis democráticas das que tiñan antes”. “Sería unha estafa dicir que ESOP é igual a SCOP. Da mesma maneira, sería dar proba dun dogmatismo que as botara “ás tebras exteriores” sen mirar que elas abren un camiño longo e graduado, acaso ambiguo, pero sobre o que os empíricos poderán avanzar... ó modo anglosaxónico... hacia unha maior democracia económica”.

David ELLERMAN, “La propiedad de los trabajadores: democracia económica o capitalismo de los trabajadores”, *Revue des Études Coöperatives*, Fondation du Credit Coopératif, Nanterre, nº 15, 3º trimestre, 1985. Texto traducido.

Examínanse os ESOP na perspectiva da democratización do poder económico e o marco de relacións industriais. A democratización suporía a personalización dos dereitos (un home/un voto, p. ex.) fronte ós dereitos baseados na propiedade do capital; e así, os ESOP suporían máis ben, nunha primeira abordaxe, un “capitalismo dos traballadores” antes ca un proceso de democratización económica: **a.** porque segue a fundamentarse no principio “% da pose do capital/% dos votos”; **b.** porque segundo algunhas das formulacións das ESOP, trataríase de seren “traballadores no día, accionistas na noite”, e o propio Kelso opoñíase a que a xestión fose compartida por non-profesionais; **c.** porque nun concepto de “propiedade ampliada”, poderíamos falar dunha “propiedade de primeira clase”, que é a propiedade asociada ó control das decisións, e dunha “propiedade de segunda clase” que nunca pode aspirar ó control; as ESOP tenderían máis ben a formar parte desta “sociedade de se-

gunda clase”; **c.1.** porque o ESOP é un trust, e o traballador participa do trust máis ca das accións, e é o trust quen decide na asemblea (é, pois, unha propiedade indirecta e mediada); **c.2.** porque se trata dunha fracción con frecuencia pequena do capital, e moi espaxada. Por consecuencia, os ESOP tenden máis hacia un “capitalismo dos traballadores” cá democracia económica, anque abre as portas á democracia económica se así é interpretado (no caso de que o ESOP vaia acompañado dun plan de participación ou autoxestión; tamén ten sido unha vía ó cooperativismo de traballo asociado; e ademais sempre significa un maior reparto do poder económico). Por suposto, na interpretación da lexislación é moito máis “capitalismo dos traballadores” ca na formulación, máis ambigua, de Kelso.

“Anque os sindicatos empezan a soste os ESOP democráticos (...), o mundo do traballo organizado segue excéptico, e compréndese, ó arredor do programa que se lle propón” (p.21); “dotar a unha empresa ESOP de atributos cooperativos e democráticos” (p.25); “Arestora aparece no horizonte un paso decisivo no progreso social e é a democratización da industria, extensión da democracia á esfera económica. Como era de esperar, hai dúas estratexias: **1**, a estratexia dos dereitos de propiedade ampliada; **2**, a estratexia dos dereitos do home ampliados. A primeira acepta que o controlo da vida do traballo dependa dos dereitos de propiedade, pero sostén que a propiedade dos tais dereitos debería ser “ampliada”. A estratexia dos dereitos do home afirma que o dereito á autodeterminación debe ser un dereito do home no seu lugar de traballo, como xa o é no campo político”. “A acugulación na historia dos dereitos de propiedade e de poder económico non se puxo en dúbida coa creación dunha ínfima categoría de accionistas-empregados no marco da propiedade ampliada e do capitalismo dos traballadores. No mellor dos casos, os traballadores afanaríanse por participar nun xogo no que non poden gañar” (...) “O progreso vai ir no sentido dunha maior democratización da industria desprazando o controlo sobre a vida do traballo, do ámeto da propiedade ó dos dereitos do home, e ampliando estes ata máis alá da propiedade ampliada. As mellores maneiras de o conseguir son as empresas-propiedade dos traballadores organizadas en forma de cooperativas ou as empresas ESOP democratizadas e sindicalizadas”.

Iago Santos



**Os artistas
procuran a calidade da súa obra.
Nós coidamos a calidade
dos nosos servizos.**

auditoria / asesoría fiscal / asesoría laboral
estudos económicos e financeiros / organización e desenvolvemento contábel
selección e formación de persoal.

unipro

P. y Margall, 72. bajo - 36202 Vigo - Apartado 887
Teléfono 986 23 86 04 - Telefax: 20 56 04

Bianco Porto, 2. entresuelo - 36001 Pontevedra - Apartado 214
Teléfonos 986 85 54 12 - 16 - Telefax: 84 29 43

Avenida da Mariña, 132 - 1.º A - 36600 Vilagarcía - Apartado 333
Teléfono 986 50 71 97 - Telefax: 50 03 46

Ramón González, 14-1.º - 36400 Porriño
Teléfono 986 33 63 36 - 33 62 10 - Telefax: 33 50 30



CAIXA RURAL
DE LUGO

No campo e na cidade

