

¿Participación financiera para sostener las pensiones? Entre la Democracia Industrial y la Motivación

Antonio MARTÍN ARTILES
Universidad Autónoma Barcelona
antonio.martin@uab.es

Óscar MOLINA
Universidad Autónoma Barcelona*
oscar.molina@uab.es

Recibido: 27-03-2014
Aceptado: 23-07-2014

RESUMEN

La participación financiera se ha venido extendiendo a través de la política de la Unión Europea para incentivar el desarrollo de los planes de pensiones privados. La finalidad es aliviar la presión sobre el gasto en pensiones públicas. La participación financiera es una expresión de la Democracia Industrial, impulsada por los sindicatos del centro y norte de Europa. Pero en los últimos años se ha venido extendiendo como parte de la política de recursos humanos de la empresa para incentivar, motivar y retener al empleo cualificado. En la política de la UE se pretende que la participación financiera sea una de las bases para el sostenimiento de un nuevo *modelo de bienestar ocupacional negociado*. Nuestra tesis es que este modelo no es extensible a España dada la abundancia de pequeñas empresas y la debilidad del sindicalismo y la negociación colectiva en las mismas. Pero la participación en los beneficios podría ser obligatoria para financiar la sostenibilidad de las pensiones de jubilación.

Palabras clave: participación beneficios, negociación colectiva, sindicatos, planes de pensiones, estado bienestar.

Financial participation for sustainability of pensions? between motivations and industrial democracy

ABSTRACT

The Financial Participation has been spreading through the policy of the European Union to encourage the development of private pension plans. The purpose is to relieve pressure on public pension expenditure.

* Este artículo es uno de los resultados del proyecto PRIN italiano “Old and new paths in labour regulation”: 210C7L7K7 Ministerio dell’Istruzione. Queremos expresar nuestro agradecimiento a Vincenzo Fortunato (Universidad de Calabria). Presentado en la Conferencia Anual SASE (The Society for Advancement of Sociology of Economic), Chicago 11 Julio 2014.

Financial participation is an expression of Industrial Democracy, led by unions in central and Northern Europe. But in recent years it has been extended as part of the human resources policy of the company to encourage, motivate and retain qualified employment. The EU policy is intended that financial participation is one of the bases for sustaining a new model of occupational well-being negotiated. Our thesis is that this model does not extend to Spain given the abundance of small businesses and the weakness of trade unionism and collective bargaining in them. But participation in benefits could be required to fund the sustainability of pensions.

Keywords: Sharing Participation; collective bargaining; trade unions; Pensions Plans; Welfare State

REFERENCIA NORMALIZADA

Martín, A.; Molina, O. (2015). “¿Participación financiera para sostener las pensiones? Entre la Democracia Industrial y la Motivación”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 33, núm. 2, p. 397-422.

SUMARIO: Introducción. 1. Antecedentes y estado de la cuestión. 1.1 Participación y Democracia Industrial. 1.2. Perspectiva desde la gestión de recursos humanos. 2. Análisis descriptivo. 2.1. Negociación colectiva y participación financiera. 3. Clasificación de la participación por países: una tipología. 3.1. Modelo Anglo-Sajón y países Este de Europa. 3.2. Modelo neocorporatista: Democracia Industrial y excepción francesa. 3.3. Participación financiera y Fondos de Pensiones. 4. Factores determinantes. 5. Conclusiones. 6. Discusión. 7. Bibliografía

Introducción

El objetivo de este artículo es estudiar la participación de los empleados en los beneficios de la empresa, lo que se denomina *participación financiera*. La participación en los resultados y beneficios de las empresas está relacionada con diversos objetivos que se han manifestado desde mediados del siglo XX. Primero, desde los años cincuenta para los sindicatos del norte y centro de Europa la participación ha estado asociada con un avance en la Democracia Industrial (Poole et al. 2001). Así pues, hoy en día es cada vez más frecuente observar la inclusión de mecanismos de participación de beneficios en los convenios colectivos, bien en la empresa o en niveles superiores, en lo que se conoce como el *bienestar ocupacional negociado* (Pendleton et. al 2001, Eiro 2006; Etui 2011; ECS 2013, entre otros). Segundo, desde los años ochenta para los empresarios la participación ha estado ligada a objetivos de mejora de la motivación y la productividad. De esta manera, se han buscado mecanismos para retener a los trabajadores altamente cualificados (Pendleton et al. 2002; Poutsman 2002, entre otros). Dicho de otra manera: en un primer momento, los mecanismos de participación se han desarrollado gracias a la fuerza de los sindicatos en el capitalismo keynesiano-fordista. En un segundo periodo, a partir de la crisis del petróleo y los cambios en los modelos productivos, el desarrollo de este tipo de mecanismo ha venido dado por parte de los empresarios. Y en tercer lugar, coincidiendo con el proceso de reformas del estado del bienestar, y las políticas de austeridad, es el Estado quién está incentivando éstas prácticas para aliviar la presión sobre el gasto en pensiones públicas y potenciar las pensiones complementarias negociadas en la empresa (Allouf 2002; Lourdelle 2004; Trampuch 2007; Pavolini et al. 2013, entre otros). Una de las finalidades de dicha política es alimentar los Fondos de Pensiones y diversificar las fuentes de

financiación para la sostenibilidad del bienestar, expresada en la idea del Estado del Bienestar Multipilar (Comisión Europea 2012).

La creciente importancia de la participación financiera es constatable en el crecimiento que ésta está experimentando en Europa. Así pues, hoy 8,2 millones de trabajadores participan en acciones de capital de las empresas (stock options), según los datos de una encuesta de la European Federation of Employee Share Ownership (EFESO) del año 2005 (Mathieu 2008:9). Los empleados sostenían en 2006 el 2,24% y en el año 2007 el 2,35% de las acciones de capital de las empresas europeas por un valor de 204,2 billones de euros en 2006 y 259,5 billones de euros en 2007. En muchos casos la participación en beneficios se transforma en bonos de participación en el capital o en ahorro para planes de ayuda mutua. Estos planes de fomento de la participación financiera tienen un carácter voluntario y una duración temporal determinada, pero muchos empleados los renuevan. Desde 1990 al 2007 las empresas que ofrecen participación han aumentado en torno a un 60% (Mathieu 2008:17). La participación en los beneficios tiende a aumentar desde el año 1992 hasta el año 2000 en 14 países europeos estudiados por Pendleton et al 2001. En 1992 los centros de trabajo con participación en los beneficios fueron el 23% y en el año 2000 fueron el 29% en los catorce países estudiados entonces y empresas con más de 200 empleados. No obstante, existen importantes diferencias entre países, tanto en la extensión de mecanismos de participación, como en el crecimiento experimentado en los últimos años.

El análisis que planteamos en este artículo trata de entender los factores que explican la extensión de la participación financiera de los empleados en las empresas, así como su incidencia asimétrica entre países. Partiendo de las dos explicaciones mencionadas anteriormente, podemos esperar una mayor extensión de estos mecanismos de participación financiera según la lógica del bienestar negociado en aquellos países donde los sindicatos mantienen una posición fuerte en la negociación colectiva tanto a nivel de empresa como en niveles superiores, como sería el caso de los países nórdicos y germánicos, agrupados en torno al modelo Neocorporatista de relaciones laborales. O bien donde la *estatalización de las relaciones laborales* es todavía importante, como es Francia.

Por el contrario, en aquellos países donde la negociación colectiva se desarrolla de forma predominante a nivel de empresa, la participación en los beneficios cumple funciones ligadas al aumento de la motivación y productividad de los empleados. En otras áreas geográficas la participación es una decisión unilateral de la empresa y está vinculada a objetivos de la empresa, como la mejora de la motivación y de la productividad. En estos países la negociación colectiva tiene un papel débil, en este grupo se ubican los países del modelo Anglosajón y Este de Europa.

El artículo se divide en cinco secciones. En la primera sección abordamos los antecedentes y el estado de la cuestión, donde exploramos dos perspectivas teóricas y políticas. En segundo lugar, realizamos un análisis descriptivo de la participación a partir de la Encuesta Europea a Empresas (sigla en inglés ECS). En tercer lugar, ofrecemos una clasificación de los países por modelos de bienestar y participación.

En cuarto lugar planteamos una regresión para analizar los factores determinantes de la participación. Y, en quinto lugar, aportamos algunas conclusiones.

1. Antecedentes y estado de la cuestión

Existen dos grandes perspectivas acerca de los factores explicativos de la extensión de mecanismos de participación financiera: la primera concibe la participación financiera como un logro de la acción colectiva de los trabajadores, que consiguen de esta manera una distribución de los beneficios más equitativa. La segunda, pone el acento en el aspecto individual de la participación, concibiéndola como un instrumento de motivación de los empleados, y dependiendo de la voluntad unilateral del empleador. Veamos a continuación ambas perspectivas.

1.1 Participación y Democracia Industrial

La participación es una forma de expresión de la Democracia Industrial en la literatura europea, que se ha desarrollado a través de tres ciclos: el primero entre 1917 y 1924, el segundo entre 1944 y 1950, y el tercero entre 1968-1980 (Fernández Steinko 2002:25). A partir de 1980 parece haberse congelado la idea de Democracia Industrial, al menos en los términos de participación indirecta como forma de control impulsada por los sindicatos. Por el contrario, ha venido adquiriendo más peso la participación directa como forma de gestión empresarial (Pendleton et al. 2002; Wike 2007; Eiro 2013).

El concepto de participación se ha asociado históricamente en determinados países (Alemania, Austria, países escandinavos, Reino Unido) como una forma de extensión de los derechos sociales en la empresa: lo que se ha plasmado en el logro de un mayor poder para los trabajadores y los sindicatos con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, obtener derechos de información, consulta y negociación, pero también como un método para controlar al capital y distribuir los beneficios económicos logrados en la empresa (Schregle 1970). Esta argumentación no solo tiene su origen en la tradición británica de finales del XIX (Poole et al. 2001), sino que también ha estado presente particularmente en el espectro político-sindical de la socialdemocracia alemana ya en los años veinte, e incluso en el movimiento consejista holandés e italiano (Fernández Steinko 2002). La participación en la empresa, en los beneficios económicos, en los consejos de administración e incluso en la propiedad de los medios de producción se ha entendido como una vía para desarrollar la democracia económica y la ciudadanía social.

La democracia industrial se define *“como el ejercicio del poder por los trabajadores o de sus representantes sobre la toma de decisiones en el lugar de trabajo y la capacidad para modificar la distribución de poder en la empresa”* (Poole et al. 2001:491). La democracia industrial reviste diversas formas: a) autogestión de los puestos de trabajo y de la empresa; b) procedimientos cooperativos en la organización del trabajo; c) codeterminación y d) comités de empresa como órganos de información, consulta y negociación d) y otras formas de

control sindical sobre los resultados económicos de la empresa. El desarrollo de la Democracia Industrial no sólo es el resultado de una relación de poder entre capital y trabajo, entre empresas y sindicatos; sino también depende del marco legal, de las fuerzas políticas, de la cultura y de los modelos de relaciones laborales. Los países escandinavos y Bélgica conforman el llamado sistema Ghent (Kjellberg 2009), que se caracteriza por un avanzado desarrollo de la democracia industrial, de los derechos de participación, información, consulta y negociación entre sindicatos, empresarios y gobierno.

Dadas las características de los sistemas de participación en los beneficios, podemos esperar que el marco institucional juegue un papel determinante en la explicación de su desigual extensión entre países. Las teorías asociadas a la diversidad institucional del capitalismo ofrecen algunas pistas importantes para explicar las diferencias existentes. Adoptando esta perspectiva, podemos esperar que los mecanismos de participación tengan una mayor extensión y desarrollo en aquellos países con sindicatos más fuertes a nivel de empresa y con una tradición de participación consolidada a este nivel. De hecho, un mayor nivel de responsabilidad en la gestión de la empresa, es lógico que se acompañe de una participación en los beneficios como un mecanismo para compartir riesgos. Los países escandinavos tienen una larga experiencia de debate y reformas desde los años 50, que han favorecido el desarrollo de la Democracia Económica. Asimismo, también desde 1951 Alemania cuenta con la cogestión como forma de participación de los trabajadores en los Consejos de Administración de las grandes empresas. Las características institucionales, el poder de los sindicatos y el papel de la negociación colectiva parecen jugar un papel importante en la expansión de la participación financiera. Igualmente es importante el papel y las actitudes de los sindicatos, que en muchos países han tenido una actitud crítica ante la expansión financiera, en la medida que se ha utilizado para reducir los costes laborales o bien para trasladar el riesgo financiero a los trabajadores (Wike 2007).

1.2. Perspectiva desde la gestión de recursos humanos

La participación financiera ha sido considerada una forma tardía de participación para las empresas, a excepción de la codeterminación alemana y la Democracia Industrial en los países escandinavos desde los años cincuenta. Todavía en los años setenta uno de los principales problemas consistía en convencer a los empresarios de la bondad de la participación para involucrar a los trabajadores en los objetivos de la empresa, mejorar la productividad y reorganizar el proceso productivo. Asimismo, entonces se perseguía convencer a los gestores de personal sobre la importancia que tenía la implicación de los representantes sindicales y la negociación colectiva como método para lograr el compromiso emocional de los trabajadores con los objetivos de la empresa; a pesar de que la participación financiera podría ser, además, una vía para reducir el costo laboral directo (Derber 1970). Más tarde, hacia finales de los años ochenta la participación ya aparece como una propuesta empresarial asociada a la necesidad de flexibilizar la organización del trabajo y aplicar nuevas formas de organización, impulsar la

formación continua, favorecer la recualificación profesional y la polivalencia de la mano de obra (Pendleton et al. 2001:21). Durante los años noventa la participación también gozó de un lugar central en el debate sobre las relaciones laborales y en los procesos de reestructuración de las empresas. En este sentido las teorías de la motivación de Maslow y Herzberg han jugado un papel importante para la aceptación empresarial de la participación (Batt, Appelbaum 1995).

La participación en los beneficios de la empresa ha sido también una política *selectiva*, destinada a atraer y retener a los trabajadores cualificados, a técnicos y a directivos. La participación financiera ha estado dirigida a determinados empleados cualificados y específicos. De hecho, algunos estudios sobre participación financiera ponen de relieve que inicialmente tenían como preferencia la implicación de directivos y cuadros profesionales, pero a partir de los años noventa los planes de participación se han ido extendiendo a todos los trabajadores (Mathieu 2008:11-12). En efecto, desde la lógica de la gestión de recursos humanos la participación ha venido adquiriendo una impronta micro-corporatista: una vía de integración y de identificación de los trabajadores con la cultura de la empresa, a la vez que una forma de evitar a los sindicatos.

En otras palabras, la participación financiera es vista desde la perspectiva de los empresarios como una forma de reducir la necesidad de representación colectiva en los sindicatos, ya que en teoría los trabajadores participan del reparto de beneficios e incluso, en algunos casos, de las acciones de la empresa (O'Kelly 2002). Desde esta perspectiva la participación en los beneficios pretende conseguir la motivación, la mejora de la productividad, la implicación emocional y la mejora del rendimiento de trabajadores y equipos técnicos (Pendleton et. al 2002). El impulso de la política de participación de los trabajadores en la empresa está relacionado con la mejora del grado de satisfacción de los trabajadores, el logro de una mejor adaptación a las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo.

En suma, a tenor de lo visto en estas dos perspectivas teóricas, dos preguntas constituyen el hilo argumental de este artículo: 1) *¿Cuáles son los factores que impulsan la política de participación financiera de los empleados?*; 2) *¿Qué papel juega la negociación colectiva en la participación financiera?* En relación a la primera pregunta nuestra hipótesis (H1) es que la expansión de la participación financiera está relacionada con la política de recursos humanos para motivar a los empleados e incrementar la productividad y no como el resultado del poder de los sindicatos. En relación a la segunda cuestión nuestra hipótesis (H2) es que la negociación colectiva juega un papel en determinados países con sistemas de relaciones laborales fuertes donde las *estatalización* (Francia) importante, pero en los países del Mediterráneo la participación en los beneficios para contribuir al *bienestar ocupacional negociado* es limitada. de las relaciones laborales es

2. Análisis descriptivo

El análisis de la European Company Survey (ECS, 2009) nos permite explorar la participación de los empleados en los beneficios de las empresas. Esta encuesta consta de dos cuestionarios, uno dirigida a los directores de recursos humanos de las empresas europeas y otro dirigido a los representantes de los trabajadores en la empresa. Las empresas encuestadas han sido 27.160 ubicadas en 30 países europeos, los países de la UE-27, más los países candidatos a formar parte de la UE.

Según los datos de la ECS (2009) las empresas que ofrecen a sus empleados participación en beneficios es baja para el conjunto de los países europeos: sólo un 13,4% de las empresas cuentan con participación en los beneficios. La participación en acciones de la empresa es todavía más baja: 5.6%. No obstante, tanto la participación en los beneficios como la participación en la propiedad, tienden a extenderse en las empresas europeas porque ambas están ligadas a mecanismos de retribución variables, lo que afecta al 63% de las empresas europeas (ECS 2013:5).

La distribución de la participación en los beneficios es diferente según tamaño de empresa y países. En cuanto al tamaño de la empresa la participación en los beneficios es más importante en las de mayor número de empleados, particularmente en aquellas que tienen entre 250 y 499 empleados, como era de esperar hipotéticamente (tabla 1). Sin embargo, la asociación no es muy estrecha entre ambas variables (V Cramer ,110), lo que nos sugiere que el tamaño por sí solo no es suficientemente explicativo.

Tabla 1. Participación en los beneficios (%)

	Si	No	No sabe/	Total
10 a 149	9,7	89,5	0,8	100
20 a 49	11,2	87,7	1,1	100
50-249	14,8	83,5	1,7	100
250-499	20,2	77,5	2,4	100
Más 500	20,1	78,0	1,9	100
Total	13,4	85,2	1,4	100
V Cramer	0,11			
N	27160			

Fuente: ECS (2009)

Algunos autores, como Pendleton et al. (2001:38) observan que entre el año 1992 y el 2000 se registra una tendencia hacia el aumento selectivo de la participación de los empleados con determinadas profesiones y cualificados: en 1992 un 28% de los profesionales tenían participación y en el año 2000 fue el 32%. Pero nuestro hallazgo desmiente esta idea: la política de participación se dirige

fundamentalmente al conjunto de los empleados (65%) y en menor proporción a colectivos específicos de trabajadores (29%). Así pues, observamos como la participación tiende a ser menos selectiva de lo que esperábamos.

La decisión en la política de participación de los empleados en los beneficios de la empresa es generalmente una decisión unilateral de la gestión de recursos humanos (61%) y en menor proporción constituye una decisión negociada con los representantes de los trabajadores (30%). No obstante, esta política varía según el grado de Democracia Industrial, el poder de los sindicatos y su entorno institucional. De hecho, en las grandes empresas, donde los sindicatos tienen más poder, la participación negociada es más importante que en las pequeñas empresas. Por el contrario, en las pequeñas empresas la participación tiende a ser una decisión unilateral de la empresa, no solo porque sus relaciones laborales son paternalistas, sino porque también la presencia sindical en ellas es muy débil. La participación de los sindicatos en la negociación en las pequeñas empresas tropiezan con muchas barreras, como el individualismo, la proximidad personal entre empresarios y empleados, la resistencia de los empresarios, la ausencia de referencias para la acción colectiva y la informalización (Moore et al. 2007)

Los objetivos de la política de participación impulsada por la dirección de la empresa están relacionados con la mejora de la motivación, el aumento de la productividad, atraer y retener a los empleados cualificados y mejorar los costes del proceso productivo. En menor medida es también una vía para reducir el coste laboral, haciendo concesiones en la participación de los beneficios y no aumentando la cuantía del salario directo.

Según tamaño de empresa y sectores de actividad, la participación de las pequeñas empresas es más alta en los servicios que en la industria: en las pequeñas empresas de servicios la participación es más alta que la media. Por el contrario, la participación en la industria es más alta en las grandes empresas de más de 250 empleados, que están bastante por encima de la media (tabla 2).

Tabla 2. Participación en los beneficios según tamaño de empresa y sector actividad. En %

	10 a 19	20-49	50- 149	250 a 499	Más 500	Total
Producción	41,0	44,3	50,9	57,7	60,5	49,6
Servicios	54,6	50,2	44,4	39,1	35,1	45,9
Servicios Públicos	4,4	5,4	4,7	3,2	4,4	4,6
Total	100	100	100	100	100	100
N	3642					
V Cramer	,113					

Fuente: ECS (2009)

2.1. Negociación colectiva y participación financiera

La participación en los beneficios es determinada de forma *unilateral* por la dirección en la mayoría de las empresas (69%). Solo el 24% de las empresas negocian la participación y un 5,6% de las empresas europeas ofrecen simultáneamente planes de participación negociadas para la mayoría de los empleados. El 49,5% de las empresas que ofrecen participación están sujetas a las condiciones que determinan convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, mientras que el 45% lo están en convenios firmados a nivel de empresa. Un 3,9% tienen ambos tipos de convenios colectivos: de empresa y de ámbito superior a la misma (sectorial). En relación a la *forma de decisión* podemos decir que existe una correlación moderada ($r = ,320$) entre la participación y la negociación de la misma, lo que refleja la realidad de determinados países nórdicos y de Francia, como veremos más adelante. En muchos de estos países la negociación de la participación se hace en el nivel de empresa. La negociación de sector no parece importante, lo que se refleja en la débil correlación ($r = ,200$). Incluso podemos decir que la afiliación sindical solo está moderadamente asociada con la participación ($r = ,280$). En todo caso la afiliación si está asociada a la participación en las grandes empresas, donde tradicionalmente los sindicatos tienen un mayor arraigo. Es más, la participación tiene una fuerte correlación ($r = ,450$) con las empresas de más de 500 empleados.

La estructura de la negociación colectiva (multiempresarial y de nivel de empresa) no tiene una correlación importante con la participación, como a priori se podría pensar. La negociación de empresa es menos equitativa que la negociación multi-empresa. La negociación de empresa beneficia al “particularismo”, o sea, a determinados empleados cualificados y directivos. La negociación multiempresa es más igualitarista: ofrece una cobertura más amplia, los beneficios de la participación se extiende a todos los empleados.

Los acuerdos de participación negociada entre los sindicatos y la empresa también están correlacionados con el tamaño de las empresas: a mayor tamaño de la empresa mayor es la correlación positiva, de hecho la correlación ($r = ,470$) es fuerte y positiva en las grandes empresas de más de 500 empleados, lo que concuerda con la presencia de afiliación sindical y las mayores posibilidades de negociar la participación. Por el contrario, los acuerdos de participación negociados tienen una correlación negativa en las pequeñas de menos de 49 empleados ($r = -,300$) y de menos de 20 empleados ($r = -,420$), lo que nos indica también la menor presencia de representación sindical y el menor peso de la negociación colectiva en las pequeñas empresas.

La decisión unilateral de la dirección es importante en la pequeña empresa, como lo demuestra la correlación positiva ($r = ,470$) de la decisión unilateral en las pequeñas empresas de menos de 20 empleados y en la de menos de 50 empleados ($r = ,390$). Por el contrario, la asociación es negativa en las grandes empresas, lo que nos indica que en dichas grandes empresas la participación está más asociada a la negociación colectiva, como era de esperar hipotéticamente.

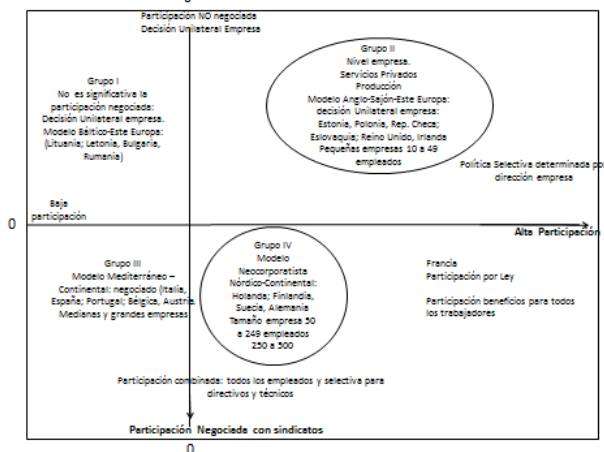
La cobertura de la negociación colectiva tiene igualmente una correlación débil con la participación en los beneficios. Pero en cambio es de interés que dicha participación correlaciona de forma moderada con la extensión a todos los empleados y también con su aplicación selectiva. Hay que recordar que ambos modos de participación pueden ser compatibles en una misma empresa y que se aplica de forma diferente: cuando la participación beneficia a todos los empleados está asociada a la negociación colectiva, mientras que cuando la participación es un ofrecimiento selectivo de la empresa a un grupo de directivos, mandos intermedios y técnicos cualificados, la decisión es unilateral del empresario.

3. Clasificación de la participación por países: una tipología

Por otra parte, el análisis de correspondencias múltiples nos ofrece una imagen de distribución espacial y asociación (gráfico 1); lo que nos facilita establecer segmentos y grupos de países a partir de dos ejes con dimensiones espaciales.

En el gráfico 2 la varianza explicada es del 66%. La primera dimensión explica el 37% de dicha varianza y se define por la línea vertical formada por los países extremos (Estonia e Italia) y la segunda dimensión explica el 29% de la varianza, formada por la línea horizontal en cuyos extremos se ubican si y no tienen participación en los beneficios empresariales. La participación en los beneficios tienen una fuerte correlación positiva (,494***) con el modo de decisión, y sea por decisión empresarial o por negociación con los representantes de los trabajadores. La participación en los beneficios correlaciona de forma moderada con el país (,243***), lo que nos sugiere la idea de que el entorno institucional y legal (democracia industrial) influye en la participación. Y, en tercer lugar, una correlación menor con el sector de actividad (,153***).

Gráfico 1



El mencionado gráfico nos muestra una división en cuatro cuadrantes. En los cuadrantes I y III aquellos otros donde la participación de los trabajadores en los beneficios es muy baja (España y, Portugal entre ellos) estos dos grupos representan el 7% y 11% respectivamente. Todos estos países están muy por debajo de la media en lo que se refiere a la participación en los beneficios de las empresas y en los Fondos de Pensiones. En los cuadrantes II y IV se ubican los países, sectores y empresas que desarrollan políticas de participación de los empleados en los beneficios, representan el 13% y el 25% del total de la participación.

3.1. Modelo Anglo-Sajón y países Este de Europa

En el cuadrante II se ubican aquellos países donde la decisión de participación en los beneficios la toma de forma unilateral la empresa, es decir, que forma parte de los objetivos de la política de recursos humanos destinada a motivar a sus empleados y mejorar la productividad. Este segundo cuadrante se asocia con el sector de servicios, con pequeñas empresas de 20 a 49 empleados y países con un modelo de relaciones laborales y de bienestar liberal, como el Reino Unido, Irlanda, Chequia, Eslovaquia, Estonia y Polonia, entre otros. Estos países se caracterizan por tener un sistema de negociación colectiva descentralizado, empresarializado y con escasas capacidades de influencia para negociar la participación en los beneficios empresariales. Pero solo en alguno de ellos los Fondos de Pensiones Privados son importantes.

En el área anglosajona destaca el Reino Unido, donde el debate sobre la participación de los trabajadores en los beneficios y las acciones de capital de la empresa tiene una larga historia. Pero no es hasta 1970 cuando aparecen las primeras prácticas y la legislación que establece desgravaciones fiscales con la idea de potenciar el Estado del Bienestar multipilar (Etui 2013). Se estima que el 10% de los asalariados participan en acciones de sus empresas. La motivación de la introducción de la participación ha sido mejorar el clima de las relaciones laborales, atraer y retener a la fuerza de trabajo cualificada. Existen cuatro modelos de participación: *Save-as-you-Earn* (SAYE), *Company Share Option Plans* (CSOP), *Share Incentive Plans* (SIP) and *Enterprise Management Incentives* (EMI). El programa SAYE es el más extendido y se basa en un plan de ahorros que ofrece transformar la participación en beneficios en acciones de la empresa a un determinado precio y por un determinado tiempo. El SIP es un plan especial para las pequeñas y medianas empresas, que existe desde 2002 y también está orientado hacia el ahorro en forma de acciones de las empresas. El EMI es un programa destinado a directivos y profesionales de las empresas y se aplica para la participación en acciones con riesgo financiero. Los Planes de Pensiones son muy importantes: equivalen al 80% del PIB (BBVA 2013).

En Irlanda la participación financiera es más reciente: data de 1990 y su finalidad estriba también en potenciar el Bienestar ocupacional como un elemento del Bienestar multipilar. La ley prevé desgravaciones y exenciones fiscales en la participación financiera y sobre la base de la voluntariedad. La participación es posible en empresas con más de 10 empleados: en el año 2005 la participación en

estas empresas fue del 11%. En la preparación de la ley participaron los sindicatos y los empresarios. Durante el periodo de expansión económica, desde principios de la década del 2000, se ha extendido la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas. La afiliación sindical representa en torno al 26% de los trabajadores, la negociación colectiva sólo cubre al 29% de los trabajadores (Etui 2011). Dicha negociación está muy descentralizada. Los Fondos de Pensiones son importantes, representan el 44% del PIB.

En los países del Este de Europa la participación financiera es importante como consecuencia del proceso de privatización de las empresas públicas y el desarrollo del bienestar privado, ligado a planes de pensiones de las empresas. En Estonia la participación mediante acciones de la empresa ha sido importante, igual que las empresas cooperativas agrarias, lo que ha estado ligado al proceso de privatización de las empresas. Sin embargo, la participación en las acciones de la empresa ha sido un fenómeno de transición post-comunista de breve duración. A partir de los años noventa declina la participación de los trabajadores en las acciones de las empresas. Desde entonces la forma de participación emergente se registra en los servicios. La negociación colectiva es hoy de empresa, con una baja cobertura de los convenios colectivos y una baja afiliación sindical, 10% (Etui 2011).

Hungría tiene una larga historia de participación en las acciones de capital: desde la revolución de 1956 la participación a través de los Comités de Empresa ha contado con incentivos legales, así como incentivos de reparto de beneficios económicos según los resultados de la empresa. La gestión de estos mecanismos ha sido coordinada por el Estado en las empresas públicas. Después, en la fase post-comunista la participación en las acciones ha sido igualmente considerable en los primeros años de transición, pero no ha tenido soporte legal hasta muy tardíamente, en el año 2003. Por consiguiente, la participación en las acciones de capital ha sido un fenómeno también de transición porque las empresas finalmente han sido compradas por inversores externos. Los sindicatos hoy son débiles, representan a un 12% de la fuerza de trabajo y la estructura de la negociación colectiva es descentralizada (Etui 2013), lo que puede contribuir a vincular la participación financiera con acuerdos de empresa. Los Fondos de Pensiones tienen cierta importancia (13,5% del PIB). En la República Checa representa un caso diferente, la participación financiera no es importante, no ha estado ligada al proceso de privatización de empresas públicas (Borisov, Clarke 2006)

En Polonia las empresas cooperativas tienen una larga tradición. En el proceso de privatización de las empresas públicas los incentivos a la participación han sido importantes. Pero igualmente que ha sucedido en otros países del Este de Europa, las empresas cooperativas y la participación de los empleados en acciones de las empresas han disminuido durante la última década. La participación financiera se ha ido reconvirtiendo en participación en los beneficios según el resultado de la empresa y en forma de retribución monetaria anual. Los sindicatos son también débiles y la estructura de la negociación colectiva es descentralizada, con una baja cobertura de la eficacia del convenio colectivo, lo que proporciona un modo *liberal empresarializado* de participación financiera.

3.2. Modelo neocorporatista: Democracia Industrial y excepción francesa

Por el contrario, en el cuadrante IV se ubican aquellos países donde la participación en los beneficios está más asociada a la negociación colectiva, como es el caso de Francia, Holanda, Finlandia, Suecia, Alemania y Austria. En estos países la democracia industrial está más institucionalizada y consolidada. En este grupo figuran empresas grandes, con más de 250 trabajadores y muy grandes, con más de 500 trabajadores. En estas empresas y en estos países la influencia de los sindicatos en la negociación es más importante. Ello es particularmente relevante en Alemania y los países escandinavos, donde la *codeterminación* parece contribuir a la negociación de esta materia. En la mayoría de ellos los Fondos de Pensiones tienen mucha importancia, con la excepción de Francia, que se puede considerar como un caso singular.

En el área de los países nórdicos, más Holanda. Estos países forman parte del modelo de neo-corporatismo fuerte, lo que implica una importante institucionalización de las relaciones laborales y la participación de los sindicatos en las instituciones, lo que facilita una importante regulación centralizada y articulada de la negociación colectiva, así como un notable poder reconocido a los sindicatos (Menz 2008). En Dinamarca el debate sobre la *Democracia Económica* se remonta a 1950. La primera legislación se adoptó en 1958. La participación financiera afecta a las empresas con más de 10 empleados. Dicha participación está exenta de cargas y de impuestos. En 1979 los sindicatos impulsaron el proyecto de convertir la participación en beneficios en obligatoria, por ley, pero fracasaron. Actualmente la participación es voluntaria. Los sindicatos son fuertes, en torno a dos tercios de los trabajadores están afiliados. La negociación colectiva provee de acuerdos centralizados que después se desarrollan en el nivel de empresa, lo que parece facilitar la extensión de la participación financiera. Los Fondos de Pensiones representan el 42,1% del PIB (BBVA 2014).

En Suecia la participación financiera data de 1960. Se utiliza especialmente para reclutar y retener al personal cualificado. La afiliación sindical es alta, en torno al 70%. La negociación colectiva provee un marco centralizado que permite uniformizar y regular unas condiciones comunes para el conjunto de los trabajadores, pero después se desarrolla sus contenidos de forma articulada en el nivel de empresa. El 90% de los trabajadores tienen reguladas sus condiciones de trabajo. Los Fondos de Pensiones son todavía poco importantes.

En Finlandia la participación financiera ha sido impulsada a partir de 1990 y está extendida entre las empresas (24% en 2009), en términos comparativos con Europa. La afiliación sindical es alta, tres cuartas partes de los trabajadores están afiliados. La participación financiera se ha venido impulsando en empresas con más de 10 empleados. Los Fondos de Pensiones son muy importantes: representan el 77,2% del PIB. La negociación colectiva provee de un acuerdo marco centralizado, que después se desarrolla en el nivel de empresa.

En Holanda el sistema de participación financiera se basa en el principio “*ahorra-según-ingresos económicos*”. La participación está extendida en empresas

con más de 200 trabajadores. La ley de 1999 contempla desgravaciones fiscales. Los sindicatos tienen una actitud crítica ante el riesgo que supone la participación en acciones o bonos que gestionan los fondos de ahorros. La afiliación sindical es de una quinta parte del conjunto de los trabajadores. La negociación colectiva está centralizada a nivel sectorial y establece los márgenes mínimos de regulación. Pero sobre todo, un hecho distintivo de este país es el alto volumen que representan los Fondos de Pensiones Privados: 116,6% del PIB. Este país es otra referencia notable para ilustrar la idea del bienestar multipilar. En cierto modo el modelo holandés de relaciones laborales es una mezcla del Modelo Anglosajón y del Modelo Neocorporatista (Van den Burg 2011)

En el área germánica, la codeterminación en Alemania, ha jugado un papel importante en la extensión de la participación y los planes de pensiones. La participación financiera ha sido objeto de debate durante las últimas décadas. En 2009 se aprueba una nueva ley con la cual se concluye el largo debate sobre la participación financiera. Los dos partidos políticos mayoritarios acordaron impulsar el patnerariado social. Dicho acuerdo tiene como finalidad potenciar el ahorro mediante bonos de acciones y participación en los beneficios, con desgravaciones fiscales y concesión de una ayuda económica, que pasa de 72 a 80 euros. Otra medida es el estímulo de convertir la participación en bonos, no en pagas salariales complementarias, mediante una tasa de descuento a la seguridad social, que pasa de 135 a 360 euros por año y la creación de un holding para invertir el ahorro en diferentes empresas (Etui 2011). Durante los últimos años de la actual crisis económica se ha venido discutiendo la función que debería tener el fondo de participación que gestiona el holding para atender posibles suplementos salariales o bien otorgar derecho a voto a los representantes de los trabajadores. La negociación colectiva está centralizada a nivel sectorial y articulado con el nivel de empresa, lo que facilita la extensión de cláusulas negociadas sobre participación.

Tabla 3. Participación en los beneficios de la empresa, legislación, incentivos fiscales

		2005 (EWCS)	2009 (ECS)	Legislación e incentivos fiscales
Área Germánica	Austria	5%	8%	Ley (1990), incentivos fiscales. Promoción participación beneficios y accionado
	Alemania	5%	14%	Codeterminación 1951. Ley, promoción planes de ahorro con bonos participación beneficios
Área nórdica	Dinamarca	6%	14%	Ley (1958), incentivos fiscales. Promoción accionariado
	Finlandia	11%	24%	Ley (1990), Promoción fondos personales en empresas con más 30 empleados

	Suecia	15%	24%	Ley (1960) y promoción participación
	Bélgica	6%	15%	Ley, incentivos fiscales (2002)
	Holanda	14%	27%	Ley, incentivos fiscales
Área anglosajona	Irlanda	9%	11%	Ley, incentivos fiscales
	Reino Unido	6%	8%	Ley (1970), promoción participación en planes de ahorro a través beneficios.
	Francia	12%	35%	Ley (1947), obligatorio empresas más 50 empleados. Incentivos fiscales al ahorro en bonos participación (1993). Política importante estímulo ahorro futuras pensiones
Área Sur Europa	Italia	9%	10%	Ley, incentivos fiscales
	España	6%	17%	Ley, promoción participación. Importancia en empresas cooperativas
	Portugal	2%	16%	Ley, incentivos fiscales
	Grecia	3%	4%	Ley, incentivos fiscales
Este Europa	Hungría	3%	13%	Ley, incentivos fiscales, tardíos 2003
	Letonia	9%	10%	Ley, incentivos fiscales
	Lituania	4%	8%	Ley, incentivos fiscales
	Polonia	5%	7%	Ley, incentivos fiscales
	Republica Checa	11%	17%	Ley, incentivos fiscales No.
Países en vías integración	Rumania	5%	7%	Ley, incentivos fiscales
	Bulgaria	6%	9%	No. Participación derivada privatización

Fuente: Elaboración propia con datos Etui 2011 y BBVA 2013

Francia constituye por sí sola un caso particular, puesto que la ley de participación es obligatoria para las empresas con más de 50 empleados y es el país con mayor participación financiera de Europa. El origen está en las discusiones llevadas a cabo desde 1947 con la finalidad de ligar la mejora de la productividad con la participación en los beneficios económicos de la empresa, además de una cuestión de Justicia Social de la época. Pero entonces no se contemplaba de forma obligatoria y no había desgravaciones fiscales. A partir de 1993 la ley ya prevé desgravaciones fiscales: la ley plantea tres modelos. El primero consistente en la voluntariedad para potenciar los intereses compartidos entre trabajadores y empresarios. El segundo modelo es obligatorio y el tercero consiste en un plan de ahorros mediante la compra de acciones en las empresas con la finalidad de impulsar la participación de los trabajadores en los procesos de decisión. La

orientación de la política es hacia el ahorro, mediante la transformación de la participación en los beneficios en acciones o bonos de ahorros para la jubilación. Estos planes están extendidos incluso en empresas de más de 10 empleados en empresas del sector privado. En las empresas de 10 a 49 empleados la participación se registra en el 29% de las mismas; el 64% en las empresas de 50 a 199 trabajadores y el 82% en las empresas de más de 200 empleados, según los datos de la ECS (2009). En algunas empresas existen acuerdos para salvaguardar las acciones participadas de las fluctuaciones de los precios de las mismas. La negociación colectiva es mixta, existe una combinación de acuerdos de industria y sectores que cubren a diferentes empresas, pero también la negociación colectiva se desarrolla de forma descentralizada. La afiliación sindical es baja (8%), pero la influencia de los sindicatos es importante por la vía de sus relaciones con la política dada la “*estatalización de las relaciones laborales*” (Pendleton et. al. 2001). Sin embargo, los Fondos de Pensiones Privados no son todavía hoy importantes.

En pocas palabras, los cuadrantes II y IV nos muestra el contraste: por un lado, un grupo de países con negociación de la participación asociada a la idea de Democracia Industrial con sindicatos fuertes o bien mediante el respaldo de la legislación laboral. Y, por otro lado, los países del Modelo Anglosajón y del Este de Europa donde la participación en los beneficios es sobre todo una decisión empresarial ligada. España no figura en ninguno de estos dos grupos. La participación española es baja, lo que se explica en parte por la gran cantidad de pequeñas empresas. El papel de la negociación colectiva en esta materia es casi irrelevante, aunque centrado en la concepción de que la participación es una forma de complemento salarial (Mathieu 2008). Los Fondos de Pensiones equivalen al 8,1% del PIB (BBVA 2013). En pocas palabras, España está lejos del *modelo de bienestar negociado neocorporatista* y probablemente se alejará aún más como consecuencia de la descentralización de la negociación colectiva resultante de la reforma laboral de 2012.

3.3. Participación financiera y Fondos de Pensiones

La relación entre la participación financiera y el desarrollo de los Fondos de Pensiones no es tan clara como el objetivo perseguido por la política de la UE: aliviar la presión sobre el gasto en pensiones. La correlación entre participación financiera y fondo de pensiones es positiva (r 0,287), lo que indica que a medida que aumenta una, aumenta la otra también de forma moderada. Pero la correlación entre participación y gasto público en pensiones es muy débil (r ,060), lo que indica que un aumento de la participación financiera no se traduce necesariamente en una reducción del gasto en pensiones. Por el contrario, un aumento de la participación financiera correlaciona de forma negativa (r ,244) con el riesgo de pobreza de los pensionistas, lo que indica que a medida que aumenta la participación disminuye moderadamente el riesgo de pobreza de los pensionistas, lo que plausiblemente podría ser explicado por factores propios del ordenamiento institucional del sistema de pensiones y su forma de financiación.

Tabla 4. Participación, Fondo Pensiones, Gasto en Pensiones y Riesgo de Pobreza de pensionistas

	(1) Participación beneficios	(2) Fondo pensiones % PIB	(3) Gasto Pensiones (%PIB)	(4) Riesgo de Pobreza pensionistas
Bélgica	8,4	4,1	10	21,6
Bulgaria	10,9	4,7	8,3	39,3
Checa, Rep	16,1	5,7	7,8	7,2
Dinamarca	12,4	43,1	9,1	20,1
Alemania	14,5	5,3	10	15
Estonia	17,3	6,9	5,6	33,9
Irlanda	9,4	44,8	4	16,2
Grecia	5,6	0	11,7	21,4
España	16,5	8,1	8,4	23,1
Francia	40,1	0,2	13	11,9
Italia	5,5	4,1	14	19,6
Lituania	8,9	0,7	5,4	47,5
Luxemburgo	8,8	2,3	8,7	6
Hungría	10,2	13,3	10,9	4,6
Malta	4,9	0,5	7,2	20,9
Holanda	26,8	116,6	6,6	7,7
Austria	12,2	5,1	12,8	15,1
Polonia	7,8	13,5	11,6	14,4
Portugal	13,7	13	11,4	20,1
Rumania	9,0	0,5	6,6	21
Eslovenia	9,2	6,3	9,9	20
Eslovaquia	20,1	2,4	6,8	10,8
Finlandia	21,5	77,2	10	22,1
Suecia	21,1	8,3	9,5	17,7
Reino Unido	11,9	80,2	6,6	22,3
Medias	13,7	18,7	9	19,2

Fuente: (1) ECS (2009); (2) BBVA (2013); (3) Eurostat; (4) Eurostat 2010

4. Factores determinantes

La siguiente regresión logística nos permite examinar las probabilidades explicativas de las variables independientes sobre la dependiente. La variable dependiente es la participación en los beneficios de la empresa, donde 0=Si y 1=No. Las variables independientes se leen en relación al valor 1. El coeficiente exponencial de B se lee de manera negativa cuando está por debajo del valor 1 y cuando está por encima de dicho valor nos indica mayores probabilidades de influencia de las variables independientes sobre la dependiente (tabla 5).

En el modelo 1 examinamos las probabilidades sin considerar el efecto país (R^2 ,184). En el segundo modelo (R^2 ,251) examinamos el efecto de los países agrupados por modelos de países ya señalados atrás.

En primer lugar, en ninguno de los dos modelos el apoyo de los trabajadores a sus representantes es significativo para la probabilidad de obtener participación en los beneficios. Tampoco lo es el interés de los trabajadores por la consulta sobre los resultados de la negociación colectiva, ni la hostilidad, ni el conflicto en las relaciones laborales. En otras palabras, no parece que la presión sindical y el conflicto ejerzan directamente una influencia en las probabilidades de provisión de la participación en los beneficios. De hecho, ya hemos visto atrás que incluso los sindicatos tienen una actitud crítica ante la participación financiera: no constituye una prioridad en sí mismo para su acción reivindicativa, aunque se avienen a negociar dicha materia. La probabilidad de que la negociación colectiva sectorial influya en la provisión de participación es 2,1 veces menos en relación a la negociación de empresa, así como la probabilidad de que dicha provisión sea resultado de la combinación entre acuerdos de sector y de empresa. En otras palabras, la participación en los beneficios es básicamente influencia por la negociación colectiva de nivel de empresa, lo que está ligado a la *empresarialización de las relaciones laborales*.

En segundo lugar, según el tamaño de la empresa se observa una relación lineal: a medida que aumenta el tamaño de la empresa aumentan las probabilidades de participación en el reparto de los beneficios económicos de la empresa, lo que concuerda con la hipótesis esperada. Cuanto más grandes son las empresas más necesidad tiene la gestión de recursos humanos en introducir incentivos de motivación y mejora de la productividad, porque también las relaciones laborales son más hostiles y conflictivas. Este hallazgo es similar al encontrado también por Pendleton et al 2002:51. Por sectores de actividad, las probabilidades de obtener participación en los beneficios son ligeramente menores en los servicios públicos, seguido de los servicios privados, en relación a la producción industrial. Pero en general podemos considerar que los sectores de actividad no tienen mucho peso en la determinación de la participación. La participación en los beneficios está particularmente determinada por el tamaño de la empresa, por la negociación en el nivel de empresa.

En tercer lugar, los factores institucionales parecen contribuir a explicar las probabilidades de participación, si lo comparamos con la categoría de referencia,

que es la formada por el grupo I, constituido por los países Bálticos (PL, LIT, LV) y algunos países del Este de Europa (RO, BG) donde la participación está poco extendida. En dichos países los sindicatos, la negociación colectiva y el apoyo institucional a la participación son débiles. Los países nórdicos y continentales (Grupo IV: FI, SE, NO, DE, FRA, SK) son los que más tienen probabilidades de tener participación. Estos países, entre los que se encuentra Francia, cuentan con un importante apoyo institucional y una fuerte regulación de las relaciones laborales. Una de las características de este grupo es la importancia de las medianas y grandes empresas industriales, con sindicatos fuertes y legislación sobre la participación de los empleados en los beneficios, lo que está relacionado con la Democracia Industrial y la política de estímulo al ahorro como previsión para la jubilación.

A continuación el Grupo II, formado por aquellos países de tradición liberal y del Este de Europa (UK, IE, CZ, EE, SK) tienen las mismas probabilidades que el grupo anterior de tener participación en los beneficios. Pero dichos países se distinguen porque la decisión de la participación es unilateral: de la dirección de recursos humanos, no negociada, a pesar de que la negociación colectiva más común es de ámbito de la empresa. El tamaño más característico de las empresas es pequeño y mediano. Igualmente en este grupo es importante el apoyo del marco legal, los incentivos y las desgravaciones fiscales.

Le sigue en importancia el grupo III: es el que tiene menos probabilidades comparado con los dos grupos precedentes. Dicho grupo está formado por los países mediterráneos (IT; ES, PO) y otros países. Una característica diferencial de este grupo es el predominio de la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa, asimismo la participación en los beneficios es negociada con los representantes de los trabajadores. En éstos países existe regulación e incentivos para la participación.

**Tabla 5. Participación en los beneficios de las empresas (Regresión logística binaria):
0= Participación; 1= No**

		Modelo 1		Modelo 2	
		Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Los empresarios dan soporte a la representación sindical de los trabajadores	Si, muy de acuerdo		,095		,448
	De acuerdo	(1)	,655 (ns)	,593	,986 (ns)
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(2)	,633(ns)	,564	,978 (ns)
	Desacuerdo	(3)	,616(ns)	,543	,956 (ns)
	Muy en desacuerdo	(4)	,406(ns)	,261	,696 (ns)
Los trabajadores expresan raramente interés por el resultado de la consulta de los sindicatos a la dirección de la empresa o por los resultados de la negociación colectiva	Si, muy de acuerdo		,727		,810
	De acuerdo	(1)	,711(ns)	,557	,772 (ns)
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(2)	,676(ns)	,489	,802 (ns)
	Desacuerdo	(3)	,784(ns)	,671	,895 (ns)
	Muy en desacuerdo	(4)	,693(ns)	,516	,771 (ns)
La relación entre la dirección de recursos humanos y los sindicatos se definen como hostiles y conflictivas	Si, muy de acuerdo		,007		,052
	De acuerdo	(1)	,267(ns)	,099	,397 (ns)
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(2)	,454(ns)	,315	,660 (ns)
	Desacuerdo	(3)	,655(ns)	,593	,901 (ns)
	Muy en desacuerdo	(4)	,477(ns)	,343	,753 (ns)
Tamaño de la empresa	10 a 19		,000		,000
	20 a 49	(1)	2,296** *	,000	2,542** *
	50 a 249	(2)	2,086** *	,000	2,184** *
	250 a 499	(3)	1,554** *	,000	1,488** *
	500 +	(4)	1,195** *	,001	1,134 (ns)
¿Ha habido huelga en su empresa durante el último año?	Si, una		,371		,635
	Si, más de una huelga	(1)	1,398 (ns)	,511	1,285 (ns)
	No, ninguna	(2)	1,154(ns))	,778	1,056 (ns)
	Nivel empresa		,004		,000
¿El convenio colectivo es de	Nivel superior a la	(1)	1,813**	,009	2,008

nivel de empresa o de nivel superior a la empresa (multi-empresa y sectorial)?	empresa				(ns)	
	Ambos tipos: empresa y superior a la empresa	(2)	2,239**	,022	3,395**	,001
	Producción			,000		,000
	Servicios Privados	(1)	,075***	,000	,071***	,000
Sector actividad	Servicios público	(2)	,108***	,000	,097***	,000
<hr/>						
Grupo I. Bálticos y Este Europa (PL, LV, LIT, RO, BG, HR)						
Grupo II. Mediterráneos (IT;ES; PO; BG;DK;AT, SI)						
Grupo III. Liberal y Este Europa (UK, IE, CZ, EE, SK)						
Grupo IV. Nórdicos y Germánicos (FI, SE, NO, DE, NL, FRA)						
Constante						
N						
Pseudo R Square						

(1) Nivel de significación estadística: *pq=,050; **pq=,010; ***pq=,001; ns=no significativo

Fuente: Elaboración propia ECS (2009)

5. Conclusiones

En relación a la primera hipótesis hemos constatado que los factores que impulsan al desarrollo de la participación financiera están asociados a la política de recursos humanos, como son la motivación de los empleados, la mejora de la productividad, la mejora del proceso productivo y la retención del personal cualificado. Esta práctica ha sido importante en los países anglosajones, razón por la cual la participación en los beneficios ha contribuido a la extensión del bienestar ocupacional negociado. Hoy el modelo liberal anglosajón es una referencia clave de la idea de bienestar multipilar, pero también de la *financiarización* de las relaciones laborales y del Estado del Bienestar. En el Reino Unido y en Irlanda los Fondos de Pensiones Privados son importantes, de hecho es la referencia histórica obligada como modelo de *bienestar multipilar* (Pavolini et. al. 2013).

Los sindicatos del modelo Nórdico-continental entienden la participación financiera, los planes de ahorro y de pensiones como un modo de *control sindical sobre el capital*, asociado a la idea de Democracia Industrial. Pero la presión sindical a través del conflicto es limitada: indicativo de ello es que la conflictividad laboral está asociada a la participación solo en las grandes empresas de más de 500 trabajadores. En las otras empresas de menor tamaño la asociación entre participación y conflictividad es muy baja. Por tanto la idea de control sindical tiene límites.

Los sindicatos del sur de Europa tienen una actitud más crítica y más distante con la participación en los beneficios porque entienden que la participación está asociada al discurso ideológico funcionalista, a la integración en la empresa y a la *financiarización de las relaciones laborales*.

En relación a la segunda hipótesis hemos constatado que el papel que juega la negociación colectiva es desigual en Europa. En las pequeñas empresas la participación financiera está asociada particularmente con la estructura centralizada de la negociación colectiva en los países del modelo Nórdico-Continental. Una consideración importante es que la estructura centralizada tiende a beneficiar a todos los trabajadores. Por el contrario, la estructura descentralizada tiende a beneficiar de forma selectiva a los trabajadores cualificados, técnicos, cuadros y mandos intermedios, lo que es relevante en el modelo liberal anglosajón.

El objetivo de “*bienestar ocupacional negociado*” propuesto por la política europea (Trampsuch, 2007) no parece exportable a todos los países.

Por un lado, se constata que los países considerados como referencia de la Democracia Industrial, como son los países del modelo nórdico-continental (Suecia, Finlandia, Alemania, Holanda más Francia). Este modelo es el que cuenta con mayor participación financiera de los empleados y además es negociada con los sindicatos. Los factores explicativos son la legislación sobre la participación, el apoyo fiscal, la existencia de una política de incentivación del ahorro y una política orientada a incentivar los planes de pensiones complementarios para reducir la presión sobre las pensiones públicas y la existencia de importantes Fondos de Pensiones Privados (White 2005; Trampusch 2007; Schömann et al. 2008). Además

es importante de la existencia de sindicatos fuertes y una estructura centralizada de la negociación colectiva, que ejercen cierta influencia sobre la esfera política y la legislación del bienestar. Este es el modelo neocorporatista por excelencia. Un caso notorio y excepcional es Francia, donde la participación de los empleados en los beneficios de las empresas es obligatoria, lo que concuerda con un modelo de relaciones laborales *estatalizado*, aunque los Fondos de Pensiones Privados no son nada importantes todavía hoy.

Por otro lado, en contraste con el modelo neocorporatista Nórdico-continental, tenemos en el otro extremo el modelo liberal (países anglosajones y a los países del Este de Europa) donde la participación no es negociada, sino fundamentalmente decidida unilateralmente por la empresa y los Fondos de Pensiones son muy importantes.

6. Discusión

La estructura centralizada de la negociación colectiva contribuye a que los planes de participación tengan un carácter más general y beneficie a todos los empleados. Este es un rasgo especialmente relevante en los países del modelo Nórdico-Continental. Por el contrario, la estructura descentralizada de la negociación colectiva favorece los acuerdos de participación en el ámbito de la empresa, esto es particularmente importante en los países Bálticos y en el modelo liberal anglosajón, donde los sindicatos son más débiles comparativamente. El modelo liberal es la referencia dominante de la tendencia en las políticas de construcción del bienestar multipilar, pero también de la financiarización de las relaciones laborales y de las desigualdades sociales que conlleva.

El modelo mediterráneo ocupa un lugar intermedio, entre el modelo liberal y el modelo nórdico-continental: la participación es relativamente negociada en las grandes empresas del Sur de Europa, pero no llega al nivel de *bienestar ocupacional negociado* de ninguno de los dos modelos. El tamaño de las empresas, la abundancia de pequeñas empresas y la informalidad de las relaciones laborales dificultan en los países del Mediterráneo la representación sindical y su capacidad de negociación. Hemos constatado que la participación financiera tiene una relación lineal con el tamaño de la empresa: cuanto más pequeña es la empresa menos son las probabilidades de acceder a la participación en los beneficios e incluso a los planes de pensiones complementarios. Por consiguiente la política del *bienestar ocupacional corporatista negociado* no parece exportable a los países del Sur de Europa porque ni sindicatos ni empresarios tienen suficiente capacidad para ello. En este contexto cabe preguntarse si el modelo francés puede ser una referencia: ¿Debería ser obligatoria por ley la participación en los beneficios de las empresas, combinada con sistemas incentivos y desgravaciones fiscales, con la finalidad de

aliviar la presión de las pensiones públicas y contribuir a la sostenibilidad del Estado del Bienestar multipilar? ¿Los Fondos de Pensiones deberían ser gestionados por un banco público como garantía de las pensiones de jubilación?¹

7. Bibliografía

Allouf, R. (2002). “Financial participation is good for all including employees.” *Transfer* vol 8,1, pp.18-21.

Batt, R.; Appelbaum, E. (1995). “Workers participation in diverse setting: Does the form affect the outcome, and if So, Who benefit.” *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 33, 3, pp.353-378.

BBVA (2013). *Tendencias regulatorias financieras globales y retos para las pensiones y seguros*. Madrid, Documento de Trabajo número 13/23

Borisov, V.; Clarke, S. (2006). “The role and fall of social partnership in postsocialist Europe: the Commonwealth of Independent States” *Industrial Relation Journal* 37:6; 607-629

Comisión Europea (2012). *Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*. Bruselas COM(2012),55 final.

Derber, M. (1970) *Crosscurrents in Workers Participation*, *Industrial Relations*; vol. 9, nº 2, pp. 126-136

ECS (2013). *Third European Company Survey: First findings*. Dublin: European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.

Eiro (2013). “Social partners’ involvement in pension reform in the EU.” *Eiroline*: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1340032s>, consultado 18 diciembre 2013

¹ En el marco de la crisis financiera se ha venido debatiendo quien puede garantizar las pensiones de jubilación de los Fondos de Pensiones. En Estados Unidos la garantía es finalmente pública, aunque los Fondos sean privados. La Agencia Federal “Pension Benefit Guarantee Corporation” discute hoy en el Congreso poner un impuesto a la gasolina para garantizar las pensiones ante la caída de la rentabilidad de los ahorros en pensiones debido a los bajos tipos de interés (New York Times, 13-07-2014)

- Etui (2011). "Financial participation in Europe: overview of similarities, differences and trends." <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Financial-Participation>, consultado el 18-12-2013.
- Etui (2013) Worker-participation.eu (2013). <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries>. Consultado el 18-12-2013.
- Fernández Steinko, A. (2002). *Experiencias participativas en economía y empresa*. Madrid: Siglo XXI, pp.489
- Kjellberg, A.(2009). "The Swedish Ghent System and trade unions under pressure." *Transfer* vol 15,3-4, pp.481-504.
- Lourdelle, H. (2004). "Pension fund management: a trade union commitment to greater corporate social responsibility." *Transfer* vol. 10,3, pp.452-468.
- Mathieu, M. (2008). *Annual Economic Survey in European Countries*. Brussels: European Federation of Employee Share Ownership. <http://www.efesonline.org>, consultado el 20 diciembre 2013.
- Menz, G. (2008). *Varieties of Capitalism and europeanization*. Oxford: Oxford University Press.
- Moore, S.; Jefferys, S.; Cours-Saliers, P. (2007). Why do Europe's union find it difficult to organize in small firms? *Transfer* vol. 13, 1, pp. 115-130
- O'Kelly, K. (2002). "Financial participation: seeking a European consensus." *Transfer* vol. 8,1, pp.13-17.
- Pavolini, E.; Ascoli, U.; Mirabile, M. L. (2013). *Tempi Moderni. Il welfare aziendale in Italia*. Milano: Il Mulino.
- Pendleton, A.; Poustman, E.; Brewsteer, Ch.; Ommeren, J. V. (2001). *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union*. Luxemburg: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- Pendleton, A.; Poustman, E.; Brewsteer, Ch.; Ommeren, J. V. (2002). "Employee share ownership and profit-sharing in the European Union: incidence. Company characteristic, and union representation". *Transfer* vol. 8, 1, 47-61.

- Pendleton, A.; Deakin, S. (2007). "Corporate governance and workplace employment relations: the potential of WERS 2004." *Industrial Relations Journal*, 38:4; 338-355.
- Poole, M.; Landsbury, R.; Wailes, N. (2001). "A comparative analysis of Developments in Industrial Democracy". *Industrial Relations*, vol. 40; 3, pp. 490-525.
- Poutsman, E. (2002). "Development and prospect of profit sharing and employer share ownership in Europe." *Transfer* vol. 8,1, pp.22-46.
- Schregle, J. (1970). Forms of participation. *Industrial Relations: Vol. 9, issue 2*, pp. 117-122
- Schömann, I. ; Sobzack, A. ; Voss, E. ; Wilke, P. (2008). « New path to workers' participation in multinational's governance ?. » *Transfer* vol. 8,1, pp.111-126
- Trampusch, C. (2007), "Industrial relations as a source of solidarity in times of Welfare State retrenchment." *Journal of Social Policy*, 36; 2; pp.197-215.
- Van den Burg, I. (2011). "Employee value 2.0-" *Transfer: European Review of Labour and Research*, volume 17(1), pp.74-80
- Whatt, A. (2008). "The impact of private equity on European companies and workers: key issues and review of the evidence." *Industrial Relations Journal*, 39;6, pp548-568
- White, M. (2005). "Cooperative unionism and employee welfare. *Industrial Relations Journal*, 36; 5, pp. 348-366
- Wike, M. (2007). Country reports on Financial participation in Europe. *Ww.worker-participation*. Etui: <http://www.lworker-participoation-eu/National-Industrial-Relations>, consultado el 20 diciembre 2013.