

Nº 163 Zb.

Febrero 2019 Otsaila

www.asle.es

EUSKADIKO ELKARTE

LABORAL TALDEAKO

ALDIZKARIA

REVISTA DE LA AGRUPACIÓN

DE SOCIEDADES LABORALES

DE EUSKADI

EN
T
A
G

BRUSELAS Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

**CONATEC, HEROSLAM
Y ENGRANAJES GRINDEL,
TRES EMPRESAS HISTÓRICAS
QUE AVANZAN**

**LA JUNTA DIRECTIVA CELEBRA
SU REUNIÓN ORDINARIA EN
KATEALEGAIA, SAL**

18 LA UNIÓN EUROPEA Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS EN LA EMPRESA

La “propiedad compartida con todos los empleados”: este es el objetivo de la política europea desde hace 30 años. Hoy son 10 millones de personas trabajadoras accionistas en Europa. Sin embargo, tendríamos que multiplicar ese número seis veces para que sea comparable con los EE. UU., y cuando hablamos de la propiedad de los empleados tenemos que admitir que es una realidad casi inexistente en Europa en comparación con los EE. UU., si exceptuamos a las Sociedades Laborales en España, con incidencia principal en el País Vasco.

26 RECONOCIENDO LA LABOR DE KATEALEGAIA SAL

Katealegaia conjuga una función social de crear y mantener empleo para las personas con discapacidad que lo necesitan y un importante papel como proveedor industrial integral que colabora con empresas líderes en su ámbito de actividad. Son mil personas en doce plantas productivas para atender las demandas de un gran sector de la sociedad gipuzkoana. La Junta Directiva de ASLE quiso reconocer esta labor y celebró en su planta de Hernani la reunión del mes de Febrero.

30 CONATEC, GRINDEL Y HEROSLAM, TRES EJEMPLOS

Es una gran satisfacción para las Sociedades Laborales contar con empresas de referencia, no sólo por cómo han interiorizado el modelo de empresa participada, sino por su liderazgo en el sector en el que desarrollan su actividad. Empresas que crecen en innovación tecnológica, en inversiones productivas, en la preocupación por las personas. Empresas que obtienen buenos resultados económicos que repercuten en las personas asociadas.

REDACCIÓN Y ADMINISTRACIÓN:
Ercilla, 3
Tel.: 94 435 47 30
Fax: 94 435 47 31
E-mail: asle@asle.es
www.asle.es

DEPÓSITO LEGAL:
BI 519-1987

IMPRESIÓN:
GZ PRINTEK, S.A.L. - (Bizkaia)

EDITA:

asle

*A.S.L.E. no comparte necesariamente las opiniones expresadas en los artículos firmados por colaboradores de la revista. Únicamente a través de sus editoriales.



BRUSELAS Y LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA: DOS MIRADAS PARA UN RECORRIDO COMÚN

JHD



Cuando repasamos los objetivos de la Unión Europea nos cuesta relativamente poco identificamos como propios con la mayoría de ellos. Los objetivos de la Unión Europea son:

1. Promover la paz, sus valores y el bienestar de sus ciudadanos;
2. Ofrecer libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores;
3. Favorecer un desarrollo sostenible basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, una economía de mercado altamente competitiva con pleno empleo y progreso social, y la protección del medio ambiente;
4. Combatir la exclusión social y la discriminación;

“el eslabón perdido en la política europea es bien conocido: un plan de acción europeo para crear conciencia e información sobre los beneficios de la participación de los empleados en toda Europa. Fue solicitado por el Consejo Europeo en 2000, anunciado por la Comisión en 2002, preparado por un Proyecto Piloto en 2014, la necesidad se reafirmó a través del Parlamento Europeo”

5. Promover el progreso científico y tecnológico;
6. Reforzar la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros;
7. Respetar la riqueza de su diversidad cultural y lingüística;
8. Establecer una unión económica y monetaria con el euro como moneda.

En lo que quizá podamos diferir es en los ritmos propios y los de la UE para ir consiguiendo estos objetivos. A nada que mantengamos una serie de encuentros con diferentes estamentos de la Unión podemos comprobar que existe voluntad de desarrollo normativo aunque las demandas de los Estados miembros o regiones puedan ser superiores. Hay dos ritmos, pero Europa tiene la llave para que nuestros desarrollos normativos tengan consistencia en el largo plazo. Lo hemos comprobado en los encuentros que hemos mantenido para tratar sobre la participación de las personas en la empresa.

La “propiedad compartida con todos los empleados”: este es el objetivo de la política europea desde hace 30 años. Hoy son 10 millones de personas trabajadoras accionistas en Europa. Sin embargo, tendríamos que multiplicar ese número seis veces para que sea comparable con los EE. UU., y cuando hablamos de la propiedad de los empleados tenemos que admitir que es una realidad casi inexistente en Europa en comparación con los EE. UU., si exceptuamos a las Sociedades Laborales en España, con incidencia principal en el País vasco.

El “eslabón perdido” en la política europea es bien conocido: un plan de acción europeo para crear conciencia e información sobre los beneficios de la participación de los empleados en toda Europa. Fue solicitado por el Consejo Europeo en 2000, anunciado por la Comisión en 2002, preparado por un Proyecto Piloto en 2014, la necesidad se reafirmó a través del Parlamento Europeo.

La evidencia sólida muestra que los beneficios de dicha política son significativos no solo para los empleados y las empresas, sino también para la sociedad en general. Esto es lo que el Parlamento Europeo y la Comisión han afirmado durante mucho tiempo.

“Según EFES (Federación del accionariado asalariado), hoy en día, los beneficios de la propiedad compartida de los empleados son aún mayores y mejor conocidos: las ventas y el empleo aumentaron en un 2,5% al año en las PYME con propiedad compartida de los empleados. Sólo la mitad de los despidos, quiebras o cierres. Menos puestos de trabajo perdidos y, por lo tanto, menores costos de desempleo para la bolsa pública. El absentismo se reduce en un 51% en las grandes empresas. Cientos de miles de millones de euros en manos de empleados de acciones de empresas europeas.”

Por otro lado, 14 países europeos aún no tienen una legislación específica para el desarrollo de la propiedad de los empleados, y la falta de información y escepticismo prevalecen en muchos de ellos.

A pesar de los avances significativos en Europa, el objetivo aún está lejos de alcanzarse.

No es una cuestión que nos asuste, nos preocupa moderadamente y nos ocupa con mayor intensidad.

Es en este contexto en el que ubicamos nuestra presencia en el Parlamento Europeo con una delegación de la Diputación de Gipuzkoa formada por Garikoitz Agote, Director de Desarrollo Económico, Jokin Perona y Bittori Zabala, Directores de Hacienda. Por ASLE acudieron Josetxo Hernández, Anabel Yoldi y Jone Nolte.

Ante un objetivo general como es la profundización en las políticas en favor de la participación de las personas en la empresa, cuatro eran los encuentros programados y luego ejecutados:



• Con la DG TAXUD (Direct taxation, Tax coordination, Economic analysis and Evaluation).

• Con EFES, en la jornada de exposición de buenas prácticas y políticas de la UE.

• Con Europarlamentarias de apoyo.

• Con la Delegación del Gobierno Vasco en Bruselas.

Reunión con la DG TAXUD

Las personas que nos recibieron fueron Martin Becker y Melvin Van Velthoven. Martin Becker pertenece a la sección 001. Analysis of tax fairness y Melvin Van Velthoven a la sección 002. Analysis of tax efficiency.

Con respecto al contenido de la reunión sobre las políticas y

fiscalidad en torno a la participación de los trabajadores en la empresa, desde la DG TAXUD nos hicieron tres sugerencias: participar en el programa FISCALIS (sugiriendo al Estado miembro que proponga esta temática para alguna reunión futura), dirigirnos al Comité de las Regiones, y reunirnos con la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL) de la Comisión Europea para tratar la participación de los trabajadores en la empresa.

En relación a la financiación europea para un proyecto sobre esta temática en el que se intercambien buenas prácticas con otras regiones y que contemple la parte fiscal, nos remitieron a la DG EMPL. Cabe señalar que ASLE lidera un proyecto cofinanciado por la DG EMPL, en el marco de su programa anual de subvenciones 2018, y dentro de la convocatoria de propuestas VP/2018/006 (Information, consultation and participation of representatives of undertakings). Creemos que se nos ofrece una importante posibilidad de proponer acciones a la Comisión que ayuden a cumplir el reto pendiente de la puesta en marcha de un "Plan de acción Europeo en favor de la participación de las personas en la empresa".

Otro tema que se puso sobre la mesa fue el procedimiento de infracción abierto contra España para que elimine las condiciones indebidamente restrictivas de los diferimientos fiscales en los casos de escisiones de empresas.

El programa FISCALIS, financiado por la DG TAXUD, promueve la cooperación y el intercambio de información y conocimiento entre las autoridades tributarias nacionales. Particularmente, financia: la celebración de seminarios y talleres; la constitución de grupos de proyectos que estén compuestos, en general, por un número limitado de países y que solo funcionen durante un tiempo determinado para la consecución de un objetivo predefinido y un resultado descrito con precisión; la realización de visitas de trabajo organizadas por los países participantes u otros países a fin de que los funcionarios adquieran o incrementen sus competencias o conocimientos en materia fiscal; etc.

En este programa participan las autoridades tributarias nacionales. Sin embargo, ante una pregunta parlamentaria de Izaskun Bilbao, en el Parlamento Europeo en 2016, dirigida al Comisario de Fiscalidad y Aduanas sobre la posibilidad de que Euskadi y Navarra participásemos en el programa, el Comisario contestó: "Los funcionarios fiscales de las autoridades fiscales regionales autónomas pueden participar en las actividades del programa FISCALIS 2020, de conformidad con los procedimientos y normas de dicho programa aplicables al Estado miembro al que pertenezca la región desde el punto de vista territorial".



Employee Share Ownership - The European Policy European Parliament. Brussels 6 February 2019

El encuentro sobre las políticas de la UE en materia de participación ha sido un hito entre los celebrados sobre la misma temática en Europa. No sólo por el nivel de representantes, sino por los contenidos expuestos y los compromisos adoptados.

Así, cabe destacar la presencia de Johannes Pointner, Voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung, Austria (Premio Txemi Cantera 2017) Jorgen Pedersen, Saint-Gobain, France y Marc Muntermann, Siemens, Germany, cuando hablamos de grandes grupos y corporaciones.

En el grupo de expertos distinguimos a Xavier Collot, Amundi, France; Inna Baranbaeva, Computershare, United Kingdom; Krzysztof Ludwiniak, Foundation for Employee Share Ownership Development, Poland; Loïc Desmouceaux, French Federation



of Employee Shareholders' Associations, France; Phil Ainsley, Equiniti, United Kingdom.

En el grupo de Europarlamentarios y europarlamentarias, la presencia destacada de Renate Weber, ALDE Group, Romania, gran defensora de políticas de participación.

Recogemos algunos datos que se expusieron en distintos contextos y que nos dan una aproximación a la realidad actual europea:

"Después de aumentar con fuerza y de manera continua desde 1980, el número de empleados accionistas en Europa disminuyó ligeramente de 2010 a 2014, antes de recuperarse recientemente.

La disminución de 2010 a 2014 se debió en parte al impacto de la crisis financiera europea que estalló en 2008. Sin embargo, el impacto de las decisiones políticas tomadas en los países europeos fue probablemente el factor más importante.

Se sabe que el desarrollo a gran escala de la propiedad de acciones de los empleados depende principalmente de las políticas de incentivos. El desarrollo a gran escala de la propiedad compartida de los empleados trae una mejor motivación, productividad, rentabilidad, mayor crecimiento, más y mejores empleos. Esto es bueno para todos. Pero depende de la voluntad política para iniciar el círculo virtuoso a través de incentivos fiscales apropiados.

“el Parlamento Europeo tiene, fundamentalmente, tres tareas: examinar y adoptar la legislación europea, aprobar el presupuesto de la UE y efectuar un control democrático de las otras instituciones, sobre todo de la Comisión”

Un estudio reciente mostró que el saldo de los costos y beneficios fiscales de la política de ESOP para el presupuesto federal de los EE. UU. En 2015 fue de 2 mil millones de dólares en comparación con 17, una ganancia de 15 mil millones de dólares.

Después de 2008, algunos países europeos tomaron decisiones negativas, eliminando o disminuyendo los incentivos fiscales, lo que llevó a una disminución del número de empleados accionistas. Algunos otros países europeos tomaron el camino opuesto, aplicando incentivos nuevos o más altos, lo que llevó a un mayor número de empleados accionistas.

En 2009-2012, Francia e Irlanda redujeron sus incentivos fiscales, así como Dinamarca, Grecia y los Países Bajos, donde se eliminaron todos los incentivos. En contraste, se produjeron importantes avances

políticos en el Reino Unido en 2014-2016, así como en España, en Hungría, en Austria (que duplicó su apoyo fiscal el 1.1.2016) y en Rumania e Islandia.

Además, Dinamarca restauró en julio de 2016 los incentivos que se eliminaron en 2011. Esto es típico de los cambios recientes en las políticas europeas: uno de los primeros hechos del nuevo gobierno danés en 2011 (la Sra. Thorning-Schmidt, socialista) fue eliminar todos los incentivos. Una de las primeras obras del nuevo gobierno danés en 2016 (Lars Rasmussen, conservador-liberal) fue restaurarlas.

Más recientemente, Noruega duplicó su apoyo fiscal el 1.1.2017. Finalmente, el viceprimer ministro Morawiecki anunció un plan a largo plazo en cinco puntos para el desarrollo de Polonia, incluida la propiedad de los empleados, y en abril de 2016 se creó un nuevo “Foro para la propiedad de los empleados y el desarrollo de capital nacional” en Polonia.

Todas estas decisiones políticas en varios países europeos, de manera positiva o negativa, se pueden resumir a través de una única herramienta dedicada. Esta es la razón por la que se estableció el “Barómetro de las políticas de propiedad de los empleados en los países europeos” de EFES.

Encuentros con Europarlamentarias

Cobra especial relevancia contar con personas de apoyo en el Parlamento. Personas que comprendan tu causa y que pongan a disposición del alcance de los proyectos que persigues toda su



capacidad y trabajo. Es cierto que el Parlamento Europeo es la casa grande de la política, pero también es cierto que cada vez es más decisivo e influyente en las políticas de los Estados Miembros.

El Parlamento Europeo tiene, fundamentalmente, tres tareas: examinar y adoptar la legislación europea, aprobar el presupuesto de

la UE y efectuar un control democrático de las otras instituciones, sobre todo de la Comisión.

En las dos primeras funciones tiene cabida nuestra reivindicación de un Plan europeo de fomento de la participación. Desde la creación de directivas a la financiación de los proyectos.

Tratando de estos temas pudimos reunirnos con Renata Weber de Rumanía y con Izaskun Bilbao del PNV. Agradecemos también la deferencia de Eider Gardeazabal del PSE-EE que se interesó por nuestras propuestas y se puso a nuestra disposición como ya lo hicieran tanto Renata Weber como Izaskun Bilbao.



Encuentro con la Delegación de Euskadi para la Unión Europea.

Es el órgano de representación, defensa y promoción de los intereses multisectoriales de la Comunidad Autónoma de Euskadi ante la Unión Europea, UE.

Sus funciones, entre otras, son:

- Representar los intereses de Euskadi ante las Instituciones y órganos de la UE, y aquellas organizaciones multilaterales y órganos con sede en Bruselas.
- Gestionar los intereses socioeconómicos, sectoriales y profesionales de Euskadi en la medida en que las iniciativas comunitarias incidan en ellos.
- Realizar el seguimiento del proceso de toma de decisiones y obtención de información en relación con aquellas iniciativas legislativas de la UE que afecten a las competencias o los intereses de Euskadi.

- Servir de infraestructura para el establecimiento de encuentros entre agentes socioeconómicos y autoridades autonómicas con las instituciones comunitarias.
- Facilitar asesoramiento técnico, como centro logístico de apoyo, de las entidades públicas y privadas autonómicas con voluntad de intervenir a nivel comunitario.
- Llevar a cabo las actuaciones directas con las instituciones europeas y otras organizaciones con sede en Bruselas que sea preciso realizar.
- Colaborar con otras oficinas de Comunidades Autónomas, Länders o Regiones con sede en Bruselas.
- Acometer las actuaciones necesarias para la participación de representantes de Euskadi en los órganos y grupos de trabajo de las instituciones Europeas.

Cuando tienes la oportunidad de poner en sus manos un proyecto, una gestión, una propuesta, te das cuenta rápidamente de la importancia de la Delegación y de la eficiencia de las personas que trabajan en ella. Las gestiones previas, los informes posteriores, los documentos de apoyo, el espacio físico y el cariño y profesionalidad que ponen en todas y cada una de las cosas que hacen te llevar a reconocer y admirar su trabajo. Marta Marín, Amaia Beloki, o Luis, con quienes pudimos trabajar y analizar resultados son tres de las nueve personas que nos ayudan a quienes tenemos intereses en Bruselas, en el Parlamento y en la Comisión.

Desde Asle queremos mostrarles nuestro agradecimiento y nos reafirmamos en la voluntad de cooperación.

Bruselas parece que está allí, pero está aquí y cada vez es más importante y decisiva en lo que podamos hacer.



ASAMBLEA GENERAL

10 de Mayo de 2019

Salón de actos de la
TORRE IBERDROLA (BILBAO)

BATZAR NAGUSIA

2019ko maiatzak 10

IBERDROLA DORREko
areto nagusian (BILBO)

asle

