

Democratizar la economía: el potencial de la propiedad del capital compartido con los trabajadores

Josefina Robles Uribe

ITESO

josefinarobles@iteso.mx

ORCID: 0009-0008-3740-5948

Robles, J. (2025). Democratizar la economía: el potencial de la propiedad del capital compartido con los trabajadores. *Análisis Plural*, (10).



RESUMEN:

En un contexto global marcado por una creciente concentración de la riqueza en pocas manos y la exclusión económica de una parte importante de la población mundial, existen propuestas que buscan redistribuir el capital desde el ámbito empresarial. Los Planes de Participación Accionaria de los Trabajadores (ESOP, por sus siglas en inglés) permiten a los empleados convertirse en copropietarios de las empresas donde laboran. Este esquema promueve una mayor equidad social y económica, al tiempo que mejora la cultura organizacional, eleva la productividad y permite alinear los intereses de los trabajadores con los de la empresa. El modelo ESOP contribuye a democratizar la economía desde el sector empresarial.

ABSTRACT:

In a global context marked by the growing concentration of wealth in a few hands and the economic exclusion of a significant portion of the world's population, some proposals aim to redistribute capital from the business sphere. Employee Stock Ownership Plans (ESOP) allow employees to become co-owners of the companies where they work. This scheme promotes greater social and economic equity while improving organizational culture, increasing productivity, and aligning the interests of workers with those of the company. The ESOP model contributes to democratizing the economy from the business sector.

Palabras clave:

capital compartido, democracia económica, redistribución de la riqueza, sucesión empresarial y retiro digno

Keywords:

shared capital, economic democracy, wealth redistribution, business succession, dignified retirement

Introducción

El propósito de este texto es explorar los beneficios que ofrecen los Planes de Participación Accionaria de los Trabajadores (ESOP, por sus siglas en inglés) como un modelo de capital compartido que permite a las empresas promover una distribución más justa de la riqueza y contribuir a la democratización de la economía.

El texto está organizado en cinco apartados que nos permiten transitar del contexto económico que privilegia la acumulación del capital a la propuesta del modelo de capital compartido; se exploran algunas ventajas que ofrecen los Planes de Participación Accionaria de los Trabajadores y recomendaciones para su instrumentación, para cerrar con un ejemplo de una empresa que lo ha puesto en marcha en México y las conclusiones.

El capital en el contexto económico

En las últimas décadas del siglo xx la economía mundial experimentó transformaciones aceleradas, marcadas por la aplicación de políticas de corte neoliberal. Estas políticas impulsan la primacía del capital privado como eje rector del desarrollo y reducen el papel que el Estado tenía. Entre sus características, se impulsa una creciente globalización e integración de cadenas de valor, para la optimización de los procesos productivos, y se transforma la forma en la que se genera y emplea la tecnología. Si bien estos cambios permitieron una mayor producción de servicios y de

bienes para la satisfacción de necesidades de la población, consolidaron un modelo que privilegia el papel del capital, por encima del bienestar de las personas, profundizando la concentración de la riqueza y el deterioro del medio ambiente.

Según el Informe Oxfam de 2017, tan sólo ocho personas, todos hombres, poseen la misma riqueza que la mitad más pobre de la humanidad, 3,600 millones de personas. Eso refleja que el crecimiento económico ha beneficiado principalmente a quienes más tienen, dejando al margen a la inmensa mayoría de la población (Oxfam Internacional, 2017).

Hablar de la primacía del capital implica entender su papel en la economía. El capital se refiere al conjunto de activos o recursos capaces de generar rentas, plusvalía o dividendos. No solo son bienes o recursos en sí mismos, sino que, bien gestionados, incrementan su valor. Quienes poseen capital obtienen ganancias que pueden reinvertirse, lo que facilita su acumulación.

En el modelo tradicional de empresa se asume que el capital para operar proviene de sus socios fundadores o inversionistas externos, quienes tienen derecho a quedarse con la plusvalía de ese capital. En cambio, los trabajadores son contratados por un salario y solo tienen acceso, en algunos casos, a una pequeña parte de las utilidades que genera la empresa.

El capital compartido como modelo empresarial alternativo

El capital compartido se presenta como una alternativa empresarial que busca mitigar los efectos negativos de la acumulación de capital. Esta propuesta no pretende ir contra el mercado o la reproducción del capital, sino beneficiar a todos aquellos que ayudan a reproducir ese capital, en lugar de concentrarlo en pocas manos. Replantea el modelo empresarial en el que las decisiones se concentran en la alta dirección al reconocer e incorporar

los saberes y la experiencia de los trabajadores, no solo en los procesos productivos, sino también en la toma de decisiones estratégicas.

No se trata de un modelo nuevo. En los años cincuenta el economista estadounidense Louis Kelso identificó que una de las principales causas de la desigualdad económica era la falta de acceso al crédito, lo que impedía a la gran mayoría de la población que adquiriera activos. Su propuesta fue permitir que los trabajadores adquirieran acciones de la empresa en la que laboraban, utilizando como garantía los rendimientos futuros de su trabajo. Es decir, las utilidades esperadas por la empresa, resultado del trabajo de sus empleados, sirve de respaldo del préstamo destinado a la adquisición de esas acciones y, con ello, se benefician con la plusvalía que ayudan a construir.

A escala internacional hay diferentes legislaciones y experiencias que propician esquemas de capital compartido, tanto en Europa como en Estados Unidos. Aquí nos centraremos en los Planes de Participación Accionaria de los Trabajadores o Employee Stock Ownership Plan (ESOP, por sus siglas en inglés). En este modelo los empleados adquieren la totalidad o parte de las acciones de la empresa en la que laboran a través de vehículos financieros, fideicomiso o cooperativa, que solicitan los préstamos para la compra de las acciones. Es decir, los colaboradores no tienen que aportar sus propios recursos para volverse accionistas propietarios.

Ventajas de los Planes de Participación Accionaria de los Trabajadores

Los beneficios de este modelo son amplios. Permite reducir la desigualdad de ingresos, ya que sus trabajadores acceden a los rendimientos del capital que poseen. Se convierte en un plan de retiro digno, ya que cuando un trabajador–propietario deja la empresa la ESOP compra su participación accionaria y ese recurso se convierte en parte de su jubilación —y facilita la sucesión empresarial, un desafío para la mayoría de las pequeñas y medianas empresas en nuestro país.

Para los trabajadores, el capital compartido les otorga mayor estabilidad en sus puestos de trabajo y favorece la creación de una cultura de propiedad, lo que incentiva la innovación y fortalece su compromiso laboral. Para los empresarios propietarios o fundadores la ESOP les otorga liquidez a través de una venta “amigable”, frente a otras opciones como ventas a terceros o competidores. Es una forma de mantener su legado y los valores con los que la empresa fue constituida, y pueden optar por permanecer o no en el equipo directivo.

En 2022 el National Center for Employee Ownership (NCEO) reportó que en Estados Unidos había 6,548 empresas con modelo ESOP, con 14.9 millones de trabajadores–propietarios (9% del total de la población ocupada) y un valor de 1.81 billones de dólares, equivalente a casi el 7% del PIB. Más allá de su presencia, señala que los trabajadores de una ESOP se involucran más en los procesos de la empresa, lo que facilita alinear sus intereses con los de la organización y contribuye a elevar la productividad laboral (National Center for Employee Ownership, 2022).

Recomendaciones para su instrumentación

Poner en marcha un ESOP exige cuidadosa planificación. Desde la perspectiva financiera, la empresa debe contar con un flujo sólido de efectivo y bajos niveles de endeudamiento. Es necesario contar con un equipo directivo capaz y honesto, que se encargue de trazar un plan claro y adecuado de transición. Se debe contar con una valoración correcta del negocio, que considere el tamaño de la empresa, sus ingresos, las proyecciones de crecimiento, su cartera de clientes y la cultura laboral, entre otros.

El estilo de gobernanza compartida requiere asegurar canales buenos de comunicación entre trabajadores–dueños y la dirección. Por ello resulta fundamental la formación constante de los colaboradores. Esta formación debe abarcar todas las áreas de la corporación, pero con especial énfasis en la

educación financiera, para asegurar que los empleados tomen las mejores decisiones para la empresa y en su vida personal. También se requiere una etapa de socialización del modelo con todos los involucrados en el proceso (*stakeholders*) para crear confianza en que será exitosa la transición a sus clientes, colaboradores y proveedores.

El vehículo financiero que sustenta el modelo, generalmente un fideicomiso o una cooperativa, debe asegurar la transparencia de todas las transacciones y resguardar el patrimonio transferido. La compra de acciones por parte de la ESOP suele llevarse a cabo a través de uno o más préstamos, respaldados tanto por el vehículo financiero como por la propia empresa. Sin embargo, dado que este endeudamiento no está destinado para expandir la empresa, sino para transferir la propiedad accionaria, durante el tiempo que se pagan los préstamos la empresa puede experimentar limitaciones en su capacidad de crecimiento que deben considerarse y valorarse en el plan trazado.

Garantizar la sostenibilidad del modelo es fundamental, por lo que es de gran importancia evitar la concentración de las acciones en un grupo reducido de empleados. Si bien la asignación de acciones va en función proporcional a los sueldos percibidos, suelen establecerse montos máximos a partir del cual no puede acumular más acciones. De igual forma, se contemplan esquemas de gradualidad en la asignación de acciones para los empleados que ingresan a la empresa y de recompra para los que salen por jubilación o terminación de relación laboral.

Cada empresa es diferente, por lo que su propuesta debe ser acorde al negocio de que se trata y con la gradualidad que se requiere. La flexibilidad del modelo permite definir el plazo para su instrumentación, los porcentajes de participación accionaria a otorgar a los trabajadores, el tipo de participación en la gobernanza de los nuevos trabajadores–propietarios y la disposición de los dueños originales de seguir colaborando después de la transición para acompañar el proceso.

Como este proceso implica costos y desafíos, en Estados Unidos y en algunos países europeos cuentan con incentivos fiscales que permiten que la parte del valor de la compañía que se destina a la ESOP acceda a deducciones o exenciones, que lo hacen atractivo. Un estudio de consultoría realizada por el Instituto Esloveno para la Democracia Económica, financiado por la ventana Adelante 2 de la Unión Europea durante el ejercicio 2023–2024,¹ propone recomendaciones específicas para su adopción en México y América Latina (Institute for Economic Democracy, 2024), desde donde se pueden rescatar.

1. Modelo de base amplia: involucrar en la propiedad compartida a una parte significativa o a todos los trabajadores.
2. Participación significativa: el porcentaje mínimo necesario para establecer una base psicológica sólida y otorgar poder de decisión a los trabajadores es del 25% + 1 voto. No obstante, la verdadera propiedad de los empleados se alcanza con una mayoría simple (50% + 1 voto).
3. Sostenibilidad a largo plazo: el modelo debe ser diseñado para garantizar la propiedad de los trabajadores conforme se van dando los relevos generacionales.
4. Garantizar una participación en la gobernanza: esto permite cambiar las estructuras jerárquicas tradicionales y promover una visión más equitativa y progresista (Institute for Economic Democracy, 2024).

El estudio destaca la conveniencia de contar con la participación del Estado para crear las políticas de apoyo y marcos normativos claros que den certeza a las empresas que migran a una ESOP, así como los incentivos fiscales necesarios que soporten a todas las partes involucradas (vendedores, propietarios, intermediarios financieros participantes, trabajadores y compradores). También resulta necesario desarrollar en nuestro país servicios de acompañamiento técnico especializados e instrumentos

¹ Para más información consultar <https://www.adelante2.eu/en/iniciativas/ict504-23/7>

financieros específicos, con acceso a fondos de garantías por parte de la Banca de Desarrollo, que faciliten la participación de los intermediarios que pueden financiar estas operaciones.

Ejemplo de su instrumentación

A pesar de carecer de marco legal e instituciones de soporte técnico y financiero en México, el modelo de capital compartido no se ha quedado en propuesta, ya que existen empresas que lo ponen en marcha de forma exitosa. Un caso para referir es el de Carris Reels, empresa estadounidense dedicada a la fabricación de carretes y bobinas, con plantas industriales en México y Canadá, que desde 2008 es 100% propiedad de sus trabajadores a través de un modelo ESOP.

Carris Reels nació en los años cincuenta y tuvo un primer proceso de sucesión tradicional en los ochenta, cuando la empresa pasó de padre a hijo. Fue a finales del siglo XX cuando Bill Carris decidió adoptar un modelo ESOP, ya que consideraba que el verdadero éxito de la empresa se debía a los trabajadores que en ella laboraban; su visión de largo plazo era “mejorar la calidad de vida de su comunidad corporativa” (Carris Reels, Inc., 2025).

La planta en México de Carris Reels abrió en 1999 y sus trabajadores se integraron al esquema de propiedad compartida progresivamente en el siglo XXI, como sus colegas en Norteamérica. En nuestros días, los trabajadores-propietarios mexicanos acceden a sueldos por encima de los de su sector y, al jubilarse, entran al proceso de recompra de sus acciones por parte de la ESOP, lo que les otorga fondos para un retiro digno. Es importante señalar que adicional a los recursos económicos que reciben, la cultura de propiedad y formación que obtuvieron durante su paso por la empresa les permite enfrentar la etapa de jubilación con mayor preparación y seguridad.

Conclusión

El modelo de capital compartido representa una oportunidad concreta para transformar la estructura tradicional de la propiedad empresarial y enfrentar los retos de desigualdad y exclusión económica. Permitir que los trabajadores se conviertan en copropietarios de las empresas en las que laboran genera un cambio en la lógica de los procesos de producción al pasar de trabajar por un salario a participar en la creación y distribución del valor generado de forma colectiva. Participar en la gobernanza no solamente eleva su compromiso con la empresa, sino que tiene consecuencias favorables en la moral de los colaboradores.

En estos tiempos de profundas transformaciones globales, adoptar modelos que reconozcan el valor de las personas y velen por su bienestar es un paso para construir sociedades más justas y sostenibles. Por ello es recomendable que el sector empresarial, la academia y el Estado trabajen de forma coordinada para crear las condiciones que faciliten la adopción y expansión de modelos de capital compartido.

Referencias

- Carris Reels, Inc. (2025). Carris Reels. <https://carris.com/>
- Institute for Economic Democracy. (s.f.). Latam ESOP viability study. <https://ied.si/en/materials/latam-esop-viability-study/>
- National Center for Employee Ownership. (2022). Employee ownership by the numbers. <https://www.nceo.org/research/employee-ownership-by-the-numbers>
- Oxfam International. (2017, enero 16). Una economía para el 99%: Ocho personas poseen la misma riqueza que la mitad más pobre de la humanidad. <https://www.oxfam.org/es/informes/una-economia-para-el-99>