



EUSKO LEGEBILTZARRA  
PARLAMENTO VASCO

## A LA MESA DEL PARLAMENTO VASCO

Aitor Urrutia Oianguren, Portavoz Suplente del Grupo Nacionalistas Vascos, Iker Casanova Alonso, Portavoz Suplente del Grupo EH Bildu, Jon Hernandez Hidalgo, Portavoz Suplente de Elkarrekin Podemos, José Antonio Pastor Garrido, Portavoz del Grupo Socialistas Vascos, y Carmelo Barrio Baroja, Portavoz Suplente del Grupo Populares Vascos, al amparo del vigente Reglamento de la Cámara, tienen el honor de presentar la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate en PLENO, **en relación a la promoción de un Modelo inclusivo-participativo vasco de empresa.**

### JUSTIFICACIÓN

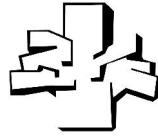
En las últimas décadas, dos han sido los factores más importantes que han modificado el escenario competitivo para las empresas vascas y, en general, para las empresas de todo el mundo: el acelerado avance de los descubrimientos científicos y sus aplicaciones técnicas y la globalización de los procesos económicos de producción, distribución, financiación y consumo. Esto supone nuevos retos tanto para las empresas como para los países, especialmente para aquellos que no pueden competir por costes y están por ello más expuestos a procesos de deslocalización de empresas.

Como consecuencia del vertiginoso desarrollo de los descubrimientos científicos y sus aplicaciones técnicas, ha cambiado, además, radicalmente el papel de las personas en las empresas. Así, ha perdido importancia la aportación basada en la fuerza física y la supeditación a la máquina, siendo de vital importancia la gestión del conocimiento y de la innovación, que reside en las personas.

La persona ocupa, por tanto, un papel crítico en el éxito y competitividad de todo tipo de empresas. Aporta su inteligencia, conocimientos, creatividad, empatía y capacidad de trabajar en equipo. Se trata, por tanto, de un factor de primerísima importancia desde el punto de vista empresarial que habría que cuidar, motivar, mejorar.... para procurar el éxito en dicha actividad empresarial.

Esta situación genera, por otra parte, una oportunidad para poner a las personas y a los equipos humanos en el centro de la actividad y gestión de las empresas tanto por razones humanistas como por razones de eficiencia y competitividad.





Por otro lado, el proceso de globalización presenta nuevos retos a los países y a las empresas. Así, los países que no pueden competir por costes tienen que buscar otros elementos de competencia, basados en la mejora constante de la calidad y en nuevas propuestas de valor para sus clientes, lo que refuerza la importancia de las personas antes citada. Se precisa, por tanto, un modelo participativo-inclusivo que facilite y potencie la implicación de todos los agentes en un proyecto empresarial compartido.

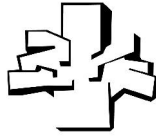
Un modelo con ese enfoque tiene las siguientes ventajas:

- Posibilita una estrategia de innovación, que requiere la aportación de todos los participantes en la empresa.
- Permite aprovechar el potencial de mejora de las empresas al aprovechar mejor las capacidades de las personas que en ella trabajan.
- Posibilita que dichas personas sean el centro de la empresa, con las consiguientes ventajas para su salud, su satisfacción en el trabajo y el desarrollo de sus capacidades humanas.
- Pone en valor el conocimiento de todas las personas de la empresa, cuya importancia se revalúa ya que sobre ellas descansa la competitividad de la misma, permitiendo empleos sostenibles y de mayor calidad en el contexto de un proyecto de largo plazo.
- Ayuda a satisfacer las exigencias de los clientes en cuanto a producto y servicio, lo que requiere cada vez en mayor medida del concurso y aportación de los trabajadores y para lo que es necesaria una cultura de colaboración con los mismos en un marco de proyecto compartido.
- Permite la incorporación de los trabajadores a la gestión, resultados y propiedad de las empresas, lo que favorece al mismo tiempo su desarrollo personal y profesional.

Por todo ello, amplias capas de empresarios, directivos y sindicalistas coinciden en la conveniencia de avanzar hacia un Nuevo Modelo de Empresa, en base a buscar la síntesis de las siguientes virtualidades:

- Un modelo humanista de empresa, que tenga en cuenta la igual dignidad humana de todas las personas que participan en el proyecto empresarial y que





busca promover un empleo de calidad, una gestión compartida y un mayor equilibrio del reparto de la riqueza en la sociedad a fin de contribuir a una sociedad más democrática, más estable y menos conflictiva.

- Un modelo avanzado de empresa, que potencie y aproveche los conocimientos, competencias y capacidades de las personas implicadas (incluyendo las capacidades afectivas, relacionales, creativas, ...).
- Un modelo vasco de empresa, es decir, que tenga en cuenta en su diseño y funcionamiento las fortalezas y debilidades de la cultura vasca y, por tanto, de las personas que en ella intervienen. Que tenga en cuenta, asimismo, las experiencias concretas existentes y, por otra parte, que sea susceptible de ser promovido por las instituciones públicas de la CAV, dentro del marco de sus competencias actuales.

Con todo, la experiencia indica que para promover la participación es necesario generar condiciones de entorno favorable por parte de las instituciones públicas vascas y los agentes sociales y sindicales en el sentido de favorecer un modelo socio-productivo que prime la sostenibilidad social, económica y medioambiental y el interés colectivo respecto al interés individual.

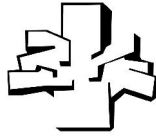
Pero el cambio hacia ese modelo inclusivo-participativo no sólo es cuestión de normativa legal, ni es automático: es necesario gestionar y trabajar la cultura para el cambio de modelo. Ello exige el compromiso de los máximos dirigentes de la empresa ya que la cultura se transmite con el ejemplo en el “día a día” de dichos máximos responsables mediante una conducta coherente con los valores que predicán.

Implica, por tanto, la iniciativa del directivo o empresario, responsable de iniciar el cambio, aunque para la implementación efectiva de un modelo de participación necesitará concitar las adhesiones de las personas que forman parte de la empresa y el interés de los Sindicatos, aprovechando al máximo las competencias de información y consulta que se atribuyen a los Comités de Empresa en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores o en la normativa propia que lo desarrolle.

### **Características del Modelo inclusivo-participativo vasco de empresa**

En ese marco, diversos agentes económicos y sociales han coincidido en apuntar algunas





características de lo que podríamos denominar un **Modelo inclusivo-participativo vasco de empresa**, así como algunas prácticas empresariales que desarrollarían el mismo. En ese sentido se tendería a un modelo empresarial basado en los siguientes ejes y políticas concretas:

**1.- Una cultura de cooperación, corresponsabilidad y preocupación por las personas** (frente al paradigma de confrontación como actitud básica), que se materializaría en:

a) Crear un clima de confianza mediante una política de transparencia informativa, con información regular y regulada a accionistas y trabajadores sobre las variables y políticas más importantes de la empresa.

b) Programar y desarrollar planes de formación sistemáticos con objetivos de dedicación por trabajador e incluyendo en los mismos tanto formación técnica como formación de gestión que permita una participación efectiva en un proyecto compartido y la formación continúa.

c) Impulsar políticas retributivas de trabajadores, técnicos y directivos de forma que, salvando la necesaria fidelización de los profesionales con habilidades críticas para el proyecto empresarial, no generen una gran desigualdad y favorezcan la cohesión social.

d) Establecer sistemas periódicos de evaluación y mejora continua de la satisfacción y necesidades de las personas que en ella trabajan, implicando para ello tanto a la vía ejecutiva como a representantes de los trabajadores.

e) Priorizar, sin exclusividad, la promoción interna para asignar funciones de mayor responsabilidad y utilizar criterios objetivos de valoración del mérito y posibilidades de aportación a la hora de seleccionar entre los diversos candidatos para ocupar puestos de responsabilidad.

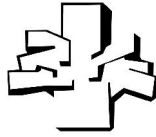
f) Incorporar a la mujer en igualdad de condiciones

g) Favorecer la conciliación familiar.

**2.- La participación de los trabajadores en la gestión y/o en los resultados y/o en la propiedad** (frente a la separación radical de capital y trabajo), que implicaría:

a) Implantar sistemas de gestión participativos, con procedimientos y herramientas adecuados, lo que incluiría consultar con los representantes de los trabajadores las decisiones más relevantes de la empresa que no exijan un tratamiento confidencial y estableciendo protocolos para ello si fuera necesario.





b) Incorporar algún representante de los trabajadores en alguno de los máximos órganos de decisión y/o control de la empresa.

c) Posibilitar el acceso colectivo a la propiedad de la empresa directamente o a través de una sociedad intermedia, a la que los trabajadores que deseen participar hagan también una aportación económica.

d) Apoyar la aportación de los trabajadores con un porcentaje de los resultados, pero para su reinversión en la empresa a través de la sociedad específicamente creada para ello.

**3.- La prioridad de la sostenibilidad del proyecto colectivo sobre los intereses de cualquiera de los grupos de interés** (frente a la prioridad de los intereses parciales de unos y otros):

a) Priorizar estrategias de crecimiento sostenible sobre estrategias de rentabilidad a corto plazo, buscando crecimientos del volumen de negocio que, en función de la situación del mercado, favorezcan la creación y mantenimiento de puestos de trabajo de forma sostenible.

b) Desarrollar estímulos equilibrados para accionistas y trabajadores de forma simultánea, de forma que haya un objetivo conjunto de mejorar a la vez la rentabilidad sobre fondos propios para los primeros y la retribución global para los segundos.

c) Destinar al menos un 50% de los beneficios anuales a incrementar los Fondos Propios.

d) Destinar a actividades de I+D y formación un porcentaje sobre ventas superior a la media del sector.

**4.- Tener en cuenta las necesidades de la comunidad en la que se asienta** (frente a la separación radical de actividad empresarial y responsabilidad social):

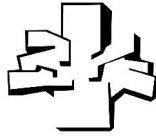
a) Respetar y cumplir rigurosamente la legislación, especialmente la laboral, medioambiental y fiscal, de los países en los que desarrolle su actividad.

b) Dedicar un porcentaje de los beneficios a actividades de Responsabilidad Social, escuchando las aportaciones del Comité de Empresa al respecto.

Por todo ello, es por lo que los Grupos Parlamentarios firmantes presentan la siguiente **PROPOSICIÓN NO DE LEY PARA SU DEBATE EN PLENO:**

**Para avanzar hacia ese modelo este Parlamento Vasco:**

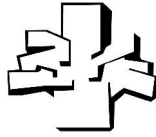




**1.-Insta al Gobierno Vasco a que elabore e implemente un plan de actuación para la promoción de un Modelo inclusivo-participativo vasco de empresa, para su desarrollo en la presente legislatura, en el que contemple, entre otras, las siguientes políticas:**

- a) Continuar y profundizar en el apoyo a la difusión e implementación de sistemas participativos de gestión característicos del modelo inclusivo-participativo, ampliándolo a la definición e implantación de las Mejores Prácticas en el establecimiento de políticas de comunicación interna en las empresas vascas, definición de objetivos, selección de indicadores, ..., que se considera clave para el cambio propuesto.**
- b) Estimular igualmente la implantación de sistemas de participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, colaborando en la identificación de las fórmulas de mayor éxito tanto en CAV, como a nivel europeo.**
- c) Facilitar la incorporación de los trabajadores en el capital de la empresa habilitando vías de ayuda para realizar la aportación de cada trabajador.**
- d) Identificar las Mejores Prácticas a nivel internacional en lo que se refiere a políticas fiscales que ayuden a promover la participación en la propiedad.**
- e) Estudiar una fórmula jurídica adecuada y, en su caso, la elaboración de una ley que perfeccione la reglamentación actual y diseñe un vehículo legal propio mejor adaptado a los requerimientos de reparto del poder y de los resultados en función de los criterios específicos que establezcan los trabajadores implicados.**
- f) Crear un Registro de Empresas Participadas en el que se inscriban aquellas con un porcentaje de participación en el capital superior al límite mínimo que se fije y que pueda ayudar a dar seguridad jurídica frente a terceros a las medidas que se arbitren en su promoción.**
- g) Colaborar en la elaboración de un Modelo de Evaluación de la implantación del Modelo inclusivo-participativo, con un “check list” que ayude a las empresas a identificar los avances registrados.**
- h) Colaborar en campañas de sensibilización dirigida a empresarios y a trabajadores para fomentar el modelo inclusivo-participativo propuesto.**
- i) Prestigiar a las empresas que destaquen en la implantación del modelo mediante la organización de algún premio o reconocimiento al respecto.**
- j) Desarrollar actividades de Formación sobre aspectos de gestión empresarial, estrategia, ... dirigidas a personas componentes de Comités de Empresa, delegados sindicales, liberados de Sindicatos ..., tanto de forma especial como de forma conjunta con directivos de las empresas implicadas.**
- k) Prever presupuestariamente los recursos necesarios para la difusión del Modelo y la ejecución de los planes de acción indicados.**





- 2.- Insta al conjunto de las instituciones vascas a que, de acuerdo con sus respectivas competencias apliquen cuantas medidas se estimen necesarias que favorezcan la participación de los trabajadores en los resultados y capital de las empresas, extendiendo a todas ellas las Mejores Prácticas existentes tanto entre nosotros como en otros países, y estudiando, entre otras, que las aportaciones de los trabajadores al capital de la empresa en que trabajan tengan el mismo tratamiento fiscal que las aportaciones que realizan a las Entidades de Previsión Social Voluntaria.**
- 3.-Insta a la Comisión de Trabajo de este Parlamento a que haga un seguimiento anual del cumplimiento de las recomendaciones aquí aprobadas.**

En Vitoria- Gasteiz, a 14 de Mayo de 2018.

Aitor Urrutia Oianguren  
EA-NV

Iker Casanova Alonso  
EH-Bildu

Jon Hernandez Hidalgo  
EP

José Antonio Pastor Garrido  
SV-ES

Carmelo Barrio Baroja  
PV-ETP

