

Características del Modelo inclusivo-participativo de empresa. MIPE 2020

La presente propuesta del *Modelo inclusivo participativo de empresa 2020* parte del texto de la propuesta de la Proposición No de Ley presentada el 15.5.18 por todos los grupos políticos representados en el Parlamento Vasco y posteriormente aprobada por unanimidad en setiembre del mismo año.

Las modificaciones y matizaciones que recogemos en esta *Aplicación 2020* para la CAV tienen las siguientes fuentes:

1. Algunas aportaciones del Parlamento navarro sobre los ítems que figuran el texto inicial.
2. Algunas aportaciones recogidas en las 43 presentaciones realizadas a grupos muy diversos con posterioridad a la aprobación parlamentaria (en especial, de algunas asociaciones empresariales y de varios sindicatos relevantes, tanto vascos como europeos)
3. Las reflexiones realizadas en el Seminario organizado por la Fundación Arizmendiarieta y Bilbao Metropoli 30 con representantes empresariales e institucionales, personas que ocupan puestos de dirección y profesionales de la consultoría de Bizkaia.

Teniendo en cuenta estos nuevos inputs, recogemos a continuación la citada *Aplicación 2020*, que aspiramos a que cuente con un mayor nivel de aceptación por parte de los agentes sociales y que, según la cual, el Modelo inclusivo participativo tendría, en esta fase, las siguientes características:

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, salvando aquellas que pudieran ser estrictamente confidenciales
 - 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 continua. Como referencia, existiría un objetivo de una semana de formación al año por persona, llegando anualmente a un mínimo del 80% de los trabajadores de la plantilla.

- 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, siendo recomendable, por otro lado, que la remuneración incorpore alguna participación en resultados susceptible de alcanzar a la totalidad de la plantilla.
- 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. Una referencia podría ser realizar un estudio sistemático con una frecuencia bienal.
- 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) Eliminación de la brecha salarial de género.
- g) Buscar fórmulas que favorezcan la corresponsabilidad de género y la conciliación de la vida profesional y familiar de todos sin perjuicio del desarrollo empresarial.

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) Estudiar el compromiso de repartir un % de sus resultados entre todos los componentes de su plantilla. La consecución de este objetivo podrá alcanzarse en un plazo de 5 años.

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) Plantear objetivos anuales que tangibilicen las ventajas del nuevo modelo, mejorando a la vez la rentabilidad sobre fondos propios para los accionistas y la retribución global para los trabajadores
- c) Destinar al menos un 50% de los beneficios anuales a incrementar los Fondos Propios, de forma que facilite la inversión en equipos, actividades de I+D+i y, consiguientemente, su desarrollo y sostenibilidad. La consecución de este objetivo de 50% sería de media y debería alcanzarse en un plazo de 5 años.
- 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 y medioambiental, de los países en los que desarrolle su actividad, así como las recomendaciones de la OIT.
- b) Mantener una política de honestidad fiscal, evitando el fraude y la utilización de paraísos fiscales, de forma que no se vean mermados los recursos públicos necesarios para afrontar los retos económicos y sociales de la Comunidad.
- c) Dedicar un porcentaje del 1%-3% de los beneficios a actividades de Responsabilidad Social valorando la implicación de los trabajadores en los distintos proyectos y contando para todo ello con el Comité de Empresa. La consecución de este objetivo debería alcanzarse en un plazo de 5 años.
- d) Participar en la reflexión, evaluación y, si cabe, implementación

de las políticas sociales dirigidas a la integración laboral de los trabajadores menos cualificados que puedan quedar “excluidos” de los procesos productivos por efecto de la incorporación de las nuevas tecnologías o de su situación personal.

- e) Colaborar con los Órganos públicos correspondientes para la adecuación permanente de la FP, la formación continua y la formación universitaria a las necesidades de las empresas, estableciendo los planes de formación dual, experiencia en prácticas, programas de servicio y aprendizaje adecuados. En definitiva, una comunicación permanente entre el mundo empresarial y el formativo para construir un proyecto común.

Bilbao, 21.9.20