



# ¿Quién debe ser le propietarie de su empresa **DESPUÉS DE USTED?**

**POR QUÉ MILES DE PROPIETARIOS DE EMPRESAS  
VENDEN A SUS EMPLEADOS**

Este folleto ayuda a los propietarios de empresas a evaluar la propiedad de los empleados. El folleto muestra cómo, si decide vender a sus empleados, esto puede significar flexibilidad y un valor justo de mercado para usted, seguridad para su fuerza laboral y comunidad, y la profunda satisfacción de conocer a las personas que serán responsables por el éxito de su empresa después de que usted se haya ido.



Democracy  
at Work  
Institute  
USFWC



**NCEO**  
NATIONAL CENTER FOR  
EMPLOYEE OWNERSHIP

# ¿Por qué es que algunas propietarias de empresas venden sus empresas a sus empleadas?

## COMO PROPIETARIE DE UNA EMPRESA, ALGÚN DÍA TENDRÁ QUE DECIDIR QUIÉN DEBE SER PROPIETARIE DE SU EMPRESA DESPUÉS DE USTED.

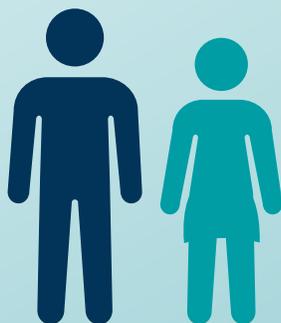
Algunas personas venden a familiares, a inversionistas u otras empresas. Pero en las últimas cuatro décadas, miles de propietarias han decidido convertir a sus empleadas en les próximas propietarias de sus empresas.

El camino más común a la propiedad de les empleadas en los Estados Unidos es un plan de propiedad de acciones de les empleadas, o ESOP (por sus siglas en inglés). En una transacción ESOP, usted vende sus acciones a un valor justo de mercado a un fideicomiso, y el fideicomiso tiene las acciones en beneficio de les empleadas de su empresa. En todos los estados y casi todos los sectores económicos, 6,000 compañías de propiedad privada tienen ESOPs. Aunque la motivación varía, más del 90% de les encuestadas a nuestra encuesta de transacción ESOP informaron estar satisfechas con su ESOP.

Otra forma de implementar una participación amplia de les trabajadores, las cooperativas de trabajadores son cada vez más populares. Las cooperativas de trabajadores, a menudo favorecidas por su sencillez y enfoque democrático, se cuentan por centenares en los Estados Unidos y existen muchas más en el extranjero, incluyendo la cooperativa de trabajadores del mundo, la corporación Mondragon ubicada en la región vasca de España.

La decisión que tome le afecta a usted, a su familia, a su comunidad, a las personas con las que su empresa hace negocios y a su fuerza laboral. Llamativo el equilibrio adecuado es difícil, y nadie puede entender ese desafío mejor que las personas que estaban en su situación. ■

Pero ¿cómo se ve una transacción de ESOP? Consulte la página número 4 para averiguarlo.



¿Le interesan las cooperativas de trabajadores? Puede iniciar en la página número 8.

# ¿Por qué debería vender su empresa a un ESOP?

## Joe Motz

Fundador y Director Ejecutivo,  
*The Motz Group*

Fundé Motz *Environmental Maintenance* en 1977, convirtiéndose en una presencia establecida de paisajismo y cuidado de terrenos comerciales en nuestra comunidad de Cincinnati y más allá. Pronto me encontré en la posición de vender nuestra división de cuidado del césped a un grupo grande en nuestra industria que prometió que cuidarían de nuestros empleados y de nuestros valiosos clientes.



Las promesas no se cumplieron. Claro, recibí valor al final, pero ver una parte de la empresa que construí cambio sólo para perjudicar a aquellos que ayudaron a construirla y causó mucho dolor, convirtiendo lo que debería haber sido una ocasión alegre en algo en conjunto menos gratificante. Quería que se hiciera de una manera mejor.

Sentí que encontré una mejor manera en 2015, cuando tomé la decisión interna de vender la compañía “internamente” vs. que se venda “externamente”. En la primavera de 2018 vendí el 20% de la empresa a la ESOP en una transacción sin garantías autofinanciada.

Estoy agradecido de que habíamos estado practicando la educación financiera y la transparencia antes del ESOP. Esto nos coloca en la mejor posición posible para que les empleadas entiendan la importancia del ESOP y para asegurarnos de que mantiene al Grupo Motz en el futuro, para que beneficie a quienes ayudaron a construirlo y a quienes servimos. ■

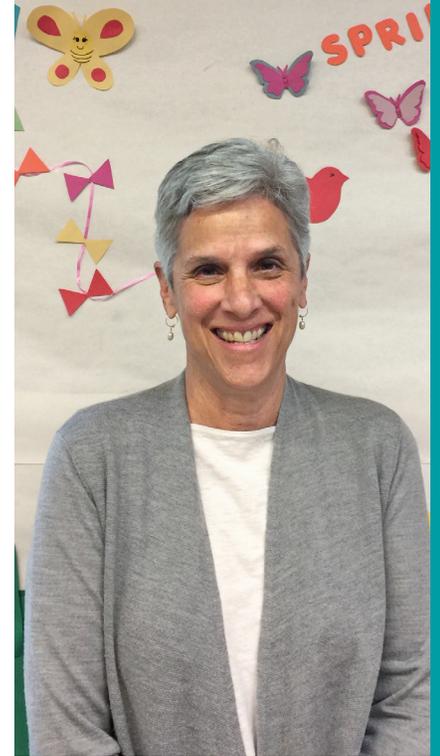
## Holly Saltzman

Fundadora y presidenta,  
*Imagine Early Learning Centers*

La reputación al construir y operar centros de aprendizaje temprano de alta calidad, multi sitio y boutique de los Centros de Aprendizaje Temprano *Imagine*, siempre nos han hecho atractivos para las empresas más grandes. Tal vez la fuerza de nuestro personal es la razón principal por la que nos buscan tanto. Así que, cuando se llegó el momento de evaluar mis opciones para salir de la empresa, busqué compradores estratégiques. Sin embargo, para realizar la venta de la empresa, quería una garantía de se le darían contratos a todas todas las empleadas de *Imagine* — no sólo al equipo ejecutivo, sino también a los profesores auxiliares, los contables — todas. Después de llegar muy cerca de finalizar un acuerdo, me fue evidente que el comprador no haría esta garantía. Entonces, me di cuenta de que vender a un comprador estratégico no era el paso correcto para *Imagine*.

Dado que mi problema con cualquier comprador potencial era proteger a mis empleadas, decidí buscar en Google “empresas que pertenecen a las empleadas” y comencé a leer. Después de leer sobre opciones de acciones y estructuras de empresas alternativas, finalmente llegué a ESOPs. Al principio, información parecía abrumadora y llegué a pensar que me iba a explotar la cabeza. Pero con la repetición, el proceso finalmente comenzó a tener sentido. Ya no me parece tan complicado.

Estoy orgullosa de decir que las empleadas de *Imagine* ahora poseen casi el 33% de la compañía. El plan es venderles el resto en los próximos años. *Imagine* siempre ha sido un equipo, y las empleadas son una parte crucial en ese equipo. En mi opinión, merecen ser recompensadas tanto por su excelente trabajo como por seguir en la empresa a lo largo de los años. No estoy lista para estar en casa a tiempo completo, pero el cambio es bueno. Es hora de que un nuevo grupo de líderes lleve a *Imagine* al futuro, siendo una empresa que pertenece a las empleadas. ■



*“Imagine siempre ha sido un equipo, y las empleadas son una parte crucial en ese equipo. En mi opinión, merecen ser recompensadas tanto por su excelente trabajo como por seguir en la empresa a lo largo de los años”.* — Holly Saltzman

# Preguntas frecuentes

Para asegurarse de que ha explorado completamente sus opciones, debe planificar de seis a doce meses a partir de la fecha que decida vender su negocio hasta que los documentos estén firmados. Durante ese tiempo, contratará un equipo de asesores, determinará el tamaño y la financiación de la transacción, diseñará el paquete de beneficios para empleados y gestionará las comunicaciones con la fuerza laboral.



## P. ¿Cuánto pagará un ESOP?

**R.** El ESOP compra la acción a un valor justo de mercado, según lo determine un evaluador independiente. Los ESOP también pueden proporcionarle beneficios fiscales en forma de un aplazamiento de las ganancias de capital. Puede ser que otros compradores estratégicos paguen un valor justo de mercado por adelantado, pero los propietarios que vendieron a un ESOP a menudo encuentran que su salario neto después de impuestos es mayor en una venta ESOP.

## P. ¿Pagan los empleados por sus acciones?

**R.** Casi nunca. Generalmente, las contribuciones de la empresa al ESOP apoyan la compra de las acciones de los propietarios de la venta, al mismo tiempo que proporcionan un beneficio a los empleados.

## P. ¿Cuál será mi papel en la empresa?

**R.** Es flexible. Algunos vendedores dejan de trabajar el día en que se completa la venta, o incluso antes. Otros prevén una transición ordenada a largo plazo, y algunos permanecen como CEO o miembro de la junta.

## P. ¿Las empresas que pertenecen a los empleados marcan la diferencia?

**R.** Las empresas típicas de ESOP superan a los competidores y proporcionan compensación, beneficios y seguridad laboral por encima de la media.

## P. ¿Tengo que vender el 100% de mis acciones?

**R.** Puede vender todas o algunas de sus acciones. A diferencia de la mayoría de los otros compradores, un ESOP puede comprar una parte de sus acciones o puede comprar por etapas.

## P. ¿Son complicados los ESOPs?

**R.** No importa lo que le digan, no hay una manera sencilla y sin complicaciones de vender su empresa. Las transacciones ESOP requieren el apoyo de asesores experimentados porque un ESOP es un plan de jubilación de empleados sujeto a una regulación federal sustancial. También dan a los vendedores más control sobre los riesgos inherentes de una venta comercial, y pueden costar menos y cerrar más rápidamente que una venta a un tercero.

## P. ¿Puedo elegir quién obtiene acciones?

**R.** Las reglas de ESOP generalmente requieren que al menos todos los empleados a tiempo completo con un año o más de servicio estén en el plan y obtengan asignaciones de acciones basadas en salarios relativos o una fórmula de más nivel.

## P. ¿Y los impuestos?

**R.** Los ESOPs se pueden utilizar en corporaciones C o S, y tienen diferentes incentivos fiscales. ■

**Consulte la página 6 para obtener información sobre la estructura, el precio y el proceso de la transacción de ventas.**

## Shawn Burcham

Fundador y presidente, *PFSbrands*

Cuando empecé a investigar mis opciones para vender mi empresa, sabía que quería dos cosas: quería la flexibilidad para seguir involucrado en la empresa, y sabía que quería que *PFSbrands* siguiera siendo una parte próspera y vital del centro de Missouri. Esto

esencialmente descartaba ventas a terceros y de capital privado, porque hay demasiadas historias de horror de las que resultan en la reubicación de una empresa, despidos masivos o el cierre.

Estaba familiarizado con el modelo ESOP de varios supermercados a los que distribuimos, así que comenzamos a explotarlo alrededor de 2008, con más seriedad al respecto en 2012. Después de reunir un equipo de liderazgo impresionante y examinar nuestras opciones, decidimos que vender

el 100% de nuestra corporación S era lo mejor para todos los involucrados, hacerlo le dio a la compañía todos los beneficios posibles, mientras que también demostró a los empleados que hablaba en serio acerca de darles una participación en el resultado y verles hacer *PFSbrands* tan exitosa como sea posible.

Así que en 2017 establecimos una transacción apalancada a largo plazo que implicó deudas principales, financiamiento de vendedores y órdenes de le vendedore. Ahora la comunidad y nuestros empleados-propietarios saben que estos trabajos no van a ninguna parte. Y la prueba está en el budín, en el primer año desde la venta, nuestro precio de las acciones subió hasta un 488%. ■

*“Ahora la comunidad y nuestros empleados-propietarios saben que estos trabajos no van a ninguna parte. Y la prueba está en el budín, en el primer año desde la venta, nuestro precio de las acciones subió hasta un 488%”. — Shawn Burcham*



## Compañías ESOP SUPERAN

- Es bien sabido que las compañías ESOP han generado un 2.5% más de nuevos puestos de trabajo al año de lo que estas mismas empresas habrían generado si no tuvieran un ESOP.
- Los empleados-propietarios tienen un-tercio o un-cuarto de probabilidad de perder sus trabajos a comparación de los trabajadores no propietarios según un análisis de NCEO de los datos de la Encuesta Social General.
- Los análisis de las compañías ESOP con incumplimiento de sus préstamos a una tasa de 0.2% por año.
- Alrededor de 2017 un estudio encontró que las compañías con ESOPs tenían un 50% menos de probabilidades de salir del negocio mirando las últimas dos recesiones.



## Los ESOPs Crean BUENOS TRABAJOS

Entre los trabajadores de 30 a 36 años, a los trabajadores-propietarios les va mejor que a los empleados no propietarios:

- 90% más alto o casi dos veces la riqueza media del hogar a los 30 años
- 22% de los ingresos medios de salarios
- 46% más de permanencia en el trabajo

Las relaciones entre las empresas que pertenecen a los empleados y la mejora de los resultados económicos para los trabajadores persisten en gran medida en el tiempo y cuando se controlan los factores demográficos.

# LAS VENTAS DE ESOP: Estructura, Precio y Proceso

Las ventas de ESOP van desde transacciones fusiones y adquisiciones pequeñas y sencillas hasta fusiones y adquisiciones complejas

En todos los casos, la empresa realiza contribuciones deducibles de impuestos al fideicomiso ESOP para comprar acciones de uno o más vendedores.

En el tipo más simple de transacción, una empresa crea un fideicomiso ESOP y aporta dinero en efectivo anualmente a base discrecional como los beneficios permiten. El fideicomiso utiliza estas contribuciones para comprar gradualmente las acciones para la venta.

Los empleados gradualmente acumulan una participación en la propiedad a medida que el propietario vende más y más acciones.

La estructura más común implica un préstamo de los vendedores, de un prestamista externo en términos comerciales estándar, o una combinación de los dos. El dinero prestado permite a la ESOP comprar acciones.

Los propietarios originales pueden vender algunas o todas sus acciones. La compañía hace contribuciones anuales para cubrir el reembolso del préstamo.



## Pasos principales de la transacción ESOP

1. Dedique algún tiempo a educarse sobre ESOPs
2. Complete un estudio de viabilidad y determine un rango de valoración inicial
3. Contrate un equipo de asesores
4. Desarrolle la estructura de transacciones y lleve a cabo la diligencia debida
5. Establezca el fideicomiso y nombre a la fideicomisaria
6. La fideicomisaria contrata a un tasador independiente y determina el valor justo de mercado de las acciones
7. Negocie los términos y condiciones de la transacción; el fideicomisario se asegura de que los términos sean en el interés de los participantes
8. Cierre la transacción y comuníquese con los empleados-propietarios

## Valoración

ESOPs son compradores financieros y no pueden pagar un precio estratégico. Una empresa de tasación independiente valora las acciones que están siendo compradas por la ESOP a un valor justo de mercado. Si el ESOP está comprando un interés minoritario, el precio probablemente incluirá un descuento por intereses minoritarios. La mayoría de las valoraciones de ESOP también incluyen un pequeño descuento por falta de comercialización.

## Gobernar la Transacción

El fideicomisario ESOP, generalmente una institución externa o una persona con experiencia específica en ESOPs, se asegura de que la transacción ESOP cumpla con todos los requisitos legales y que el ESOP no pague más que el valor justo de mercado. La fideicomisaria está obligada a trabajar únicamente en interés de los participantes del plan. ■

## Roger Ryberg

Expropietario y Director Ejecutivo, *Windings*

Sé que soy mortal. Así que empecé a explorar mis opciones de salida en 1990, sólo siete años después de comprar la compañía a su fundador, JW McKinney.

Eso fue 28 años antes de salir de la compañía en su totalidad. Me encantó trabajar en *Windings*, me encanta la compañía y su gente y me encantaría seguir trabajando allí hasta el día de hoy, pero la realidad de la situación es que no puedes vivir para siempre.

Me atrajo la idea ESOP porque sabía que quería ver a *Windings* seguir beneficiando a sus empleadas y su comunidad en New Ulm, Minnesota. Las

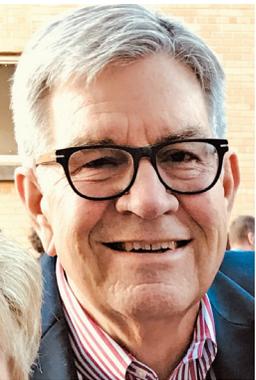
empresas que pertenecen a las empleadas parecía una triple victoria: una victoria para le propietarie, les empleadas y para la comunidad. El capital privado o una venta a terceros nos quitaría nuestra independencia sin que les empleadas obtengan una recompensa potencial.

Así que un poco más de 10 años después de empezar a explorar mis opciones, comencé a vender *Windings* a sus empleadas a través de un ESOP.

Vendí la compañía pieza por pieza, con mi esposa y yo financiando todas menos la última transacción sin órdenes. Vendí el 13% a la vez hasta que el ESOP alcanzó la propiedad mayoritaria, luego vendí dos tramos del 15%. En este punto quería vender el resto de la compañía en una transacción que se financió con un banco local.

Cuando adquirí *Windings* en 1983, era un negocio de \$700,000 por año. Para cuando vendí mi última porción a la ESOP, era un negocio de \$25 millones y financieramente fuerte de tal manera que el banco local que financió la transacción final ¡ni siquiera nos pidió a mi esposa y a mí que confirmáramos el préstamo! Y sólo se ha hecho más fuerte desde entonces, duplicando el valor de la acción en el tiempo desde que me fui en 2008.

Salir con tiempo me permitió seguir dirigiendo la nave a través de la transición. Además, a medida que el valor de la acción creció, también lo hizo el valor de mi jubilación, como participante de ESOP y como propietario mayoritario. Sobre todo, estoy orgulloso de decir que nuestra empresa sigue siendo una parte próspera e importante de la comunidad, que es propiedad de todas las personas que continúan haciendo que sea excelente. ■



## Kevin Mauger

Presidente, *NCC Automated Systems*



No consideré nada más que el ESOP, que ahora posee el 42% de las acciones. Planeo vender el resto de mis acciones en algún momento, ya sea todos a la vez o en tramos en el camino, pero no estoy saliendo de NCC Automated Systems todavía y no tengo ningún deseo de trabajar en otro lugar.

En el centro de esto me pregunto: "¿Cómo damos el siguiente paso como empresa? Para tener un

entorno próspero, tiene que tener jugadores muy fuertes a los que desafía y a los que proporciona oportunidad. Para promover ese ambiente y dejar un impacto duradero para toda la gente magnífica que tengo en mi vida, todo comienza con el crecimiento. Una de las formas fundamentales de fomentar ese crecimiento es proporcionando una participación en el juego a través de un ESOP. ■

## Curt Curry

Gerente de apoyo en informática y empleado-propietario, *Cape Air*

Te cambia la vida ser parte de una empresa que pertenece a las empleadas. Como empleade-propietarie, cada decisión que tomo no es sólo para mí, sino para todos les que me rodean y todos los demás departamentos que me rodean. Hay una conexión real.

Hay un deseo real de llevar las cosas a otro nivel y ser parte en la toma de las mejores decisiones posibles, y no sólo alrededor del personal, sino también problemas de equipos y problemas de responsabilidad fiscal. Así que creo que realmente transforma tu relación con tu compañía. ■



*"Es un cambio de vida ser parte de una empresa que pertenece a les empleadas".* — Curt Curry

Los ESOP no son la única manera de implementar una participación amplia de los trabajadores en su empresa. Las cooperativas de trabajadores son cada vez más populares debido a su simplicidad y principios democráticos.

# ¿Qué es una cooperativa de trabajadores?

Una cooperativa de trabajadores es una empresa basada en valores que considera el beneficio de los trabajadores y la comunidad como objetivo principal. Las dos características principales de las cooperativas de trabajadores son:

- Los trabajadores son propietarios de la empresa y contribuyen a su éxito económico en función de su aporte laboral a la cooperativa
- Los trabajadores cuentan con representación y voto dentro de la junta directiva, respetando el principio de "una trabajadore, un voto"

Además de participar en lo económico y en gobernanza, los trabajadores-propietarios a su vez gestionan las operaciones diarias de la empresa a través de varias estructuras de gestión.

En una cooperativa de trabajadores, los trabajadores poseen un capital financiero que les permite tomar parte en el riesgo verdadero así como en la recompensa que vienen de ser propietarios de una pequeña empresa. Los trabajadores también participan de forma significativa en las decisiones empresariales, esto incluye poder expresar sus preferencias y mejorar su vida laboral. Los trabajadores son los dueños y controlan las cooperativas de trabajadores. ■



## Una Breve Historia de Cooperativas de Trabajadores en los Estados Unidos

Aunque todavía no tenemos datos completos sobre la naturaleza y el alcance de las cooperativas de trabajadores en los EE.UU., nuestra investigación ha verificado a 465 cooperativas de trabajadores en los Estados Unidos. Estos lugares de trabajo democráticos emplean a unas 7,000 personas y generan más de 550 millones de dólares en ingresos anuales. El número de cooperativas de trabajadores ha incrementado constantemente en los últimos 20 años, este número está compuesto tanto por empresas bien establecidas como por otras nuevas y en crecimiento, incluyendo cada vez más algunas empresas que han sido vendidas a sus empleados por sus propietarias.

Cualquier tipo de negocio puede ser un negocio que le pertenece y es controlado por los trabajadores. En los Estados Unidos, las cooperativas de trabajadores tienden a concentrarse en los sectores de comercio minorista y de servicios. Las industrias más comunes incluyen:

- Alojamiento y servicio de comida
- Atención médica
- Fabricación e ingeniería
- Tecnología
- Diseño

Muchas de las cooperativas de trabajadores que existen hoy en día se inspiraron en las Cooperativas Mondragon en España, las cuales permitieron que la gente vasca saliera de la pobreza y construyeran lo que hoy es la 7ª corporación más grande de España, una cooperativa de trabajadores.

Actualmente, las cooperativas de trabajadores están viendo un auge de popularidad, esto se debe a la concentración de industrias y sectores y al crecimiento de una infraestructura de apoyo que incluye la financiación, proveedores de asistencia técnica y asociaciones comerciales a nivel local, regional y nacional. El interés por las cooperativas de trabajadores como estrategia para crear empleos y generar riqueza también va en aumento, y las organizaciones comunitarias, las ciudades y los defensores de las pequeñas empresas reconocen el potencial que existe en la forma para construir una economía más inclusiva.

Este reciente crecimiento en el sector de cooperativas de trabajadores se remonta a las décadas de los 70s y 80s, cuando se fundaron todas las cooperativas de trabajadores más grandes de la actualidad, como parte de una explosión en formas económicas alternativas.

Las cooperativas que sobrevivieron han prosperado, y han ayudado a sembrar un nuevo crecimiento a través de la inversión de capital y conocimiento en una segunda ola de desarrollo de cooperativas de trabajadores a partir de finales de la década de los 90s. Para el 2000, varias organizaciones de desarrollo de cooperativas de trabajadores habían comenzado a tener éxito utilizando la forma como medio para crear buenos empleos para personas de ingresos bajos y moderados, desde la atención domiciliar hasta la limpieza de casas. ■



### DATOS Y CIFRAS SOBER LAS COOPERATIVAS DE TRABAJADORES

- Número de cooperativas de trabajadores en los Estados Unidos: 465-800
- Número total de personas que trabajan en cooperativas de trabajadores en los Estados Unidos: 7,000
- Ingresos anuales totales generados por cooperativas de trabajadores: 550 millones de dólares
- Tamaño promedio de una cooperativa de trabajadores: 50 personas (la media es de 10 personas)
- La cooperativa de trabajadores más grande: Cooperative Home Care Associates (CHCA, por sus siglas en inglés) con más de 2,000 trabajadores
- Número de cooperativas de trabajadores formadas desde principios del siglo XXI: más de 150
- Porcentaje de cooperativas de trabajadores que tuvieron sus inicios como empresas con fines de lucro tradicionales: 26%
- Porcentaje de cooperativas de trabajadores que tienen ingresos anuales que sobre pasan el millón de dólares: 31%
- Margen de ganancias promedio anuales en una cooperativa de trabajadores: 6.4%
- Estructuras de las cooperativas de trabajadores: El 46% constituye en virtud de estatutos cooperativos, 26% operan como sociedades de responsabilidad limitada y el resto son corporaciones tipo-C, asociaciones, entre otras.

# El Proceso de Transición para las Cooperativas de Trabajadores

El proceso requiere una inversión de recursos y asistencia profesional para garantizar el éxito y los beneficios a largo plazo. Si bien el proceso es único para cada negocio, generalmente consta de cinco etapas. La duración del proceso también puede variar mucho, esto depende de la complejidad y de la preparación.

**EXPLORAR** (el plazo varía): le propietarie de la empresa estudia el concepto de propiedad de los trabajadores y decide si dicho concepto es una idea que vale la pena implementar

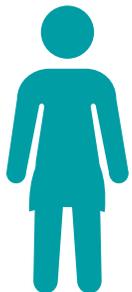
**EVALUAR** (3 a 6 meses)— le propietarie de la empresa trabaja con profesionales con experiencia para comprobar que una transición de propiedad es factible

**ESTRUCTURAR** (6 a 12 meses): un equipo de transición establece los términos de venta y los cambios de liderazgo

**EJECUTAR** (3 a 6 meses): la transacción se financia con el apoyo de le prestamista y la compañía cambia de manos legalmente. En la mayoría de los casos, los empleados requerirán financiación externa o de le vendedore para realizar la transacción

**APOYO** (el plazo varía): Las carencias operativas y de facilitación se solventan mediante la capacitación continua del personal que desempeña nuevas funciones con nuevas responsabilidades

¿Cuáles son las diferencias entre los ESOPs y las cooperativas de trabajadores?



ESOPs	Cooperativas de Trabajadores
Acciones propiedad de un fideicomiso, los empleados las poseen indirectamente	Propiedad directa de acciones, un voto por accionista
Es la mejor opción para las empresas más grandes (mínimo 20 empleados)	Buena opción para empresas de todos los tamaños (mínimo 5-6 empleados)
Es mucho más caro crear y mantenerlo	Es más accesible crearla, incluso desde el principio
Grandes ventajas fiscales	Ventajas fiscales moderadas
Puede tener una estructura democrática, pero depende de la junta y de los fundadores	Democrática por naturaleza
Puede aceptar la mayoría de las formas de financiación	Sus opciones de financiación son más limitadas (aunque esto está mejorando)

# ¿Por qué formar una cooperativa de trabajadores?

Carolyn Edsell-Vetter

*A Yard and a Half*

A *Yard and a Half* fue fundada por Eileen Michaels en 1998. Es una empresa de jardinería ubicada en Massachusetts. Estaba planeando retirarse y



decidió vender la compañía a sus empleadas. La cooperativa se formó para preservar y continuar desarrollando un lugar de trabajo de propiedad local, seguro y democrático en una industria donde los trabajadores a menudo enfrentan explotación, robo de salarios y condiciones de trabajo peligrosas.

En realidad, nuestra ex jefa encontró gente buena y luego encontró una manera de hacerles encajar, y

realmente hizo crecer la compañía basándose en las fortalezas de la gente que había empleado.

Uno de los retos para una propietarie que está pensando en una conversión a cooperativa es entender todos los roles que tiene como propietarie única. Cuando llegó el momento de vender la empresa a las empleadas, Eileen desarrolló un equipo directivo en el que cinco de nosotres comenzamos a reunirnos con ella regularmente y comenzó a ser más transparente sobre lo que se necesita para dirigir una empresa. ■

*“Uno de los retos para una propietarie que está pensando en una conversión a cooperativa es entender todos los roles que tiene como propietarie única”.*

Matthias Scheiblehner

*Metis Construction*

Cualquier propietarie de una pequeña empresa sabe lo que se necesita para dirigirla—no dormir, el estrés—y poder trabajar con un grupo de personas con las que realmente te gusta trabajar, poder compartir ese riesgo y estrés hace que el estrés y las crisis sean algo que une a todo el mundo y es realmente gratificante. Desde el punto de vista empresarial, las empresas propiedad de los trabajadores tienden a ser mucho más rentables y productivas.



Esto tiene muchas ventajas para nuestros trabajadores-propietaries. Participan, comparten las ganancias. La mejor manera en que puedo describirlo es una comunidad, formar parte de algo que es más grande que yo, pero me da una conexión que no había tenido. Es una experiencia bastante increíble llegar a trabajar todos los días sabiendo que estás haciendo algo pequeño para convertir al mundo en un lugar más justo y equitativo. Y así es como me gusta”. ■

*“Desde el punto de vista empresarial, las empresas propiedad de los trabajadores tienden a ser mucho más rentables y productivas”.*

# Cómo puede obtener más información

Como la principal fuente de información sobre ESOPs y empresas que pertenecen a los empleados, el NCEO se compromete a ayudar a las empresas a tomar decisiones informadas. Estamos encantados de ayudarle a través del proceso de averiguar si un ESOP es adecuado para usted.

- **Comience con lo básico:** Nuestra membresía de ESOP Essentials ([nceo.org/esop-essentials](http://nceo.org/esop-essentials)) ofrece seis meses de contenido educativo exclusivo con recursos seleccionados para la venta de propietarios de empresas.
- **Hable con una empresa propiedad de los empleados en su estado o industria:** Podemos conectarle con un miembro de NCEO en su área o industria para aprender sobre su experiencia y decidir mejor si un ESOP se adaptará a sus necesidades de sucesión. Para comenzar, comuníquese con Timothy Garbinsky al 510-208-1310 o [TGarbinsky@nceo.org](mailto:TGarbinsky@nceo.org).
- **Conviértase en un miembro de NCEO:** Como miembro de NCEO llámenos en cualquier momento con preguntas al 510-208-1300.
- **¿Le interesan las cooperativas de trabajadores?** Aprenda sobre cómo empezar a trabajar con el Instituto de Democracia en el Trabajo en [institute.coop/conversion](http://institute.coop/conversion).



**THE NATIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP (NCEO)**, por sus siglas en inglés) es una organización de membresía sin fines de lucro establecida en 1981 para proporcionar recursos prácticos e información objetiva y confiable sobre las empresas que pertenecen a los empleados, para negocios, empleados y el público. Tenemos más de 3,000 miembros, de empresas y asesores profesionales que ayudan a académicos, funcionarios del gobierno y otros.

El NCEO celebra reuniones, como nuestra conferencia anual; realiza seminarios web semanales; es el principal editor en el campo, con más de 60 publicaciones; realiza encuestas de empleados; recopila y distribuye datos sobre empresas de ESOP; y proporciona servicios de conferencia y consultoría introductoria. Nuestro trabajo también incluye ayuda a académicos y amplios contactos con los medios de comunicación, tanto a través de entrevistas como a través de artículos de escritura.

No cabildamos ni proporcionamos servicios de consultoría continuos. Estamos calificados como una organización sin fines de lucro 501(c)(3).

National Center for Employee Ownership  
1629 Telegraph Ave., Suite 200, Oakland, CA 94612  
(510) 208-1300 | [nceo.org](http://nceo.org)

**EL INSTITUTO DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (DAWI, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)** fue fundada por la Federación de Cooperativas de Trabajadores de los Estados Unidos como el único grupo nacional de reflexión y acción que amplía la promesa de la propiedad de los trabajadores a las comunidades excluidas de los buenos empleos y oportunidades de propiedad empresarial, especialmente para personas BIPOC, inmigrantes y trabajadores de bajos salarios. A través de la investigación, la innovación, las relaciones gubernamentales y la educación, DAWI apoya la propiedad de los trabajadores como el modelo de negocio superior para crear empleos con dignidad, compensación justa y oportunidades para la riqueza y la creación de habilidades.

DAWI aporta tanto una vista general de la etapa nacional como una comprensión experiencial sobre el terreno de los negocios cooperativos, asegurándose de que el crecimiento del movimiento cooperativo este arraigado tanto en las propias cooperativas de trabajadores como en las sucursales para llegar a nuevas comunidades de trabajadores-propietarios.

Democracy at Work Institute  
1904 Franklin St., Suite 400, Oakland, CA 94612  
(415) 379-9201 | [institute.coop](http://institute.coop)