

Historia del Mes de la Propiedad de los Empleados

En 1982, el Centro Nacional de la Propiedad de los Empleados cumplió dos años. Nuestro personal estaba formado por tres personas: Karen Young, Mike Yoffee (un pasante) y yo. Pensamos que sería una buena idea celebrar una semana de la propiedad de los empleados.

Hay todo tipo de “días”, “semanas” y “meses”. Para empezar el año, puede celebrar el Día Nacional de la Resaca el 1.º de enero, y después, una vez que se haya recuperado, disfrutar del Día Nacional del Buffet el 2 de enero, y rematarlo con el Día Nacional de la Cereza Cubierta de Chocolate el 3 de enero (no lo estoy inventando). Por supuesto, muchos son más serios, como el Día Nacional de Concienciación sobre la Trata de Seres Humanos, el Día de Martin Luther King Jr. y el Día Internacional de Conmemoración del Holocausto. Algunos son designados por el Congreso, incluidos muchos días o semanas dedicados a diversos productos, como el Mes Nacional de la Avena.

Declarar una semana de la propiedad de los empleados parecía una buena idea para animar a las empresas a celebrar el hecho de ser propiedad de sus empleados y, con un poco de suerte, aprovechar la oportunidad para llamar la atención de la prensa local, los congresistas y los líderes locales. No queríamos intentar conseguir una designación del Congreso, era demasiado para una organización joven como la nuestra. Así que dijimos: “Esta es la Semana de la Propiedad de los Empleados”.

En ese entonces solo teníamos unos cientos de miembros y casi nada de dinero. Internet no existía y aún faltaban un par de años para que aparecieran las computadoras personales. Así que las cosas eran mucho más básicas. Mike tuvo la brillante idea de enviar una tarjeta de fiesta invitando a todos nuestros miembros a celebrar la Semana de la Propiedad de los Empleados. Para transmitir el mensaje de que se trataba de una celebración, Mike compró un montón de purpurina para poner en cada tarjeta. Escribimos etiquetas a mano, lamimos estampillas y sobres, y enviamos una lista de ideas con la tarjeta.

A los pocos días recibimos una llamada (entonces sí teníamos teléfono). En realidad, unas cuantas llamadas. La gente abría la tarjeta y la purpurina caía al suelo o al escritorio, lo que formaba un desastre difícil de limpiar. Aunque parecía una buena idea en ese momento.

Aparte del brillo, el concepto resultó ser bueno. Un par de años más tarde, iniciamos un concurso de carteles. La Asociación de Planes de Accionariado para Empleados (Employee Stock Ownership Plans, ESOP) aceptó la idea. Se convirtió en el Mes de la Propiedad de los Empleados, y empresas de todo el país celebraban pícnicos, jugaban, regalaban premios, organizaban actos especiales de comunicación, invitaban a miembros del Congreso a conocer a sus empleados, obtenían resoluciones de alcaldes y gobernadores, enviaban comunicados de prensa y mucho más. Ahora es un acontecimiento que la mayoría de las empresas de propiedad de empleados parecen reconocer de alguna manera.

— Corey Rosen, fundador del NCEO



*“Así que celebre este mes.
Solo sáltese la purpurina”.*

Por qué es importante hoy el Mes de la Propiedad de los Empleados

En realidad, todo el país debería celebrar el Mes de la Propiedad de los Empleados. La propiedad de los empleados no es una cuestión partidista. La derecha, la izquierda y el centro coinciden en que demasiados estadounidenses tienen muy poca riqueza. Algo más del 20 % de los estadounidenses no tiene riqueza alguna. El cuarenta por ciento de los estadounidenses no puede cubrir una emergencia financiera con efectivo disponible, lo que los obliga a pedir dinero prestado, cargarlo a una tarjeta de crédito, vaciar sus cuentas de jubilación (si tienen una) u otras opciones menos que óptimas. Solo alrededor de la mitad de la población en edad de trabajar tiene algún tipo de ahorro para la jubilación; el saldo medio de la cuenta de jubilación es cero. Las disparidades demográficas son aún mayores.

Esta falta de acceso a la riqueza es devastadora desde el punto de vista económico, social y psicológico. La riqueza significa opciones; riqueza significa seguridad; riqueza significa que podemos planificar el futuro. Con riqueza, podemos enviar a nuestros hijos a la universidad, arriesgarnos con un nuevo trabajo o iniciar un negocio, hacer frente a una emergencia y mucho más.

Unos 14 millones de estadounidenses forman parte de los ESOP, que poseen alrededor de \$1.4 billones en capital. Debido a la forma en que los ESOP están

estructurados, asignan inherentemente los recursos de manera más equitativa que casi cualquier otro incentivo gubernamental para la creación de riqueza, como los planes 401(k), los préstamos federales para la vivienda y los incentivos fiscales para la propiedad de la vivienda, los préstamos para pequeñas empresas, los incentivos fiscales para las corporaciones, y muchos, muchos más que benefician desproporcionadamente a las personas blancas más ricas.

Los ESOP son, en su mayor parte, complementos de otros planes de jubilación. Los participantes en estos planes acumulan 2.2 veces más activos de jubilación que los empleados en otros planes de jubilación e infinitamente más que aproximadamente la mitad de la población activa no gubernamental que no tiene ningún plan de jubilación.

En 2017, Nancy Wiefek, del Centro Nacional para la Propiedad de los Empleados (National Center for Employee Ownership, NCEO), utilizando datos sobre *millennials* de las encuestas longitudinales nacionales de la Oficina de Estadísticas Laborales, publicó una investigación innovadora que mostraba que la riqueza neta mediana de los hogares entre los encuestados en planes de propiedad de los empleados era un 92 % mayor para los empleados propietarios que para los empleados no propietarios; los empleados propietarios de color tienen un 79 % más de patrimonio neto familiar. Los empleados propietarios también tenían salarios más altos y mayor estabilidad laboral.



Los empleados ganan más porque las empresas ganan más. Las empresas ESOP tienen más éxito con un ESOP del que tendrían sin él. Crecen más rápido, son más innovadoras y ganan más dinero. Todos ganan, incluidas las comunidades y los clientes.