

TEMAS DE ACTUALIDAD

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA

Tema de actualidad coordinado por **Gemma Fajardo García**,
IUDESCOOP-Universitat de València y CIRIEC-España



Introducción

En 2024 Valencia asumió la capitalidad de la economía social española. Por tal motivo, desde la Universitat de València, el IUDESCOOP, junto con la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA) y la colaboración de la Plataforma por una Democracia Económica, decidimos organizar en Valencia la II Jornada universitaria por una democracia económica, dedicada en esta ocasión a “La participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa”.

La jornada tuvo por objeto debatir sobre la oportunidad y conveniencia de esta modalidad de participación de los trabajadores y, a la vez, promover el estudio y la investigación sobre el tema en la comunidad universitaria.

Nuestra Constitución en su art. 129.2 ordena a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa, y el Estatuto de los Trabajadores reconoce la participación en la empresa como un derecho básico de los trabajadores (art. 4 g), pero no lo desarrolla, se limita a señalar que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de órganos de representación como los delegados y comités de empresa (art. 61).

La participación de los trabajadores en la empresa puede abarcar, desde su implicación en la toma de decisiones (de forma directa o a través de sus representantes); la participación en los resultados de la empresa, o la participación en su capital.

La cogestión o codecisión, como forma de participación de los trabajadores en los procesos de toma

de decisiones estratégicas, económicas o financieras de las empresas, genera opiniones a favor y en contra, y la prueba es el distinto grado de aceptación que encontramos en las diversas jurisdicciones europeas.

Sin embargo, nuestra economía está cambiando, la prosperidad de las empresas ya no está tanto en su capacidad para acumular activos tangibles, sino en los activos intangibles de que disponga. Ya no es tan importante el capital acumulado, como el conocimiento, la creatividad, la capacidad de innovación de la empresa. Las empresas cada vez necesitan menos capital, las sociedades limitadas que son la gran mayoría, pueden constituirse sin capital; en cambio las empresas dependen cada vez más del conocimiento y creatividad de sus trabajadores.

Como consecuencia, la gobernanza de una empresa en la que esos activos intangibles son claves para competir no puede ser igual que la gobernanza de la empresa tradicional. Se hace preciso diseñar sistemas de co-gobernanza que representen de forma equilibrada los intereses del capital y del trabajo en la empresa.

Para avanzar en este nuevo paradigma es necesario adaptar los marcos normativos. Así la OCDE (“Principios de Gobierno Corporativo”, 2015), reivindica la promoción de la participación de los trabajadores en la empresa, y el Parlamento Europeo, en su Resolución de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo pide a la Comisión que realice las mejoras necesarias en el marco regulador de las sociedades europeas y del Derecho de Sociedades, para es-

El IUDESCOOP, junto con la Federación Valenciana de Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA) y la colaboración de la Plataforma por una Democracia Económica, celebraron el 10 de octubre de 2024 en Valencia la II Jornada Universitaria por una Democracia Económica, dedicada en esta ocasión a “La participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa”.

En paralelo a la publicación de este Tema de Actualidad, la revista ‘CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa’ publica un monográfico sobre la misma temática, coordinado por la profesora Fajardo.

tablecer unas normas mínimas sobre participación y representación de los trabajadores en los consejos de supervisión de las empresas.

En el caso de España, y al margen de la regulación sobre la sociedad anónima europea y la sociedad cooperativa europea (Ley 31/2006), los pocos casos de participación de los trabajadores en los órganos de administración de las empresas españolas han sido resultado de la negociación colectiva, pero sólo ha alcanzado a algunas grandes empresas, normalmente públicas.

Sin embargo, a finales de 2023 se tuvo conocimiento de que, entre los acuerdos para un nuevo Gobierno de coalición en España (PSOE-SUMAR), se incluía, el de impulsar “una participación más eficaz de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de sus respectivas empresas”. Este acuerdo impulsó un movimiento de reivindicación en sectores principalmente académicos, profesionales y sindicales en favor de la democratización de la empresa.

El momento era por tanto oportuno para, promover el debate y el estudio sobre la participación de los trabajadores en las empresas, ¿qué tipo de participación debe priorizarse?; ¿cómo afectaría esta participación en los diversos modelos de empresas? (públicas, privadas, grandes, pequeñas); ¿qué ventajas y qué inconvenientes pueden tener los diversos modos de participación para los trabajadores, para sus empresas, para la sociedad?; ¿debería regularse la participación o sólo incentivarse?; ¿qué podemos aprender de otras experiencias tanto en España como en la Unión Europea?; ¿qué opina la academia?; ¿los directivos de las

empresas?; ¿los trabajadores?; ¿los sindicatos?; ¿las administraciones públicas?

Las anteriores son algunas de las cuestiones que nos planteamos debatir en dicha jornada, así como, a partir de ella seguir promoviendo el estudio y la investigación sobre el tema.

La citada Jornada se celebró como estaba previsto el 10 de octubre de 2024 en el salón de grados de la Facultad de Derecho (Campus Tarongers), contando con la financiación de la Facultad de Derecho, de FEVECTA y del IUDESCOOP.

En la inauguración estuvieron los representantes de las entidades organizadoras y colaboradoras: la decana Clara Viana Ballester, la directora del IUDESCOOP María José Vañó Vañó, y de Fevecta Paloma Tarragona Cano, y el presidente de la Plataforma por la democracia económica, Bruno Estrada López.

La primera ponencia, fue impartida por Vicente Salas Fumás, catedrático de organización de empresas, de la Universidad de Zaragoza, sobre “Participación de las personas trabajadoras en la empresa y eficiencia económica”. A continuación, el autor nos ofrece un resumen de su intervención.

La segunda ponencia, impartida por María Pons, profesora contratada-doctora de derecho del trabajo en la Universitat de València nos ilustró sobre el “Marco jurídico de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas”, un resumen de su intervención puede verse a continuación.

También tuvimos la intervención del representante de la Administración Pública, en particular nos visitó Rafael Gómez Gordillo en representación del

Secretario de Estado de Trabajo, quien nos informó de la voluntad del Ministerio de constituir una **Comisión de Expertos para estudiar y elaborar un Informe sobre el desarrollo del art. 129.2 de la Constitución, sobre la participación efectiva de los trabajadores en la empresa.**

En la tarde, tuvo lugar una mesa redonda en la que se debatió sobre varias cuestiones como: ¿es posible en España la participación de los trabajadores en la empresa?, ¿en qué medida y circunstancias?, ¿qué balance puede hacerse de las pocas experiencias existentes en España? ¿y desde la perspectiva internacional?, ¿la participación de los trabajadores en los órganos de las sociedades debería incentivarse o exigirse?, ¿qué ventajas tiene la participación para los trabajadores, para las empresas y para la sociedad en general?

La mesa fue moderada por quien escribe estas líneas y participaron en la misma notables expertos como Rafael García Martínez (consejero de ADIF por CCOO); Antonio Ferrer Sais (ex secretario de acción sindical confederal de UGT); Sara Lafuente Hernández (Instituto Sindical Europeo) e Ignacio Muro Benayas (Plataforma por la Democracia Económica).

A continuación, se expusieron las comunicaciones que habían sido seleccionadas para su presentación durante la Jornada, en concreto: la comunicación: "Retos y limitaciones de la participación de las personas trabajadoras en la empresa: Aproximación al caso de las empresas vascas a través del método Delphi", presentada por Yolanda Chica y Maite Ruiz-Roqueñi, profesoras de organización y dirección de empresas y marketing de la Universidad del País Vasco, y la comunicación "Un mapa para evaluar y comparar la participación horizontal en la propiedad y la gestión organizacional", de Alfonso Estragó, profesor e investigador del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

La Jornada finalizó con las conclusiones a cargo de Gemma Fajardo García, coorganizadora de la Jornada y el agradecimiento a los participantes tanto presenciales (74) como virtuales (17).

En las siguientes páginas, el lector encontrará un resumen de las principales contribuciones que se hicieron en la Jornada.

II JORNADA UNIVERSITARIA
POR UNA DEMOCRACIA ECONÓMICA

La participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones en la empresa

Jueves, 10 de octubre 2024

Universitat de València
Campus Tarongers
Salón de Grados
Facultad de Derecho

Organizan:



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA
IUDESCOOP
Institut Universitari d'Investigació en Economia
Social, Cooperativisme i Emprenedoria

Colaboran:



PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA Y EFICIENCIA ECONÓMICA

por **Vicente Salas Fumás,**
Profesor Emérito de la Universidad de Zaragoza



Este texto resume la ponencia del autor en la 'II Jornada Universitaria por una Democracia Económica. La Participación de las Personas Trabajadoras en la Toma de Decisiones en la Empresa. Valencia 10-10-24', en la que se describen las formas de participación de las personas trabajadoras en la empresa, y se resumen algunos de los resultados más representativos de la investigación económica sobre el impacto de la participación en la productividad de la economía, como indicador de eficiencia económica¹. La participación de las personas trabajadoras se concibe como una alternativa a la gobernanza jerárquica del capital sobre el trabajo que es característica común en el contrato laboral entre empleadores y empleados. El contrato que regula la relación de empleo incorpora el derecho del empleador (empresario-persona física o persona jurídica) a dar órdenes al empleado sobre el trabajo a realizar y cómo realizarlo, a cambio de una retribución pactada de antemano. El empleador se apropiá de los resultados del trabajo individual y colectivo en forma de bienes o servicios producidos para la posterior venta al mercado, con la expectativa de generar ingresos por encima de los costes incurridos en la producción. A través de distintas fórmulas de participación se empodera a los trabajadores para influir en las decisiones que en la gobernanza jerárquica son exclusivas del empleador, y/o para ser partícipes de los resultados finales de su trabajo.

La forma más inmediata de que los trabajadores tengan control sobre su propio trabajo, sin dependencia jerárquica de los empleadores y en condiciones de igualdad de poder efectivo de todos y cada uno de ellos es a través del autoempleo, individual (trabajador autónomo) o colectivo (constituyéndose como sociedad cooperativa de trabajo asociado gobernada bajo las decisiones colectivas que se toman bajo

la regla de una persona-un voto). Desde el extremo de una economía plenamente autogestionada por los propios trabajadores -que alquilarían el capital y/o invertirían en la compra del mismo con aportaciones de fondos propios sin recibir a cambio derecho político alguno-, hasta el otro extremo de economía bajo una gobernanza empresarial jerarquizada -en la que los empleadores-capitalistas contratan a las personas trabajadoras bajo la condición de que acepten su autoridad para dirigir el trabajo (relación de empleo)-, existen en la realidad distintas vías por las cuales los trabajadores adquieren poder real para influir sobre las condiciones bajo las cuales realiza su trabajo, y/o adquieren derechos para apropiarse de resultados del mismo, más allá de percibir el salario pactado de antemano.

Algunos de los avances hacia empresas y economías con fórmulas de gobernanza compartida entre empleadores y empleados, entre capitalistas y trabajadores, han surgido de la lógica del mercado, es decir, los empleadores comparten poder de decisión con los empleados con la expectativa de mejorar la eficiencia en la asignación de los recursos y en última instancia aumentar los beneficios de la empresa. Recuérdese, por ejemplo, la gran innovación organizativa hacia más autonomía y participación de las personas trabajadoras que supone la organización de la producción alrededor de los principios de la Calidad Total (conocido también como Toyotismo, porque fue el fabricante japonés de automóviles Toyota quien más lo perfeccionó y lo difundió por todo el mundo), en contraste con la producción bajo los principios del Taylorismo y el Fordismo. O las iniciativas de los accionistas y administradores de las compañías mercantiles de incluir la entrega de acciones de la sociedad en el paquete retributivo de los trabajadores

1. La misma ponencia se impartió también previamente en el curso de verano El Escorial-UCM 2023, "Una legislatura social y de cambio: democracia en la empresa" dirigido por Agustín Santos y Pedro Chaves.

La forma más inmediata de que los trabajadores tengan control sobre su propio trabajo, sin dependencia jerárquica de los empleadores y en condiciones de igualdad de poder efectivo de todos y cada uno de ellos es a través del autoempleo, individual (trabajador autónomo) o colectivo (constituyéndose como sociedad cooperativa de trabajo asociado).

con la expectativa de fortalecer la continuidad de la relación laboral y alinear los intereses del trabajador con los resultados financieros de la compañía que le ha contratado.

En otros casos, los derechos de las personas trabajadoras a la participación y el control sobre su trabajo, sobre los resultados de ese trabajo, sobre las decisiones del empleador que pueden influir sobre el bienestar de los empleados..., se han conseguido a través de los procesos políticos y el dictado de normas legales. Se trata de leyes que obligan a los empleadores (compañías mercantiles principalmente) a ceder parcelas de poder a los empleados en la gobernanza de las relaciones empresariales, con derechos de asociación (constitución de comités de empresa), de información, de consulta y de codecisión a nivel de centro de trabajo o al nivel más alto de la gobernanza corporativa. Nos referimos principalmente a la Cogestión como sistema de gobernanza compartida de las relaciones empresariales entre capital y trabajo -extendida por los países del centro y norte de Europa-, y también a los casos, como ocurre en Francia, de leyes que obligan a las compañías mercantiles a compartir los beneficios extraordinarios con todos los trabajadores respectivos.

En España no existen leyes que otorgan derechos de cogestión y de participación en beneficios a los trabajadores de las compañías mercantiles con las que mantienen una relación laboral, es decir, sin ser socios cooperativos o poseer acciones de la compañía que les otorgan derechos políticos y económicos. De igual modo, existen evidencias de que la difusión de formas de participación prescritas por la Calidad Total, y por tanto cuya implantación en la empresa responde a la voluntad de los empleadores, entre las empresas españolas es notablemente menor que en otros países de la Unión Europea. Por tanto, existe un claro déficit de participación de las personas trabajadoras en España, cuando se compara con otros países del entorno, mientras se perpetua un modelo de relaciones laborales basado en la desconfianza, el control

jerárquico y la centralización de decisiones, y contrario a la flexibilidad adaptativa, a la descentralización y rapidez en la toma de decisiones, y al sentimiento de pertenencia organizacional de las personas trabajadoras. Es necesario abrir un debate académico sobre la participación de las personas trabajadoras en la empresa en España, aprovechando la abundante literatura económica, y de otras disciplinas, sobre la experiencia de la participación en países con más tradición en cogestión a todos los niveles, desde el centro de trabajo con la implicación de los comités de empresa, hasta la participación representativa con los trabajadores eligiendo a quienes les representan como miembros de los consejos de administración de las compañías.

La discusión intelectual entre los economistas sobre los pros y contras de la cogestión ha confrontado, de un lado, la opinión de quienes creen que al empoderar más a los trabajadores se van a reducir los incentivos a invertir en capital por los financiadores del mismo, porque estos anticipan que los trabajadores se apropiarán de capital y rentas que no conseguirían sin la cogestión. La menor inversión perjudicaría a la eficiencia económica entendida como capacidad de generar riqueza. Por otro lado, la cogestión se defiende con el argumento de que empoderar a las personas trabajadoras permite aumentar la capacidad adaptativa de la colaboración entre capital y trabajo y, a la vez, ser un estímulo a la inversión en activos específicos a la actividad empresarial, sobre todo los incorporados en el capital humano de las personas. Con todo el poder en los empleadores, las inversiones en capital humano se limitarán a las que pudieran acordarse a través de contratos completos y explícitos ex ante con los empleados, lo cual reduce en gran medida el conjunto de inversiones factibles debido a los altos costes de transacción de este tipo de contratos. Los contratos incompletos en entornos de confianza mutua reducen los costes de transacción ex ante, al inicio de las relaciones, porque responden de forma adaptativa, no anticipativa, a las contingencias que

Desde el extremo de una economía plenamente autogestionada por los propios trabajadores, hasta el otro extremo de economía bajo una gobernanza empresarial jerarquizada, existen en la realidad distintas vías por las cuales los trabajadores adquieren poder real para influir sobre las condiciones bajo las cuales realizan su trabajo y/o adquieren derechos para apropiarse de resultados del mismo.

se producen a lo largo de la colaboración. La codecisión asegura a los trabajadores que, cuando se tomen decisiones ex post en respuesta a contingencias no previstas en el contrato, tendrán la posibilidad de defender sus intereses y evitar la expropiación de las rentas de la inversión en capital humano específico acumulado en el pasado (recuérdese que, por su condición de capital específico a la relación, la opción de salida e invertir el capital en otra relación no es efectiva para proteger el valor de la inversión).

Las investigaciones que contrastan las hipótesis sobre los potenciales beneficios y costes de la cogestión sobre la eficiencia económica no encuentran evidencia que apoye la hipótesis de que la participación que empodera a los trabajadores en las relaciones con los empleadores termina extrayendo rentas a los capitalistas y, en consecuencia, se reducen los incentivos a invertir. Por otra parte, tampoco encuentran una evidencia clara a favor de la hipótesis de que la flexibilidad adaptativa con contratos más incompletos y la mayor protección de las rentas del capital humano específico de los trabajadores resultará en mayores niveles de productividad y aumento significativo del bienestar laboral de los empleados. Los investigadores explican estos resultados con las siguientes razones: Primero, las leyes de cogestión existentes otorgan poca autoridad a los trabajadores. Segundo, los países con leyes de cogestión tienen altos niveles básicos de participación de los trabajadores en el entorno de trabajo en línea con las prescripciones de la calidad total y que se implanta en la empresa por voluntad del empleador. Tercero, las leyes de cogestión interactúan con otras instituciones del mercado laboral, como la representación sindical y la negociación colectiva, de manera que los

resultados de productividad y bienestar laboral son el resultado de la confluencia de efectos conjuntos de las instituciones que intervienen en las relaciones entre empleadores y empleados, incluida la cogestión por mandato legal. Por otra parte, dentro de un país concreto, la comparación entre empresas no lleva a resultados concluyentes sobre los efectos de la participación porque los países con más tradición en cogestión son también los países donde la participación que prescribe la Calidad Total está más extendida entre las empresas.

La eficiencia económica, mejorar la productividad, no es el único criterio para decidir sobre el valor social de la participación de las personas trabajadoras en la empresa, a todos los niveles, desde los comités de empresa hasta la condición de socios de cooperativas y pasando por el derecho a nombrar representantes como miembros de pleno derecho de los consejos de administración. La participación se justifica también por razones de equidad en el reparto de la riqueza creada, y por razones morales, similares a las que justifican la democracia política. Sin embargo, mejorar la productividad es un reto importante para el conjunto de la economía española y condición necesaria, en cualquier economía abierta al exterior, para asegurar la competitividad que condiciona el acceso a otros beneficios colectivos, como la inclusión y la sostenibilidad medioambiental. La investigación económica proporciona un punto de partida sobre las experiencias de la cogestión -como forma de compartir el poder de decisión entre capital y trabajo en la empresa-, en los países con una larga tradición histórica en esa forma de gobernanza que, creemos, es relevante para un eventual debate sobre la gobernanza compartida entre capital y trabajo en España.

MARCO JURÍDICO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

por María Pons Carmena,
Profesora de la Universitat de València



El pasado 10 de octubre de 2024, en el marco de la II Jornada Universitaria por una Democracia Económica, la profesora María Pons Carmena del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València, presentó una ponencia sobre el "Marco jurídico de la participación de los trabajadores en las empresas".

A modo introductorio, en primer lugar, se presentaron unas nociones sobre el **concepto participación en la toma de decisiones empresariales**, frente al concepto de participación económica o financiera. Con respecto al primero, se especificó que la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión empresarial puede llevarse a cabo, bien en los órganos internos societarios ("participación interna"), es decir, en los consejos de administración o en los órganos de dirección en sistemas monistas, y en los consejos de supervisión y/o de control de los anteriores en los sistemas dualistas, o bien en los órganos ajenos o externos a la propia organización societaria: incluyendo tanto órganos colectivos de trabajadores de estricta composición laboral, como mixta -con presencia empresarial- bien de carácter unitario, bien sindical, bien de doble canal ("participación externa"). En cuanto a la participación financiera o económica, se explicó que, a efectos de esta presentación, incluiría tanto la participación de los trabajadores en el reparto de los beneficios empresariales (participación en resultados), como la denominada participación en el control en el sentido financiero, es decir, participación a través de la titularidad de los trabajadores de acciones o de participaciones (de la empresa o grupo) y/o de la percepción de dividendos o incrementos de valor de dichas acciones o participaciones. Así, la participación económica o financiera de los trabajadores en las empresas podría ejercerse de múltiples maneras, incluyéndose entre éstas la posibilidad de solicitar préstamos directos o indirectos, a través de sociedades constituidas a tal efecto y/o mediante diversas fórmulas de financiación híbrida o similares.

En segundo lugar, la ponente presentó la actual **regulación europea sobre participación de los trabajadores en la gestión empresarial**:

1.- en cuanto a la participación interna, sólo está prevista la presencia de representantes de los trabajadores en órganos societarios en la Sociedad Anónima Europea (Directiva 2001/86), y ni siquiera con carácter obligatorio;

2.- sobre la participación externa, se explicó en detalle la génesis y los antecedentes de las directivas actualmente en vigor: la Directiva marco 2002/14 de aplicación en empresas de ámbito nacional (más de 50 trabajadores) que prevé derecho mínimos de información y consulta; y la Directiva 38/2009 de aplicación en empresas y grupos de dimensión comunitaria (más de 1000 trabajadores en la UE y al menos 150 en dos Estados miembros diferentes); esta Directiva es una norma de procedimiento, que no prevé un contenido mínimo (disposiciones subsidiarias), salvo acuerdo de las partes o ausencia de negociación. Sobre la mesa se encuentra desde el 24 de enero de 2024 una propuesta de revisión de esta Directiva; y

3.- En cuanto a la participación financiera, no consta que se hayan presentado propuestas normativas comunitarias, aunque si existieron numerosos estudios durante los años 70. Destacan en este sentido determinadas propuestas no vinculantes: Recomendación del Consejo de 27 de julio de 1992; los Informes PEPPER (I, II, III y IV) y el Informe del Parlamento Europeo sobre el papel de la participación financiera en la creación de empleo y la reintegración de los desempleados (2018/253/INI).

Un vez presentada la regulación europea vigente, la ponente, en tercer lugar, profundizó sobre los **retos pendientes** en este ámbito, poniendo de manifiesto la dificultades existentes tanto en cuanto a la participación financiera (principalmente la existencia de divergencias en los sistemas de tributarios y de seguridad social de los Estados miembros y la exigencia de unanimidad de querer abordar una

La participación de los representantes de los trabajadores en la gestión empresarial puede llevarse a cabo bien en los órganos internos societarios (“participación interna”), o bien en los órganos ajenos o externos a la propia organización societaria, incluyendo tanto órganos colectivos de trabajadores de estricta composición laboral, como mixta (con presencia empresarial).

-muy poco probable- armonización normativa en estas materias); como en cuanto a la participación en la toma de decisiones empresariales (las directivas existentes contienen importantes vías de escape, excesiva flexibilidad, excesiva protección de la información sensible y una desmesurada confianza en una muy desigual autonomía colectiva). A pesar de que existe una propuesta de reforma de la Directiva 38/2009 sobre comité de empresa europeos o sobre el establecimiento de procedimientos alternativos de información y consulta en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, como se ha señalado, lo cierto es que no se aprecia que exista voluntad política suficiente para un cambio de tercio: se requeriría afianzar un estándar común europeo en materia social colectiva, regular la institución de la negociación colectiva europea y dotar de personalidad jurídica única los grupos de empresas y/o multinacionales que operan en Europa.

A continuación, en cuarto lugar, se presentó la **normativa española en torno a la participación de los trabajadores en la empresa**, que se inicia, por un lado, con lo dispuesto en el art. 129.2 CE (“los poderes públicos deberán promover... diversas formas de participación...”), que abre un amplio abanico de posibilidades a los legisladores nacionales, pues legislar en esta materia sería competencia estatal, salvo que pudiera relacionarse la participación de los trabajadores en la empresa con el fomento del desarrollo económico de las CCAA (art. 148.1.13 CE), en cuyo caso serían legítimas propuestas normativas autonómicas. En todo caso, la normativa española sobre participación, más bien sobre representación, de los trabajadores en las empresas está contenida en el Estatuto de los Trabajadores, con respecto a los derechos de información y consulta (art. 64 ET) reconocidos a la representación unitaria (delegados de personal y miembros del comité de empresa), y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical con respecto al reconocimiento de mismos derechos para la representación sindical (delegados sindicales en empresas con más

de 250 trabajadores). No existe en España regulación legal sobre participación interna, y tampoco sobre participación financiera o económica. Los derechos de información y consulta reconocidos en el art. 64 ET superan con creces los mínimos reconocidos en la normativa europea y su formulación legal es más que aceptable. Sin embargo, persisten en España graves problemas de fiscalización en el cumplimiento de las normas, que podrían paliarse con políticas orientadas a promover el cumplimiento voluntario de las normas, así como, de forma paralela, con una mejor dotación personal y material de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, a todas luces insuficiente hasta la fecha. Por lo demás, se plantea también la ponente, los problemas de representación existentes en las PYMES españolas, que no llegan a los 9 trabajadores mínimos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para la elección de delegados de personal; convendría en este sentido reformar el sistema de representación en la empresa que prioriza en exceso la participación unitaria frente a la sindical (exigencia del 10 por 100 de representatividad) y que no cuenta con mecanismos para rendir cuentas a los representados, etc., y apostar por la creación de otras figuras (representante de sector, en contratas, territorial, entre otros). Se comenta a su vez la necesidad de abordar una reforma integral del sistema de negociación colectiva en España, que sufre de descentralización en favor de los convenios de empresa desde 2012 y se sustenta en una excesiva confianza en una autonomía colectiva en desequilibrio.

Por último, en quinto lugar, la ponente presentó los sistemas de participación imperantes en 4 países de Europa: Alemania, Francia, Italia y Reino Unido, en los términos siguientes:

Alemania es considerada líder europea en derechos de cogestión (participación externa) y en participación interna. En cuanto a la participación externa, los Comités de empresa en Alemania, obligatorios en empresas con más de 5 trabajadores, tienen reconocidos amplios derechos de informa-

ción, consulta y de cogestión (condiciones de trabajo como turnos, vacaciones, modificaciones de jornada, horas extraordinarias; movilidad funcional y reclasificaciones; planes de compensación y criterios de selección en materia de despidos colectivos; entre otros). En materia de participación interna, se prevé la presencia de representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia o de supervisión en los términos siguientes: 1.- Ley de Cogestión (1976) empresas más de 2000 (en igual número de representantes de los accionistas); 2.- Ley sobre el comité de Empresa (1952): 500-2000 trabajadores (un tercio de representantes de los trabajadores); y 3.- Ley de Cogestión Montan (1951) y complementaria (1956): más de 1000 trabajadores (en igual número de representantes de los accionistas).

Por su parte, Francia es líder europeo en participación financiera y, a su vez, su ordenamiento jurídico contiene una amplísima regulación legal (Código de Trabajo francés y otras normas), pues se trata de un modelo laboral muy intervenido administrativamente, tanto sobre participación externa, como interna. En cuanto a la participación externa, desde 2020 es obligatorio que las tres instituciones tradicionales -delegados de personal, comité de empresa y delegados sindicales- se unan en un nuevo Comité económico y social, que puede transformarse en consejo de empresa con facultades negociadoras, y que ostenta amplios derechos de información y consulta. La participación interna en obligatoria desde 2019 en Sociedades anónimas con más de 1000 trabajadores (mínimo un representante laboral cada 8 consejeros). Por lo demás, la participación financiera cuenta con una larga tradición en Francia (1959). Existen en la actualidad diversos sistemas de participación en los resultados que combinan el ahorro a corto y largo plazo, con importantes incentivos fiscales y sociales; tienen carácter colectivo y son negociados: son los trabajadores los que eligen cobrar directamente o depositar en algún plan de ahorro (existen muchos: de empresa, para la jubilación, cuenta de ahorro de tiempo, etc.).

En Italia, a pesar de la existencia de un Estatuto de los Trabajadores (1970), las relaciones laborales están escasamente reguladas, prevaleciendo la autonomía colectiva. En cuanto a la participación externa, coexisten en el tiempo varias figuras representativas (comisiones internas, secciones sindicales, consejos de fábrica y representaciones sindicales de empresa). En 2014 se creó una nueva figura, la representación unitaria sindical, para empresas de más de 15 trabajadores. Se reconocen derechos de información y consulta según lo dispuesto en convenio colectivo, respetando en todo caso los mínimos establecidos en la Directiva marco 2002/14.

Finalmente, en Reino Unido existe una amplia tradición de participación financiera, con importantes beneficios fiscales para empresas y para trabajadores desde 1978. Los 4 modelos principales son:

1.- SAYE (Save-As-You-Earn) que es el plan de ahorro más extendido con posibilidad de compra de acciones de la empresa con descuento (20 por 100);

2.- SIP (Share Incentives Plans) diseñados para PYMES, acciones gratuitas o rebajadas;

3.- EMI (Enterprise Management Incentives); y

4.- CSOP (Company Share Options Plans), que no se ofrece a todos los empleados. Por lo demás, no existe normativa sobre participación interna y no es práctica habitual, a pesar de que se han sucedido en el tiempo diversas propuestas. En cuanto a la participación externa, las figuras representativas (delegados sindicales y consejo de empresa) no están reguladas legalmente, fruto de la ausencia de intervencionismo y regulación que caracteriza las relaciones laborales británicas.

Así, si una empresa cuenta con sindicatos "reconocidos" por ella, estos recibirán información sobre las condiciones de trabajo. El ACAS (Comité de Arbitraje Central) reconoce capacidad negociadora a determinados sindicatos.

¿PARA QUÉ SIRVE UN CONSEJERO SINDICAL?

por Rafael García Martínez,
Consejero de ADIF en representación de CCOO



Si el sistema está basado en una suerte de “cartas marcadas”,
en el que siempre gana la misma parte,
solo nos queda el valor del voto ético.

No es que sea mucho
(pero tampoco es tan poco)

Un voto ético para el consejo de administración

“Tras la exposición realizada, interviene el vocal Sr. D. Rafael García Martínez manifestando que el proyecto de reglamento de cánones aporta cierta tranquilidad clarificadora a CCOO, aunque como ciudadanos nos resulte doloroso. Desde los años 90, el sindicato se opuso a la liberalización del sector ferroviario, al prever que socializaría las pérdidas y privatizaría los beneficios. Este fracaso económico es reconocido incluso por organismos como la CNMC y el Consejo de Estado.

CCOO critica varios efectos negativos del modelo liberalizado:

- Aumento artificial de la oferta de alta velocidad (AV) en detrimento del tren convencional.*
- Subvención de infraestructuras justo cuando entran empresas supuestamente privadas, pero con apoyo público.*
- Transformación del monopolio estatal en un oligopolio de marcas públicas low-cost, que compiten deslealmente con la operadora pública original.*
- Precios por debajo del coste real, subvencionados por toda la ciudadanía, incluso quienes no usan el servicio.*
- Peores condiciones laborales en las nuevas operadoras y pérdida del servicio ferroviario en la ‘España vaciada’.*
- Falta de reciprocidad con países que operan aquí pero protegen sus propios mercados.*

El Consejo queda informado.”

Este literal, transscrito de una intervención de quien suscribe, en una sesión del Consejo de Administración del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (Adif), pretende servir como respuesta a la pregunta que da título a este artículo.

En este caso en particular, se trataba de argumentar la abstención en la votación a la aprobación del reglamento de cánones. Este tipo de posiciones yo las defino como **posición ética**. En el sentido de hacer lo correcto, lo coherente, de explicar por qué el consejero que representa a la primera organización sindical

de España¹ se abstiene, y decide no apoyar favorablemente una cuestión de afectación general. Es decir, de afectación tanto a las personas trabajadoras como a la ciudadanía. Y cabría añadir que, tanto en el caso de unas como de otras, no referidas exclusivamente a quienes forman parte de Adif, puesto que la toma de decisión sobre el reglamento que regula el canon de acceso a las infraestructuras ferroviarias termina afectando, en todo caso, a toda la ciudadanía -usuaria o no del ferrocarril-, y a todas las personas trabajadoras del sector ferroviario que -en un modo u otro-,

1.- *Dato que no supone demérito de otras, pero si añade el valor de ser representativos de un elevado número de personas trabajadoras, también en su rol ciudadano, tal y como figura estatutariamente aprobado en el ideario de las CCOO definido como sindicato “Participativo y de masas [...] que promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora”. Y también como sindicato “Sociopolítico que [...] además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase, en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación...” (págs. 5 y 6, Estatutos aprobados en el 13º Congreso Confederal de CCOO, Madrid, 19, 20 y 21 de junio de 2025)*

van a ver condicionadas sus circunstancias laborales -salariales, de derechos, de volumen de empleo...-, en función de cómo los precios de esos cánones repercutan en las cuentas de resultados de sus respectivas empresas², y estas modulen sus decisiones.

Este caso concreto me permite explicar el itinerario de cómo y por qué se llega al voto ético y no al voto decisivo, como nos gustaría tener. Un íter -como tantos otros del constitucionalismo español contemporáneo-, que se convierte en una muestra de cómo los intereses parciales -tanto privados como públicos-, terminan condicionando el ejercicio y desarrollo de derechos e intereses generales (vivienda, educación, sanidad universal, movilidad universal o seguridad laboral por citar algunos), en algún caso, hasta casi ahogarlos.

Una participación (muy) limitada

La participación de los sindicatos más representativos tiene diversas fuentes jurídicas: Tanto el "Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública" de 1986 (BOE núm. 172, 26147 y ss. de 19.7.86), que sería la fuente más directa, que atribuye un derecho de participación a consejeros sindicales en empresas que forman parte del sector público. Como fuentes generales de diversos rangos: la propia "Constitución Española de 29.12.78" (CE); "Directivas CEE/UE" en la materia; o la "Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical" (LOLS), en modo más general. En el caso de la normativa interna, arts. 7, 28 y 129 CE; sexto, séptimo, DA primera y concordantes de la LOLS, junto con diversos preceptos del "Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores" (TRLET), que también recogen derechos de participación por la mayor representatividad de los sindicatos que ostenten determinado nivel de audiencia. Y aquí acaba la formalidad, es decir, la obligación legal de dar participación. Pero el cómo se da esa participación es la verdadera "piedra de toque" a analizar.

Como veremos a continuación, la propia estructura societaria en sus órganos de decisión determinan que la participación sea más formal que real para la toma de decisiones.

Y un dato más. Si ya es difícil habitualmente que las empresas cumplan con la obligaciones informativas

del art. 64 TRLET, imaginen lo que pasa con un derecho, como es la participación en el consejo de administración, que no está desarrollado legislativamente. Un derecho sobre el que viene al pelo el famoso aforismo liberal del conde de Romanones de "ustedes hagan la ley, que yo haré el reglamento"... Es ese "reglamento ausente", el que asegura que la capacidad de influencia sindical sea muy pequeña, determinada por la propia estructura numérica y de votos del Consejo de Administración.

Y si eso no fuera bastante obstáculo, veamos la estructura orgánica societaria: además del Consejo de Administración existe el Comité de Dirección. En ese órgano, en el que no hay representación sindical, es donde se produce el debate (presumiblemente) y la toma de decisión de asuntos que, cuando van al consejo ya han sido prácticamente "decididos", a falta de la formalidad final del resultado de la votación.

Es cierto que, formalmente, según el "Real Decreto 2395/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias" (tanto valdrían los de Renfe/Adif AV que son casi idénticos): los máximos órganos de dirección son la Presidencia, y el Consejo de Administración. De modo muy sucinto destacaré que en él se aprueba toda la contratación que supera un determinado nivel de importe (6M€), antes de su paso por el Consejo de Ministros; así como otros asuntos determinados en el Estatuto de la entidad sin cuantía económica (aprobación de cánones p.ejem.). Esto también significa que, asuntos por debajo de esa cuantía (5,99M€ p.e.), pero de gran transcendencia política, social o laboral, pueden quedar sustraídos al poder de decisión del Consejo de Administración.

Por todo ello, y en teoría, un consejo de administración, de consejeros independientes y plurales, tal vez podría influir de manera independiente y plural, y generar debate verdadero en la toma de decisiones. Sin embargo, viendo cuál es la composición del Consejo de Administración de Adif, es fácil intuir que la independencia no será su principal atributo. El Consejo de Adif está formado por 10 personas consejeras (9+1 -que es el presidente con voto de calidad-) Sólo hay 2 consejeras sindicales (20%). El resto de miembros, todas pertenecen a órganos de la administración general del estado (AGE); a su vez, de ese colecti-

2.- Para exemplificar hasta dónde llega el calado de esta toma de decisiones no hay más que ver el revuelo mediático y político organizado por la compañía aérea "Ryanair", en este mes de septiembre de 2025, precisamente argumentando que los costes de tasas aeroportuarias les perjudica gravemente en su operación, y amenazan con suprimir vuelos y cerrar centros de trabajo:
<https://www.rtve.es/noticias/20250903/ryanair-recortes-plazas/16715249.shtml>

vo, salvo 3 personas por los Ministerios de Hacienda, y Economía, y otra por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE); el 50% (incluyendo al presidente) pertenecen a órganos del Ministerio de Transporte y Movilidad Sostenible (MTMS), que es quien ejerce la tutela directa sobre el Adif.

Este dato, en sí mismo, no es una afirmación de que no exista independencia. Pero sí de que la independencia estará constreñida a la pertenencia al órgano del que laboralmente se depende y de los intereses derivados de ello, por mucho que el prurito profesional propio sea defendido por cada persona consejera (lo será hasta donde no se comprometa su carrera profesional). Además, en la práctica, esas personas tampoco suelen ser expertas en las materias de fondo sobre las que se decide desde un punto de vista experto, o meramente técnico. Por tanto, es previsible que acabarán alineadas con las tesis y propuestas de la dirección empresarial (ministerial), mientras lo que se plantee no sea algo que contradiga o afecte negativamente a los aspectos normativos que ellas conocen, y por la que han sido designadas, y/o sus competencias puedan verse afectadas.

Por tanto, la mayoría de consejeros ajenos a la entidad actúa a modo de fiscalizadores/controladores -o incluso con menos de esa intensidad-, de cumplimiento de requisitos formales -jurídicos, contables y contractuales mayormente-, quedando muy orillado el debate sobre cuestiones de fondo, técnicas o que tienen que ver con la gestión del corazón, del núcleo del objeto social del ente, incluida su extensión hacia repercusiones laborales y ciudadanas.

Es ahí donde reside una de las escasas fortalezas que tiene un consejero sindical: generar la duda acerca de la bondad de determinadas propuestas, para buscar apoyos en esas personas consejeras. Hay algunos ejemplos concretos sobre los que poder hacer relato, pero no cabrían en la extensión de este escrito.

Del bloqueo, a la ética

Con esta descripción estructural de la composición del órgano, hemos llegado al núcleo duro de la pregunta ¿para qué sirve un consejero sindical? si la posibilidad de bloqueo no existe, y la de obtener apoyos es tan limitada que parece una entelequia. Y no es que el bloqueo en sí mismo sea condición necesaria, pero sí es una posibilidad importante de condicionar

la toma de decisiones -especialmente controvertidas o complejas-, y de abrir paso a la negociación, y el acuerdo derivado de ella, que son aspectos tan inherentes a la Democracia con mayúsculas. En una suerte de paralelismo político, esta situación es parecida a la diferencia entre gobernar con un mecanismo de mayoría absoluta -modelo habitual en la empresa pública-, o con una mayoría simple que requiera la existencia de pactos. Sabemos que ambos son democráticos -aunque con diferente intensidad-, pero no son igual de participativos, con lo que ello conlleva de posibilidad de establecer graduación cualitativa de esa democracia.

En mi opinión, y tratándose de una empresa pública que gestiona intereses colectivos que afectan al interés general de toda la ciudadanía, la posibilidad de bloqueo, que provendría de un pluralismo mayor en la composición de las personas consejeras, sería buena para el Adif, y sería bueno para la sociedad. Al fin y al cabo, el Adif es una entidad pública empresarial -y el mayor inversor del Estado-, que gestiona las infraestructuras ferroviarias de interés general de toda España, las que van a determinar el derecho a la movilidad ferroviaria de toda la ciudadanía. Por tanto, tendría toda la lógica constitucional y democrática que CCOO -sindicato de clase mayoritario y más representativo-, tuviera un mayor peso participativo en la toma de decisiones sobre las mismas. Al igual que otras organizaciones sindicales y sociales similares en representatividad, cabría añadir.

Pensemos que el accionariado de esa entidad es la sociedad española en su conjunto. Lo es, creyéndonos esta afirmación de verdad -más allá del tópico manido “de escuela de gestión”, que luego no se practica realmente-; y lo es tanto en su vertiente ciudadana como en la vertiente de personas trabajadoras. Pues una parte importante de ese accionariado al que representa el consejero de CCOO no puede bloquear decisiones que les perjudiquen, o que no está suficientemente contrastado que les beneficie; ni debatirlas, ni negociarlas. Frente a eso solo cabe el voto ético, bien razonado, argumentado y fundamentado, como es tradición en las CCOO. Y seguir en la lucha por conseguir la participación real.

Podríamos contar algunos asuntos que ejemplifican esta cuestión, pero aquí se nos acaba el espacio de esta colaboración.

DEMOCRACIA EN LA EMPRESA: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

por **Toni Ferrer Sais,**

**Exsecretario de Acción Sindical Confederal de UGT
y miembro de la Plataforma por la Democracia Económica**



Nuestro mundo está marcado por los conflictos bélicos, las crecientes desigualdades, las crisis climáticas y el debilitamiento de los derechos laborales, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha levantado una bandera de esperanza: la propuesta de un Nuevo Contrato Social, que sitúe a las personas en el centro de la economía y fortalezca la democracia en todos los ámbitos, incluida la empresa. La CSI es la mayor organización sindical del mundo, representando a más de 200 millones de personas trabajadoras en más de 160 países. Su misión es clara: defender los derechos laborales, promover la justicia social y construir un modelo económico que garantice dignidad y seguridad a quienes viven de su trabajo. Este contrato es una propuesta transformadora, que va más allá de lo laboral para abordar la estructura misma de la economía.

La propuesta es una respuesta a las múltiples crisis que enfrentamos: la precarización del empleo, la exclusión social, la desigualdad, el cambio climático y el debilitamiento de la democracia. Esta alternativa se asienta en cinco pilares fundamentales: empleos con derechos, libertad sindical, salarios dignos, igualdad y protección social universal e inclusión. En absoluto es simplemente una aspiración, sino una hoja de ruta concreta para reconstruir el pacto social entre gobiernos, empleadores y trabajadores. El modelo democrático de participación considera que junto al derecho de los trabajadores a participar en la propiedad de las empresas también tiene derecho a poder implicarse en la toma de las decisiones empresariales.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (UE), en su artículo 153.f, establece como competencias propias el apoyo e impulso de la acción de los Estados miembros en materia de los intereses colectivos de las organizaciones empresariales y sindicales e incluyendo la cogestión. Se han promulgado diversas Directivas europeas que vienen a regular parcialmente el derecho de participación de los trabajadores, como la constitución de Comités de Empresa Europeos, el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea o la

Directiva sobre a las transformaciones, fusiones y esiciones trasfronterizas.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) se ha manifestado repetidamente en favor de más y mejor participación de los trabajadores, considerando la cogestión o la coparticipación, como el derecho de los representantes de los trabajadores a participar en los órganos de decisión empresarial. La CES demanda que los representantes de los trabajadores no sean solamente informados y consultados, sino que también han de tener derecho a participar en órganos decisarios de las empresas. El modelo laboral mayoritario en Europa está basado en el ejercicio de los derechos de libertad sindical, el diálogo social y la negociación colectiva, junto a la participación en las empresas.

Desde los sectores neoliberales se rechaza la participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas. Estas críticas están totalmente condicionadas por su obsesión en desregular los derechos de los trabajadores y han sido refutadas por la realidad. Los principios de la cogestión o codeterminación suponen fortalezas para las empresas y avances sociales que generan efectos positivos, como: mejoras en la productividad fruto de un clima laboral positivo; la implicación de los trabajadores en los cambios productivos, organizativos, tecnológicos, como en los actuales procesos de la creciente digitalización y descarbonización de la economía; favorece la cooperación y la paz social y sobre todo el compromiso de los trabajadores en el progreso y desarrollo de la empresa.

La participación de los trabajadores en las empresas en la UE se ha generalizado con modelos específicos, adaptados al tamaño de las empresas. Una participación que no se limita a los aspectos sociales y laborales, sino que comprende todos los campos de actuación empresarial, como los ámbitos económicos, industriales, medioambientales o tecnológicos. La presencia de los trabajadores en los consejos de vigilancia o en los consejos de administración de las empresas es esencial para avanzar en la democracia

Para construir un futuro con trabajo decente, igualdad y justicia social la democracia no puede terminar en las urnas: debe entrar también en los centros de trabajo. La democracia en la empresa implica participación activa de los trabajadores en las decisiones empresariales [...], en un enfoque que supera la lógica del poder unilateral del empleador y propone un modelo de gobernanza compartida que reequilibre los poderes en la empresa.

económica. La participación de los trabajadores en la empresa en absoluto resuelve todos los conflictos entre el capital y el trabajo. Ni puede sustituir la necesaria organización de los trabajadores y su acción colectiva, aunque es evidente que mejora la correlación de fuerzas y la capacidad de intervención sindical en la defensa de los intereses trabajadores.

En nuestro país, la participación de los trabajadores se encuentra recogida en el artículo 129.2 de la Constitución Española (CE). También el Estatuto de los Trabajadores (ET) la cita entre los derechos básicos, en su artículo 4.1. Con carácter general, el alcance de los derechos de los trabajadores en las decisiones empresariales se circunscribe al ejercicio de los procedimientos de información y consulta, recogidos en artículo 64 del ET. Pues no existe una regulación de la participación de los trabajadores en los órganos de dirección o gestión de las empresas. En cambio, sí se ha legislado para determinados ámbitos sectoriales, como: la derogada regulación de las Cajas de Ahorro y la normativa vigente para las Cooperativas y Sociedades Laborables y sobre la implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas Europeas.

Ante la ausencia de un desarrollo normativo de aplicación general del precepto constitucional sobre la participación de los trabajadores el diálogo social abordó estas materias en el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984, según lo previsto en su artículo 21 sobre la participación sindical en los consejos de administración o en órganos de seguimiento en el sector público empresarial, del que se derivó el posterior acuerdo sobre participación sindical en las empresas públicas de 1986. También en 1993 se acordó en ámbito del Instituto Nacional de Industria-Teneo la participación sindical en las empresas públicas. Actualmente, están vigentes la participación en los consejos de administración, entre otras empresas, en HUNOSA, RENFE, ADIF, NAVANTIA, PARADORES, etc. y también estos modelos de gestión se han desarrollado en los ámbitos autonómicos y locales.

Las Confederaciones Sindicales de UGT y de CCOO históricamente vienen definiendo un marco de relaciones laborales democrático, inclusivo y participativo. En la actual legislatura, el programa del Gobierno de coalición de PSOE y Sumar recoge, por primera vez en nuestra democracia, el compromiso de desarrollar legalmente los derechos de participación de las personas en las empresas previstos en la Constitución Española. El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha encomendado un informe a una comisión de expertos constituida específicamente para abordar esta materia como paso previo para su traslado al diálogo social y la posterior tramitación parlamentaria. La reforma laboral pactada en 2021 en el diálogo social por el Gobierno con las confederaciones sindicales y las confederaciones empresariales, se inscribe en una perspectiva de un nuevo modelo de relaciones laborales más democrático.

Para construir un futuro con trabajo decente, igualdad y justicia social la democracia no puede terminar en las urnas: debe entrar también en los centros de trabajo. La democracia en la empresa implica: participación activa de los trabajadores en las decisiones empresariales; derecho a organizarse sindicalmente; negociación colectiva con sindicatos fuertes y representativos y participación de la representación de los trabajadores en los órganos de decisión empresarial. Este enfoque supera la lógica del poder unilateral del empleador y propone un modelo de gobernanza compartida que reequilibre los poderes en la empresa. Para ello hay que poner en el centro a los trabajadores, garantizar sus derechos y democratizar las empresas, esta transformación es necesaria para poder construir sociedades sostenibles, justas y verdaderamente democráticas.

RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA: ESTUDIO DELPHI EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO



por **Yolanda Chica y Maite Ruiz-Roqueñi**,
Universidad del País Vasco – Euskal Herriko Unibertsitatea EHU
Grupo de investigación ECRI. Ethics in Finance & Social Value Research Group
www.ehu.eus/ecri

La participación laboral: una vía hacia empresas más justas y sostenibles

La configuración de nuevos modelos de empresa, en los que se prime la participación de las personas trabajadoras, se constituye como uno de los grandes desafíos del trabajo en el s. XXI. El resurgimiento de este debate se encuadra en un nuevo contexto socioeconómico, en el que el sistema económico neoclásico y la teoría de empresa que lo sustenta tienen cada vez un mayor número de detractores en clave de justicia, equidad y sostenibilidad, generando un consenso sobre la necesidad de transformación del modelo.

En este escenario, se consolidan enfoques orientados hacia modelos empresariales más inclusivos y redistributivos para la totalidad de sus stakeholders o grupos de interés, que redefinen la participación de las personas en la empresa al considerarlas una parte importante en la creación de valor, legitimando su derecho al control y a la participación en el reparto de ese valor. Hay que destacar la creciente aceptación de la stakeholder theory, desarrollada por R. Edward Freeman en 1984, que postula que el éxito de una empresa depende de su capacidad para gestionar no solo los intereses de los accionistas, sino de integrar de manera equilibrada los intereses todos sus grupos de interés (stakeholders).

El impulso de iniciativas como las promovidas por la Business Round Table o el World Economic Forum que promueven compromisos públicos con una economía más responsable, ha contribuido a trasladar este debate teórico al ámbito empresarial. Paralelamente, la Unión Europea ha promovido la participación de las personas trabajadoras a través de un sólido respaldo normativo que refuerza su representación en la gobernanza empresarial, amplían su derecho a la in-

formación y promueven la transparencia retributiva y social. Estas normas, junto con las recomendaciones de la OCDE y la OIT, promueven la democratización económica y el avance hacia una gobernanza corporativa más inclusiva.

Todo ello configura un marco propicio para repensar el papel de la empresa en la sociedad y abrir nuevas oportunidades también para las organizaciones sindicales, a las que la Constitución Española (art. 7 y 129 CE) otorga un mandato claro de promoción de la participación de las personas trabajadoras en la empresa.

Los beneficios que generan los modelos de empresa participativos y participados han sido objeto de análisis por estudios internacionales. La participación del trabajo contribuye a la democratización de la empresa. El empoderamiento que otorga al trabajador al darle voz y permitirle influir en la toma de decisiones, de resultados o de control sobre la empresa de la cual forma parte, genera una cierta redistribución de las relaciones de poder en el seno de esta y constituye un mecanismo potencial de redistribución del valor generado.

Por otro lado, la participación promueve una nueva vía de canalización del conflicto de intereses inherente a la relación capital trabajo, utilizando como vía la cooperación en aquellos intereses que les son comunes a ambas partes, permitiendo la generación del valor compartido. Esta alineación de intereses se produce en aspectos tales como, la sostenibilidad a largo plazo de la empresa y consiguientemente de los puestos de trabajo, en la cualificación de las personas y en su implicación fruto de una mayor consideración y mejora de sus condiciones laborales. En definitiva, la participación laboral contribuye a la sostenibilidad

Las diferentes formas de participación de las personas trabajadoras en la empresa conllevan beneficios potenciales en términos de democratización y justicia, así como beneficios económicos vinculados a un mejor desempeño y resiliencia empresarial. Siendo así, el tránsito gradual de empresas mercantiles hacia organizaciones participativas debería contribuir al logro de una economía más equitativa y justa.

económica, social, mejora la resiliencia y ofrece una democratización interna y de justicia social.

No obstante, el desarrollo de estos modelos de empresa es desigual: catorce países posibilitan a través de su legislación la participación financiera y al menos diecisésis países la codeterminación según datos del Kelso Institute Europe. En España, sin embargo, su implantación sigue siendo limitada, frenada por obstáculos culturales, regulatorios y fiscales.

Es en este contexto, en el que se enmarca el presente estudio, cuyo objetivo ha sido ofrecer una visión integral sobre la participación laboral en la CAPV e identificar las claves para impulsarla más allá del ámbito de la economía social. A través de la voz de distintos agentes -empresas, sindicatos, Administración pública y personas expertas-, la investigación ha permitido reconocer los factores que obstaculizan y los que favorecen la implantación de modelos participativos de empresa. Con la información obtenida, se busca sentar las bases para orientar futuras políticas públicas, estrategias empresariales e iniciativas sindicales que promuevan organizaciones más democráticas y corresponsables.

La experiencia internacional muestra que no existe un único modelo de participación laboral, sino múltiples trayectorias condicionadas por la cultura, la estructura económica y el marco institucional de cada país. Por ello, cualquier avance en esta materia debe adaptarse a las particularidades del territorio en el que se desarrolla. En el caso de la CAPV, el punto de partida es especialmente singular: un tejido empresarial donde conviven un fuerte núcleo de empleo cooperativo y de Sociedades Laborales -2.261 según datos de CIRIEC-España (2025)- con una amplia red de pymes familiares y grandes empresas con proyección internacional. Este contexto ofrece una base sólida y diversa desde la que avanzar hacia nuevas formas de participación que integren la experiencia cooperativa con modelos empresariales más inclusivos y sostenibles.

Estudio Delphi para entender los frenos y elementos potenciadores de la participación en la CAPV

Para identificar los principales factores que obstaculizan o favorecen, los modelos participativos de empresa y determinar posibles consensos o disensos sobre los mismos, se estableció como metodología de investigación el método Delphi. La técnica Delphi permite estructurar un proceso de comunicación grupal. Su objetivo es recabar la opinión de un grupo de expertos, a través de un procedimiento basado en cuestionarios, que se suministran de manera sistemática y diferida en el tiempo a lo largo de varias rondas. El potencial de esta técnica radica en que posibilita la interacción entre los participantes, de manera controlada e indirecta, evitando los problemas inherentes a las interacciones grupales. En el contexto de nuestro estudio esta técnica se consideró idónea ya que ofrece un entorno seguro y estructurado para que el diálogo converja hacia visiones compartidas.

El estudio se abordó desde las perspectivas de los diferentes actores implicados: empresas, sindicatos, Administración Pública e investigadores. En concreto, el panel de expertos estuvo conformado por 20 personas expertas del ámbito empresarial, sindical y académico. La elección de estos tres grupos, junto con la consideración de la Administración Pública en la primera fase del estudio, obedece a que, en conjunto, conforman el sistema de actores con influencia para promover la participación laboral en las empresas.

El estudio constó de dos rondas sucesivas. La primera ronda, se inició con un cuestionario abierto de cinco preguntas orientadas a recoger las visiones de los expertos sobre: 1) la evolución prevista de las diferentes formas de participación, 2) los obstáculos que frenan su avance, 3) posibles medidas para favorecer su implementación y 4) los actores clave para su desarrollo. A partir del análisis cualitativo de las respuestas, se identificaron 84 factores que obstacu-

lizaban o favorecían la participación del trabajo en las empresas. En la segunda ronda, estos ítems fueron presentados a los expertos de manera agrupada para su priorización.

Podemos afirmar que los resultados del estudio indican que diversos factores de índole cultural, estructural, organizativo y económico dificultan el desarrollo de los modelos participativos de empresa. Entre las estrategias que deben llevar a cabo los diferentes agentes para promover estos modelos de empresa, el consenso se alcanzó en las denominadas “medidas soft” y en el necesario apoyo institucional para su impulso. Los disensos reflejan las diferentes sensibilidades con relación al alcance de la participación en la empresa y al papel que deben jugar el Estado y las organizaciones sindicales en su implementación.

Conclusiones: El reto de la participación laboral en la empresa

El fomento de la participación de las personas trabajadoras en la empresa se revela, a la luz de este estudio, como un desafío complejo pero abordable mediante intervenciones que impliquen a todos los agentes de manera coordinada. Las actuaciones que deberían llevarse para ello alcanzan a todos los agentes implicados: empresas, sindicatos, Administración Pública e instituciones formativas.

Las empresas deberían ser más transparentes y estar dispuestas a compartir espacios de poder y decisión, asumiendo la legitimidad de los trabajadores para ello. Estudios de casos existentes a nivel internacional muestran como las empresas con diferentes tipos de participación no merman la rentabilidad y generan outcomes beneficiosos para la sociedad y las personas, mejorando o al menos no perjudicando el performance de las organizaciones, siendo estas más sostenibles y resilientes. Por su parte, los sindicatos deberían ser capaces de compatibilizar su rol tradicional reivindicativo en defensa de los trabajadores con un nuevo rol donde sean copartícipes en la búsqueda de soluciones y estrategias en la empresa. Esto implica equilibrar su rol tradicional con uno colaborativo y reforzar sus capacidades técnicas y de gestión.

En cuanto a la Administración Pública, ésta debería asumir un rol ejemplificante e impulsor de la participación. La puesta en marcha de proyectos piloto apoyados con recursos e incentivos públicos, así como la generación de un marco normativo flexible que otorgue garantías, serían medidas a potenciar. El impulso a estos nuevos modelos de empresa debería convertirse en un objetivo común de política económica y so-

cial. La academia, por su parte, debería a través de la investigación seguir reforzando el soporte teórico necesario para fundamentar estos modelos de empresa. Asimismo, debería documentar experiencias de éxito para su difusión y revisar sus programas de estudio para no perpetuar modelos de empresa ya teóricamente superados.

Es importante señalar que las medidas mejor valoradas por el panel de expertos fueron las denominadas “medidas soft”, proporcionando una vía práctica para poder avanzar en el desarrollo de la participación en las empresas. Las experiencias ya puestas en marcha como los proyectos Fabrika, Ekinbarri o el modelo de empresa inclusivo participativo, deberían ser potenciadas incluyendo en su desarrollo a la totalidad de los agentes. Las iniciativas con mayor diseño, tales como hasta dónde debe llegar el rol del Estado o el alcance de la participación en las empresas, exigen mayor diálogo entre los agentes implicados para conciliar las distintas sensibilidades.

Desde una perspectiva académica y práctica, este estudio contribuye a la discusión sobre el desarrollo de la participación laboral en la empresa demostrando que es posible identificar consensos entre actores diversos. Esto resulta especialmente relevante en el contexto actual, pues sugiere que el impulso a la participación de las personas trabajadoras en la empresa debe convertirse en un objetivo común de política económica y social.

Para concluir, queremos señalar que los hallazgos presentados en este estudio refuerzan la evidencia de que las diferentes formas de participación de las personas trabajadoras en la empresa llevan beneficios potenciales en términos de democratización y justicia, así como beneficios económicos vinculados a un mejor desempeño y resiliencia empresarial. Siendo así, el tránsito gradual de empresas mercantiles hacia organizaciones participativas debería contribuir al logro de una economía más equitativa y justa.

UN MAPA PARA EVALUAR Y COMPARAR LA PARTICIPACIÓN HORIZONTAL EN LA PROPIEDAD Y LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

por **Alfonso Estragó**,

Profesor de la Universidad de Buenos Aires, Argentina



El estudio de la democratización de los ámbitos económicos constituye un dilema surgido casi a la par de la primera revolución industrial. A este respecto, varias disciplinas como la Economía y la Ciencia Política han aportado valiosas contribuciones desde entonces, centrándose en dimensiones político-jurídicas (democratización de la propiedad) y económicas (participación equitativa en el valor añadido/beneficios). Adicionalmente, durante los últimos años emergieron enfoques que aportan a una tercera y crucial dimensión: la gestión al interior de las organizaciones. En efecto, los paradigmas más tradicionales de la Administración dejan toda o gran parte de dicha gestión en manos de la burocracia weberiana, un esquema que colisiona frontalmente con las dinámicas decisorias más participativas y democratizantes.

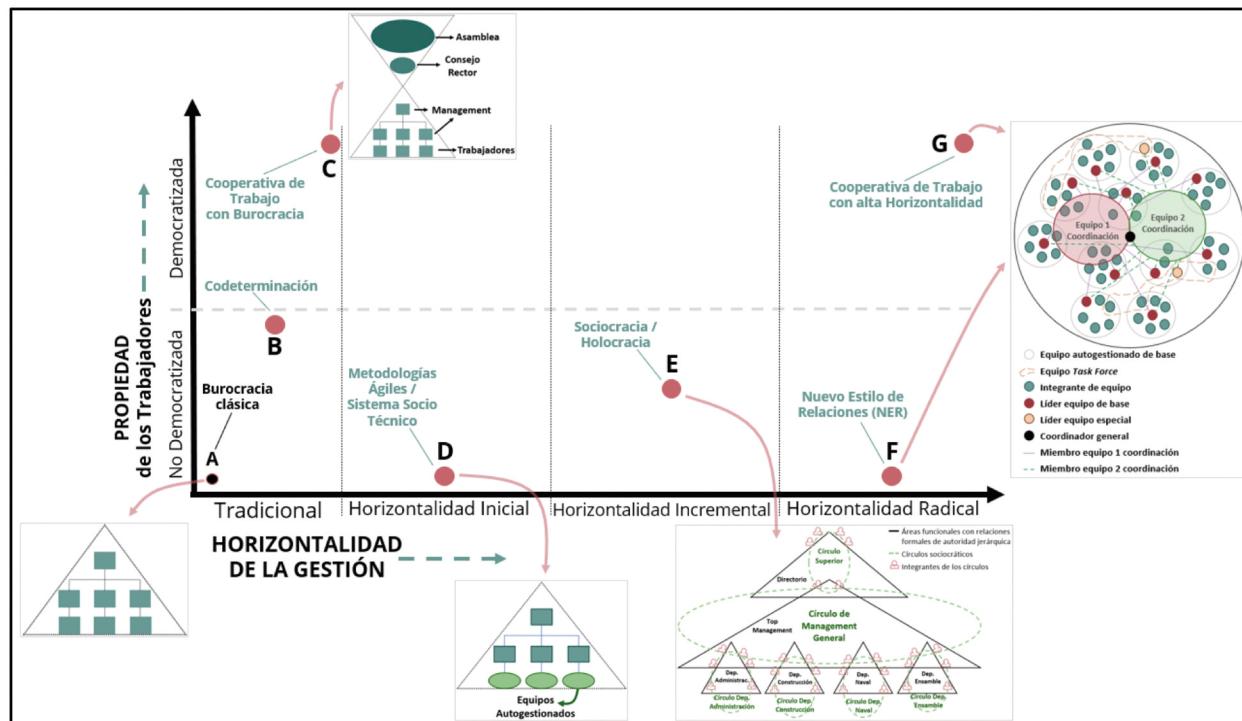
Por otro lado, los enfoques que proponen una mayor participación, si bien presentan puntos de contacto entre sí, exhiben al mismo tiempo una amplia variedad de alcances y profundidades en la democratización. Surgen entonces preguntas como: ¿cuáles son las variedades existentes de democracia económica en el trabajo?, ¿es posible representarlas dentro de un único esquema de ordenamiento comparativo?, ¿de qué manera se podría continuar profundizando la horizontalidad de la gestión en las cooperativas de trabajo asociado?, etc.

Un posible aporte de respuesta a estas cuestiones lo constituye el mapa “Participación en la propiedad – Horizontalidad de la gestión”, elaborado a partir de la observación empírica de empresas de software en Argentina. Consiste en una representación gráfica bidual en la que cualquier organización, más allá de su forma jurídica, puede posicionarse según sus coordenadas dadas por: a) el grado de democratización de

la propiedad legal, y b) el grado de horizontalidad en la gestión. Esta última variable puede definirse como el grado de simetría o asimetría con el que se promueve la distribución de las diversas prerrogativas decisorias de una organización, entre el conjunto de sus trabajadores dentro de sus distintos ámbitos decisarios. La figura de la página siguiente representa en este mapa reconocidas variantes de gestión que, en grados diversos, fomentan la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa.

Partiendo desde la referencia inicial dada por la burocracia weberiana clásica representada por el punto A, se puede afirmar que la mayoría de las propuestas tendientes a incrementar la participación de los trabajadores en las decisiones organizacionales implican un desplazamiento ascendente; esto es, principalmente en paralelo al eje vertical (participación en la propiedad, o su emulación a partir de la incorporación institucional de directores-trabajadores). En la Figura 1 esto se refleja con los ejemplos del punto B (Co-determinación)¹ y C (cooperativa de trabajo asociado con burocracia clásica), presentando este último caso un organigrama en el que se aprecia tanto una pirámide invertida (que refleja el funcionamiento democrático de la asamblea y del consejo rector) como un esquema burocrático piramidal (que representa la naturaleza no democrática de los ámbitos tácticos y operativos de la gestión). Estos casos conllevan una acotada horizontalidad de la gestión, lo que se refleja en su limitado desplazamiento en sentido horizontal, manteniéndose cercanos al punto A en ese aspecto. Puesto en otros términos, este acotado desplazamiento paralelo al eje “Horizontalidad de la Gestión” implica un limitado avance respecto a la participación de los trabajadores en la toma de deci-

1. Para indagar más sobre la Co-determinación ver por ejemplo el artículo de ADDISON, John y SCHNABEL, Claus (2011): “Worker Directors: A German Product That Did Not Export?” <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00639.x>



siones (que se mantiene en la región “Tradicional” del esquema). Esto se explica porque la gestión -en tanto dimensión que refleja el entramado sistemático de toma de decisiones en una organización- consiste en mucho más que las decisiones adoptadas por los integrantes de los directorios, consejos rectores o equivalentes. En ese sentido, aquellas decisiones tomadas por fuera del ámbito institucional-estratégico (como las tácticas o las operativas) suelen regirse por el esquema burocrático piramidal, una tecnología social con baja capacidad de fomento de la participación en la toma de decisiones.

En respuesta a ello, han surgido durante los últimos años variadas tecnologías sociales alternativas a la burocracia que muestran funcionamientos estables, al mismo tiempo que eficaces y eficientes en lo económico. La Figura 1 ubica algunos de estos ejemplos dentro del esquema biaxial, junto con una representación de sus respectivos organigramas. De esta manera, partiendo desde la burocracia clásica ubicada en el punto A y desplazándose hacia la derecha (es decir,

aumentando la horizontalidad de la gestión hasta un nivel “Inicial”), se llega al punto D que representa al Sistema Socio Técnico y también a las Metodologías Ágiles². Ambas tecnologías sociales para la gestión organizacional se caracterizan por la conformación de equipos autogestionados en los ámbitos operativos solamente (representados por las circunferencias en la base del organigrama piramidal) cuyos trabajadores deciden de manera autónoma y democrática cuestiones como: la distribución de tareas y roles, priorización y tiempos de entrega al cliente, control de calidad, entre otras. Estos equipos no tienen un “jefe” en el sentido clásico, sino un líder o coordinador que no emite directivas ni controla. Antes bien, se trata de un guía-facilitador y motivador, que impulsa a los miembros del equipo a capacitarse, adquirir nuevas habilidades y tomar tareas cada vez más desafiantes, a fin de lograr polivalencia y una más amplia capacidad de respuesta grupal.

Continuando con el desplazamiento horizontal por el esquema de la Figura 1, se arriba al punto E que

2.- Para indagar más sobre Sistema Socio Técnico y Metodologías Ágiles respectivamente, ver por ejemplo EMERY, Fred & Thorsrud, Einar (1976): *Democracy at Work: The Report of the Norwegian Industrial Democracy Program*, <https://archive.org/details/democracyatworkr0000emer>; y HODA, Rashina, SALLEH, Norsaremah & GRUNDY, John (2018): “The Rise and Evolution of Agile Software Development”, <https://doi.org/10.1109/MS.2018.290111318>

Los enfoques que proponen una mayor participación, si bien presentan puntos de contacto entre sí, exhiben al mismo tiempo una amplia variedad de alcances y profundidades en la democratización. Un posible aporte de respuesta a estas cuestiones lo constituye el mapa “Participación en la propiedad – Horizontalidad de la gestión”

Este mapa de la horizontalidad permite la comparación, diferenciación y ordenamiento de los diversos y con frecuencia heterogéneos casos englobados dentro de las lógicas relativas a la “participación de los trabajadores”. Constituye un primer y fundamental paso hacia el mejor entendimiento de las ventajas que cada una pudiera ofrecer

representa a la Sociocracia y la Holocracia³, que profundizan el funcionamiento participativo al generalizar los “círculos” en los que los trabajadores y/o sus representantes pueden participar en decisiones relativas a todos los ámbitos organizacionales (institucional-estratégico, táctico y operativo). Por otro lado, estas reuniones circulares y democráticas también tienen un límite, pues se realizan con una frecuencia espaciada (por ejemplo, una vez cada seis semanas) y tratan solamente sobre lineamientos generales del trabajo encomendado a cada círculo. Luego de ellas, el trabajo cotidiano retoma la dinámica tradicional, en donde gerentes y supervisores deciden sobre la asignación del flujo de trabajo y los recursos (aunque siempre ateniéndose a lo democráticamente acordado durante las reuniones de lineamientos). De esta forma, como lo sugiere el organigrama que superpone círculos con pirámides, se establece un nivel “Incremental” de horizontalidad de la gestión mediante un esquema que combina las decisiones democráticas y autocráticas, con espacios claramente delimitados para cada una. Por su parte, la Sociocracia en su versión original impulsa programas de participación en beneficios y en propiedad accionaria para los trabaja-

dores, y por lo tanto el punto E se encuentra desplazado algo más hacia arriba en sentido del eje vertical.

Finalmente, la Figura 1 refleja tecnologías sociales de gestión con un nivel “Radical” de horizontalidad, como el caso del Nuevo Estilo de Relaciones, que se apoya en dinámicas altamente participativas y democráticas a partir de equipos autogestionados (sin jefes) que se concatenan y coordinan de manera autónoma (como lo sugiere el organigrama “celular” correspondiente a los puntos F y G). Este esquema ha sido aplicado tanto en empresas con formas jurídicas más tradicionales como en cooperativas en donde los trabajadores son los propietarios (reflejado por el punto G)⁴.

En definitiva, este mapa de la horizontalidad permite la comparación, diferenciación y ordenamiento de los diversos y con frecuencia heterogéneos casos englobados dentro de las lógicas relativas a la “participación de los trabajadores”. En este sentido, la comprensión sobre una misma base de las similitudes y las discrepancias de todas las posibles variantes de democracia económica y participación, constituye un primer y fundamental paso hacia el mejor entendimiento de las ventajas que cada una pudiera ofrecer.

3.- Para indagar más sobre Holocracia y Sociocracia respectivamente, ver por ejemplo BUCK, John A & ENDENBURG, Gerard (2010): *The creative forces of self-organization*, <http://www.habitatreimagined.com/wp-content/uploads/2011/03/Creative-Forces-of-Self-Organization1-4.pdf>; y ROBERTSON, Brian (2015): *Holacracy: The New Management System for a Rapidly Changing World*, <http://holacracybook.com/>

4.- Para indagar más sobre el Nuevo Estilo de Relaciones ver ESTRAGÓ, Alfonso (2022): “El ‘Nuevo Estilo de Relaciones’: ¿vislumbre futurista de la gestión organizacional?” <https://saberes.unr.edu.ar/index.php/revista/article/view/266>

LA LEGITIMIDAD DEL TRABAJO EN LAS DIVERSAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

por **Manuel García Jiménez**,
Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (jubilado)
Universidad de Córdoba



Introducción

El mandato del art. 129.2 CE a los poderes públicos, de promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa, tiene su reflejo en el art.4.g) del Estatuto de los Trabajadores, como derecho básico de "Información, consulta y participación en la empresa".

Sin embargo, después de casi 50 años, permanece sin un desarrollo efectivo. Así, el propio Estatuto (art. 61. Participación), se limita a decir que "de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación" regulados en el Título II: "De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa". Es decir, se refiere, de manera exclusiva, a la participación de los trabajadores en la empresa a través de los delegados de personal y los comités de empresa.

La coalición de intereses que impulsa los procesos productivos dentro de la empresa vincula al trabajador mediante un contrato de trabajo asalariado, por cuenta ajena y subordinado al poder de dirección del empresario. Doctrinalmente, este poder suele encontrar su justificación en la libertad de empresa -en el marco de la economía de mercado- (art. 38 CE), que, en mi opinión, no legitima la unilateralidad en toma de decisiones, ni en apropiación de los resultados de la producción. Trataré de indagar el anclaje de la legitimidad de cada uno de los actores.

Las diversas formas de participación en la empresa

En la actividad

Amparada legalmente, en el art 4.2 ETT, como el derecho a la ocupación efectiva derivado de la rela-

ción de trabajo¹. Donde caben fórmulas específicas de cogestión.

En la propiedad

El art. 129.2 CE también manda a los poderes públicos para establecer "los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción". En este sentido, la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, establece dos modelos:

Las sociedades laborales, que son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que cumplen los siguientes requisitos básicos:

a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social (salvo que la sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores, o se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social).

La Sociedad Participada por los Trabajadores, pendiente de desarrollo reglamentario. Su artículo 19, de manera muy ambigua, las conceptúa como aquellas que no alcancen los requisitos establecidos para las Sociedades Laborales, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de estos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan "alguno" de los siguientes requisitos:

a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.

1.- *Lo que se complementa con los derechos: A la promoción y formación profesional en el trabajo; A no ser discriminadas directa o indirectamente; A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales; Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida; Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.*

b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.

c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.

d) Que promuevan los principios:

a. Promoción del acceso de los trabajadores al capital social y/o a los resultados de la empresa.

b. Fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad.

c. Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

En la gestión o toma de decisiones

El art.4.g) del Estatuto de los Trabajadores, establece, como hemos comentado, como derecho básico la "Información, consulta y participación en la empresa". En cuanto al alcance de la participación, su art. 61 establece que, sin perjuicio de otras fórmulas, el derecho de los trabajadores a participar en la empresa se canaliza a través de los órganos de representación colectiva:

Delegados de personal (Art. 62), que ostentan la representación de los trabajadores en las empresas con menos de cincuenta y más de diez trabajadores. En las empresas de entre seis y diez trabajadores, si estos lo decidieran por mayoría podrá haber un delegado de personal.

Comités de empresa (Art. 63), es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses, que se constituye en cada centro de trabajo con más de cincuenta trabajadores.

Derecho de reunión (Art. 77). Los trabajadores de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

Derechos de información, consulta y participación en materia de prevención y salud laboral. El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales reconoce estos derechos a los trabajadores, que se concretan en:

Consulta (Art. 33). El empresario deberá consultar a los trabajadores la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías,

en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) Además, entre otras, la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales; la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia; el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Derecho de los trabajadores a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. (Art. 34). En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de Delegados de Prevención (Art. 35), designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación. Además, en todas las empresas con 50 o más trabajadores se debe constituir un Comité de Seguridad y Salud (Art. 38).

En los resultados o beneficios

Ni la Constitución ni la legislación general o específica contemplan esta posibilidad de manera expresa, ni en el ámbito social ni mercantil. Aunque recogida en muchos convenios colectivos. En la legislación comparada existen Leyes que reconocen el derecho de los trabajadores a la participación en los beneficios de sus empresas.

Está también muy extendido el reparto de acciones o participaciones entre los trabajadores para propiciar su fidelización.

No obstante, en el ámbito de la UE, la Recomendación del Consejo de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) 92/443/CEE², insta a los Estados Miembros a que "garanticen que las estructuras jurídicas permitan la introducción de las fórmulas de participación".

Al objeto, se agrupan en dos grandes categorías:

a) La participación en los beneficios, que supone un reparto de los beneficios entre los proveedores de capital y de mano de obra, otorgando a los trabajadores, además de un salario fijo, una parte variable de ingresos relacionada directamente con los beneficios u otra medida de los resultados de la empresa.

b) La participación en el accionariado, que supone una participación indirecta de los trabajadores en los resultados de la empresa, por la recepción de dividendos o una revalorización del capital del trabajador.

Legitimidad de los actores para participar

En las *Sociedades de capital*, la posesión del capital legitima, proporcionalmente a su cuantía, para la participación política y en los resultados. El trabajo ocupa una posición instrumental, a cambio de una retribución en forma de salario.

Si los trabajadores, por la fórmula que sea, acceden al capital de su empresa, adquieren la condición de socios y, como tales, el derecho a participar proporcionalmente en las decisiones y en los beneficios. Esos derechos no provienen de su condición de trabajador sino de la de accionista o partícipe.

En la sociedad cooperativa, lo que legitima para adquirir la condición de socio es la participación en la actividad cooperativizada, tener interés e implicarse en la misma. La gestión es democrática y los resultados se distribuyen en proporción a la actividad desarrollada por la cooperativa. Aquí el capital social desempeña un papel instrumental y no genera derechos de participación ni en la gestión ni en los beneficios. A lo sumo, con carácter voluntario, puede recibir un interés tasado.

En las Sociedad laborales el contrato de trabajo por tiempo indefinido es lo que legitima para ser socio trabajador, pero será el capital lo que determine la participación proporcional en la gestión y en los beneficios. La gestión, por tanto, no es democrática, a menos que todos los socios posean la misma cuantía de capital.

El contrato de trabajo como legitimador

El contrato de trabajo ha venido a ser una evolución de la servidumbre, reconociendo al trabajador la condición de parte contratante, aparentemente entre iguales. La constatación de la desigualdad impulsada por la necesidad de la parte operaria, llevó a revestir el contrato de una serie de derechos irrenunciables que, de alguna manera, restablecieran un cierto equilibrio.

El respaldo y alcance de dichos derechos deriva de las normas internacionales promulgadas principalmente por las Naciones Unidas y por la Organización Internacional del Trabajo y, en nuestro caso, garantizados por la Constitución y las leyes que los desarro-

llan. Pero dicho marco operara como un mínimo que puede ser ampliado por el contrato de trabajo y por los convenios colectivos.

Pero el trabajo ha evolucionado mucho y lo sigue haciendo a pasos agigantados, también las formas de empresa y sus sistemas de organización.

Ahora, en la mayoría de los trabajos no cabe una dirección autoritaria necesaria, por ejemplo, para mantener cohesionadas y conectadas tareas y funciones, separadas por la división del trabajo en los procesos industriales, donde se partía del desconocimiento, por parte de los trabajadores, de los procesos globales, fuera de su estricta tarea. Hoy los trabajadores están bien formados y capacitados para comprender y mejorar los procesos en los que participan, pero también para entender la complejidad global de la empresa. Si a eso se le une su interés en conservar el empleo y mejorar sus condiciones de trabajo, se convierte en un aliado imprescindible para la innovación, la eficiencia y la productividad.

La literatura científica está llena de las ventajas que la participación de los trabajadores en la gestión y en los beneficios tiene para la empresa.

Lo natural es que las medidas se adoptaran por las propias empresas, adaptando sus estatutos y mediante acuerdos con sus empleados, también mediante la implicación de las organizaciones empresariales a través de la negociación colectiva.

Pero haría falta un gran esfuerzo en propiciar más información y una formación más abierta en la conceptualización de la empresa y sus modelos, y vencer las reticencias empresariales, sobre todo los directivos, ya que unos trabajadores más implicados con la empresa los convierte en cómplices de los accionistas interesados en la empresa y no solo con intereses especulativos.

Propiciar la participación e implicación de los trabajadores en su empresa no perjudica a nadie y existen sobradas evidencias de sus beneficios.

Hacerlo mediante Ley, más allá de reconocer y concretar esas “diversas formas de participación en la empresa” y ofrecer fórmulas que faciliten e incentiven esas fórmulas, es más complicado.

2.- Sobre esta cuestión se ha avanzado algo mediante dos instrumentos:

Marco para la promoción de la participación financiera de los trabajadores. Comunicación de la Comisión, de 5 de julio de 2002, relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores [COM (2002) 364 final - no publicada en el Diario Oficial].

Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas C 482/41 (2013/2127(INI)

Pide a la Comisión y a los Estados miembros que estudien medidas oportunas para alentar a las empresas a que, de forma voluntaria, desarrollen y ofrezcan sistemas de PFT, abiertos a todos los trabajadores sin discriminación, teniendo en cuenta la situación específica de las PYME y las microempresas; pide a los Estados miembros que intensifiquen los intercambios de mejores prácticas en este sentido;

Considera que la PFT también puede representar una forma de recompensa a los trabajadores, a través de cuotas de capital o de bonos específicos, según el producto financiero utilizado y del tipo de empresa de que se trate. Etc.

Pero, sobre todo hay que tener en cuenta la diversidad estructural del tejido empresarial y productivo en España, con sus respectivas peculiaridades, como se muestra en las tablas siguientes.

El 84,7% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores. Los empleados del sector público representan el 15,8% de los trabajadores ocupados. Mientras que 13,1% son trabajadores autónomos sin asalariados.

En este sentido, el Parlamento Europeo³ pide a la Comisión y a los Estados miembros que estudien medidas oportunas para alentar a las empresas a que, de forma voluntaria, desarrollen y ofrezcan sistemas de participación financiera de los trabajadores (PFT), abiertos a todos los trabajadores sin discriminación, teniendo en cuenta la situación específica de las PYME y las microempresas.

También considera que la PFT puede representar una forma de recompensa a los trabajadores, a través de cuotas de capital o de bonos específicos, según el producto financiero utilizado y del tipo de empresa de que se trate.

De entrada, no estaría mal que en el Estatuto de los Trabajadores se enumeraran esas diversas formas de participación como derecho, en la forma en que se establezca por una ley, los convenios colectivos o los contratos de trabajo.

De igual forma, la Ley de Sociedades de Capital podría prever, al igual que hace con los administradores que no son socios, la representación de los trabajadores en los órganos de gobierno y su participación financiera.

Empresas inscritas en la Seguridad Social

	TOTAL	EMPRESAS CON ASALARIADOS	AUTÓNOMOS SIN ASALARIADOS
TOTAL	4.256.239	1.344.934	2.911.305
TIPO DE EMPRESA			
Persona Física	3.393.061	481.756	2.911.305
Persona Jurídica	863.178	863.178	-
TAMAÑO DE LA EMPRESA			
De 1 a 2 trabajadores	694.320		
De 3 a 5 trabajadores	301.527		
De 6 a 9 trabajadores	143.580		
De 10 a 49 trabajadores	172.435		
De 50 a 249 trabajadores	27.261		
De 250 a 499 trabajadores	3.151		
Más de 499 trabajadores	2.660		

FUENTE: Anuario de Estadísticas 2024. MTES. Datos a 31 de diciembre.

Ocupados por situación profesional y sectores público / privado

TOTAL OCUPADOS	22.268.700
Trabajadores por cuenta propia	3.283.100
Asalariados	18.978.600
POR SECTORES	
Ocupados en el sector público	3.521.900
Ocupados en el sector privado	18.746.800

FUENTE: EPA 2º Trimestre 2025.

3.- Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas C 482/41 (2013/2127(INI)

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA. VÍAS DE IMPLEMENTACIÓN EN EL DERECHO ESPAÑOL

por **Gemma Fajardo García,**
Profesora titular de Derecho mercantil, Universitat de València



1. El derecho de participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa es una manifestación más del derecho de participación de los trabajadores. Derecho que el Estatuto de los Trabajadores califica como "derecho básico" de todos los trabajadores (art. 4.1.g ET) y que los poderes públicos tienen que promover eficazmente, como ordena la Constitución Española (art. 129.2 CE).

A pesar de este reconocimiento, incluso al más alto nivel, apenas ha tenido desarrollo este derecho en España más allá del fomento de las cooperativas de trabajo asociado, de mecanismos de relevo generacional como las sociedades laborales o ESOPs (Employee Stock Ownership Plans), o de participaciones simbólicas en el capital accionariado privadas de derechos políticos reales, como refleja el estudio *Democracia en la empresa y participación de las personas trabajadoras: Análisis de situación en España. Propuestas de reforma*, elaborado por el Gabinete Estudios Jurídicos CCOO (ORC-15/2025, de 10 Junio de 2025).

El derecho de participación de los trabajadores en la empresa también ha tenido reconocimiento desde hace años tanto en la normativa de las Instituciones de la Unión Europea como de sus Estados miembros. Son modelos de referencia la codecisión alemana, las SCOP francesas o los sistemas escandinavos de propiedad compartida.

En la Unión Europea, como expusimos recientemente (Fajardo: "La participación de los trabajadores en los órganos de administración de las empresas en España", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2025), se viene reconociendo desde hace años las ventajas de la participación de los trabajadores en la empresa y recomendando a los Estados miembros que faciliten su implementación. Desde el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 153); la Directiva 2002/14/CE sobre la información y consulta a los trabajadores, o las Directivas 2001/86, 2003/72 y 2019/2121 sobre implicación

de los trabajadores en la sociedad anónima y cooperativa europeas, y en los procesos de transformación, fusión y escisión transfronteriza intra-europeas.

Más recientemente, el interés por avanzar en una sociedad más democrática, también en el interior de la empresa, se ha visto reflejado en la Directiva 2022/2464 sobre presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas y Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa. Estas directivas que están pendiente de trasposición al derecho español exigen que las empresas respeten los derechos de los trabajadores a la información y la consulta sobre cuestiones de sostenibilidad y derechos humanos, y que informen sobre la participación de los trabajadores en el gobierno corporativo, en particular sobre su participación en los órganos de administración o control.

El Parlamento por su parte, no sólo se ha pronunciado a favor de una gobernanza empresarial sostenible, sino específicamente sobre la democracia en el trabajo, exigiendo un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores, la revisión de la Directiva sobre comité de empresa europeo y la necesidad de reforzar el diálogo social (Resoluciones de 17.12.2020; 16.12.2021 y 1.06.2023).

Para concluir esta relación de normas y recomendaciones de la Unión Europea cabe citar las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea de 17.11.2023 que también abogan por una mayor democracia en el trabajo; una negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador.

2. Modalidades de participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa

Los trabajadores pueden participar en la toma de decisiones de la empresa en la que trabajan de diversas formas, pueden participar de forma individual o de forma colectiva a través de sus representantes legales o sindicales, o pueden participar en las decisiones que

se plantean en su puesto de trabajo o en decisiones de carácter más general que afecten a la empresa.

A los efectos de este trabajo vamos a diferenciar tres ámbitos en los que suele darse la participación de los trabajadores en la toma de decisiones:

a) Participación a través de sus representantes en el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación, previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Participación en los órganos de administración o control de las empresas.

c) Como titulares de partes sociales con derecho directo o indirecto de voz y voto.

3. Razones que justifican dicha participación

Es tradicional señalar que la participación de las personas trabajadoras en las empresas ha demostrado ser un factor de mejora de la competitividad de las mismas, y que la implicación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa se traduce en compromiso, impulso a la innovación, mejora de la organización del trabajo y de la producción y, en definitiva, de la eficiencia económica (Rosa Otxoa-Errarte: "La participación de las personas trabajadoras en la gestión de la empresa", en *¿Una empresa de todos? La participación del trabajo en el gobierno corporativo*, Catarata, 2022).

La participación de las personas trabajadoras en la empresa alcanzó mayor interés con ocasión de la pandemia por COVID-19, durante la cual se puso de manifiesto la implicación y el compromiso de muchos trabajadores, particularmente de servicios esenciales. A raíz de este fenómeno se elaboró el Manifiesto Democratizando el Trabajo (<https://democratizingwork.org/>) aprobado el 16 de mayo de 2020, y que ha sido suscrito ya por más de 6000 firmantes de todo el mundo, personas comprometidas con la democratización del trabajo y el sostenimiento de la vida en este planeta. Según este manifiesto, los trabajadores son mucho más que simples "recursos"; "quienes han mantenido la vida en marcha durante la pandemia de COVID-19 son la prueba viviente de que el trabajo no puede reducirse a una mera mercancía"; "Sin inversores laborales, no habría producción, ni servicios, ni negocios"; "Los trabajadores tienen la clave del éxito de sus empleadores. Son el núcleo de la empresa, pero, sin embargo, se les excluye en su mayoría de la participación en la gestión de sus lugares de trabajo, un derecho monopolizado por los inversores de capital". ¿Cómo evitar esta situación inaceptable? se plantea el manifiesto, "Involucrando a los empleados en las decisiones que afectan a sus vidas y su futuro en el lugar de trabajo, democratizando las empresas".

El manifiesto recuerda que "La representación de los inversores laborales en el lugar de trabajo ha existido en Europa desde el final de la Segunda Guerra Mundial, a través de instituciones conocidas como Comités de Empresa. Sin embargo, estos órganos representativos tienen, en el mejor de los casos, una voz débil en el gobierno de las empresas y están subordinados a las decisiones de los equipos directivos designados por los accionistas". Pero los comités de empresas, "no han podido detener, ni siquiera frenar, el implacable impulso de la acumulación egoísta de capital, cada vez más poderosa en su destrucción del medio ambiente", por ello, continúa, "Estos órganos deberían gozar ahora de derechos similares a los que ejercen los consejos de administración. Para ello, se podría exigir a los gobiernos de las empresas (es decir, a la alta dirección) la aprobación de una doble mayoría, tanto de las cámaras que representan a los trabajadores como de los accionistas. Cuestiones como la elección del director ejecutivo, el establecimiento de estrategias clave y la distribución de beneficios son demasiado importantes como para dejarlas solo en manos de los accionistas. Una inversión personal de trabajo, es decir, de la mente, el cuerpo, la salud y la vida misma, debería conllevar el derecho colectivo de validar o vetar estas decisiones". Un análisis más a fondo sobre la necesaria democratización de las empresas y en particular de los lugares de trabajo puede seguirse en Luigi Ferrajoli: *La construcción de la democracia*, Ed. Trotta, 2023.

La Unión Europea también se ha hecho eco de esta movilización social que reclama más democracia en el trabajo y en las empresas, como lo demuestra algunos de sus últimos pronunciamientos, como la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de diciembre de 2021, sobre la democracia en el trabajo: un marco europeo para los derechos de participación de los trabajadores y revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo, o las Conclusiones del Consejo de la Unión Europea de noviembre de 2023, donde reclamaba mayor democracia en el trabajo y una negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador. El Parlamento considera "que unos niveles elevados de democracia en el trabajo se asocian con unas relaciones laborales de mejor calidad, estabilidad y salarios más altos, así como mayores niveles de protección de la salud y la seguridad" (E); "que el gobierno corporativo sostenible solo puede alcanzarse con la participación de los trabajadores" (L); "que las empresas sostenibles se caracterizan por disponer de mecanismos que permiten expresar la voz de los trabajadores e incluir sus consideraciones en el proceso de toma de decisiones estratégicas" (N); que las investigaciones demuestran

que la participación en el lugar de trabajo contribuye al rendimiento de la empresa, a la calidad del empleo y al bienestar” (K); “que hay estudios que han demostrado que la participación de los trabajadores mejora la productividad, la implicación de los trabajadores, la innovación y la organización del trabajo” (O) y “que los empleados no son meras “partes interesadas” de las empresas, sino “partes constitutivas”, junto con los accionistas y los administradores; que la participación de los trabajadores en las empresas es un elemento clave de un modelo pluralista de gobierno corporativo basado en principios democráticos, equidad y eficiencia” (R). Como vemos, las instituciones europeas asocian últimamente la participación de los trabajadores con la buena gobernanza y la sostenibilidad a largo plazo de las empresas.

4. La participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa en España

4.1. En las leyes

Al margen del mandato constitución recogido en el art. 129.2 al que hicimos referencia anteriormente, el Estatuto de los Trabajadores recoge entre los derechos de los trabajadores el de información, consulta y participación (art. 4 g). Sin embargo, al desarrollar estos derechos, el Estatuto parece olvidarse del último, e identifica el derecho de participación del trabajador con el derecho de información y consulta, a través de sus representantes, en concreto, a través de delegados de personal y comités de empresa (art. 61). Los siguientes artículos se ocupan del derecho de información y de consulta, aunque en términos muy tibios, lo que no permite afirmar que los trabajadores realmente participan en la toma de decisiones, porque no tienen capacidad de decidir y ni siquiera de proponer.

Otras normas legales que merecen citarse no tienen carácter general, sino que son de aplicación a concretas formas jurídicas como las cajas de ahorro, las cooperativas, las sociedades laborales y participadas y las sociedades de ámbito europeo.

La regulación de las cajas de ahorro ha reconocido tradicionalmente, desde el Real Decreto 2290/1977, la participación de los representantes de los trabajadores en la asamblea general, en el consejo de administración y en la comisión de control. Incluso, actualmente (Ley 26/2013, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias), los representantes de los trabajadores pueden alcanzar el 20% de los consejeros generales en la asamblea general (art. 4.2.c y 18), y pueden, por el sistema proporcional, designar representantes en el consejo de administración y en la comisión de control (arts. 16 y 23). Sin embargo, tras la crisis económica (2008-2014) y la práctica desaparición de todas las cajas de ahorro, la representación de

los trabajadores en estas instituciones es poco relevante. Actualmente solo subsisten dos cajas de ahorro en España, la Caixa Ontinyent, en Valencia, y la Caixa Pollença, en Mallorca.

La normativa sobre cooperativas contempla diversas modalidades de trabajador con derecho a participar en la toma de decisiones en su empresa. Por una parte, los trabajadores que son socios de cooperativas de trabajo asociado (CTA en lo sucesivo). Estos tienen el control de la cooperativa, esto es, tienen la mayoría de los derechos de voto en todos los órganos sociales. Por otra parte, los socios de trabajo son trabajadores que también tienen la condición de socio, pero en otras clases de cooperativas que no sean de trabajo asociado o de explotación comunitaria de la tierra. En estos casos quiere el legislador que los estatutos fijen los criterios que aseguren la equitativa y ponderada participación de estos socios en las obligaciones y derechos de naturaleza social y económica; siendo uno de esos derechos el de participación en los órganos sociales de las cooperativas (art. 13.4 y 16.2 Ley de Cooperativas 27/1999). En todo caso, esta participación se condiciona a lo previsto en los estatutos. Por último, en las cooperativas también hay trabajadores no socios, en estos casos, dice el art. 33 de la anterior Ley que, cuando la cooperativa tenga más de cincuenta trabajadores con contrato por tiempo indefinido y esté constituido el comité de empresa, uno de ellos formará parte del consejo rector como miembro vocal, que será elegido y revocado por dicho comité; en el caso de que existan varios comités de empresa, será elegido por los trabajadores fijos. Al parecer, si la cooperativa tiene más de 50 trabajadores, pero no tiene comité de empresa, aquellos no podrán designar un representante en el consejo rector.

Además, siendo una cooperativa, que se rige por el principio de puertas abiertas, los trabajadores de las CTA podrán solicitar su acceso a la condición de socio, conforme establece el art. 13, lo que le otorgará a su vez el derecho de voto en la asamblea general y el derecho a ser elector y elegible para los cargos sociales (art. 16, a y b). No obstante, en este régimen general hay que tener en cuenta que, en relación con las CTA, el art. 81 establece que, si los Estatutos lo prevén, la admisión, por el consejo rector, de un nuevo socio lo será en situación de prueba. El periodo de prueba no excederá de seis meses (o dieciocho meses en algunos casos), periodo que podrá ser reducido o suprimido por mutuo acuerdo, y el número de puestos de trabajo en periodo de prueba no podrá exceder del veinte por ciento del total de socios trabajadores de la cooperativa. Esta relación se podrá resolver libremente por decisión unilateral del trabajador, o del consejo rector. Los “nuevos socios” que se encuentren en situación

de prueba, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los socios trabajadores, pero no podrán ser elegidos para los cargos de los órganos de la sociedad; no podrán votar, en la asamblea general, punto alguno que les afecte personal y directamente y no estarán obligados ni facultados para hacer aportaciones al capital social.

Los trabajadores de las demás clases de cooperativas sólo podrán acceder a la condición de socios de trabajo si así se ha previsto en los estatutos de la cooperativa y cumplen los requisitos establecidos (art. 13.4).

En el caso de las sociedades laborales, los trabajadores pueden ser socios o no. La sociedad laboral se caracteriza entre otras cosas porque al menos la mayoría del capital social de la sociedad es propiedad de trabajadores que prestan sus servicios en dicha sociedad (art. 1.2 Ley 44/2015, de sociedades laborales y participadas), y como tales socios, tienen al menos el derecho a asistir y votar en las juntas generales (art. 93 RD. Legislativo 1/2010 de sociedades de capital). En cuanto a los trabajadores no socios, no se les reconoce participación en la toma de decisiones, pero sí, numerosas oportunidades para acceder al capital de la sociedad y adquirir la condición de socios. Así, por ejemplo, se les reconoce el derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de acciones o participaciones (art. 6 y 10) y el derecho de suscripción preferente en caso de nuevas acciones o participaciones surgidas tras la ampliación de capital (art. 11). También se establecen otras medidas para favorecer el acceso al capital de los trabajadores, como la obligación de ofrecer sus acciones o participaciones por parte de los socios que extingan su relación laboral, en favor de los trabajadores no socios (art. 9); la adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones o participaciones para ofrecerlas a los trabajadores (art. 12); o la creación de una reserva especial con esta finalidad (art. 14). Por último, cabe destacar la obligación que recae sobre el órgano de administración de estas sociedades de favorecer la integración como socios de los trabajadores (art. 13.3).

Esta ley también regula las sociedades participadas, estas se definen como aquellas sociedades anónimas o limitadas que, sin alcanzar los requisitos para ser sociedades laborales, promueven el acceso de los trabajadores a su capital social, o fomentan la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad (art. 18.3). Sin embargo, la falta de desarrollo del procedimiento administrativo para su reconocimiento y de medidas de promoción e impulso (art. 20) han impedido el desarrollo de esta modalidad de sociedad.

Las sociedades anónimas europeas y sociedades cooperativas europeas domiciliadas en España pueden, si concurren las circunstancias previstas en las Directivas 2001/86 y 2003/72 sobre implicación de los trabajadores en la SAE y SCE (respectivamente) y en la Ley 31/2006, que incorpora dichas directivas al derecho español, dar participación a los representantes de los trabajadores en sus órganos de administración (si adoptan el sistema monista) o en sus consejos de control (si optan por el sistema dual). En ambos casos, los trabajadores pueden elegir hasta el 50% de los miembros del respectivo órgano. Hay que advertir que estas directivas no tienen por objeto armonizar las legislaciones europeas sino garantizar una protección mínima a los derechos de participación ya existentes en la legislación de algunos Estados miembros. Esta regulación protectora se aplicará también en las sociedades resultantes de procesos de transformación, fusión o escisión transfronteriza intracomunitaria, por aplicación de la Directiva 2019/2121 y el Real Decreto-ley 5/2023, que incorpora el contenido de dicha directiva.

4.2. En la realidad socio económica

No existe información oficial sobre la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas, ni de la presencia de representantes de los trabajadores en sus órganos de gobierno, ni de su participación en el capital social de sus empresas.

Un trabajo reciente de Sara Lafuente ("La mecha que aún no ha prendido: la participación laboral en los consejos de administración en España", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2025) analiza la presencia de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración en España, y destaca dos vías de implementación.

Por una parte, empresas del sector público que, fruto de dos acuerdos (Acuerdo Económico y Social en 1985 entre Gobierno del PSOE, UGT y CCOO, y Acuerdo del grupo INI-TENEZO y las federaciones del metal de UGT, CCOO y CIG, en 1993) incorporaron el derecho a designar puestos en el consejo de administración a determinados sindicatos. A pesar de la falta de vigencia de esos acuerdos, algunas empresas siguen manteniendo esa representación laboral, bien porque el acuerdo se incorporó a los convenios colectivos, o bien porque se siguieron respetando voluntariamente. La autora presenta una relación de las empresas públicas que pudieron estar cubiertas por esos acuerdos, y señala algunas empresas públicas que conservan la representación de los trabajadores en sus consejos de administración. Este es el caso de Navantia, ENSA, Hunosa o el grupo Tragsa, entre otras.

El otro modelo de empresas que en España cuentan con representantes de los trabajadores en sus órganos de administración o vigilancia, proceden, como dice la autora, de la posibilidad que ofrece el derecho comunitario y la legislación de algunos países de que representantes de las personas trabajadoras en filiales españolas puedan ocupar puestos en los consejos de administración o vigilancia de la empresa matriz de un grupo multinacional no español, como es el caso de SEAT (filial de Volkswagen), Alstom, Suez o Pernod Ricard.

Otros estudios han centrado la atención en la participación financiera, lo que en principio da acceso al capital social y posiblemente también, de forma directa o indirecta a participar en los órganos sociales de las sociedades.

Un estudio coordinado por ASLE y dirigido por CONFESAL y EOI, en 2015, bajo el título de *La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*, analizaba el caso de diez empresas españolas participadas financieramente por sus trabajadores: Alcorta Forging Group, S.A.; GESPA (Grupo Eroski S. Coop.); IN2 Printing Solutions (Cemitec); SINTRATEL (SAU); Textils Mora, SAL; FRILAC, SA; Leroy & Merlin, SLU; Bazkideak, SCP (Seguros Lagun Aro, SA); ARPA Abogados Consultores, SL y Gredos San Diego Sociedad Cooperativa Madrileña.

Más tarde, en 2021, GEZKI, el Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social (UPV/EHU) publicaba los resultados de un estudio titulado *La participación de las personas trabajadoras en el capital de las empresas. Guía para la implantación práctica de un programa de participación*. En dicho trabajo también se da cuenta de diversas experiencias de participación financiera de los trabajadores en la empresa, como es el caso del Grupo Alcampo; Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A. (CAF) o Informática 68, S.A.

Del análisis de todas estas experiencias de participación financiera se deduce que muchas de ellas constituyen entidades instrumentales que son las depositarias de las acciones o participaciones de los trabajadores; que suelen adoptar la forma jurídica de sociedad de capital, sociedad civil particular o asociación, y que no conceden al trabajador derechos a participar en la toma de decisiones. La participación financiera se concibe fundamentalmente en estas empresas como un complemento salarial y como un medio de fidelización de los trabajadores.

5. Vías para la implementación de la participación en el derecho español

Como señalamos anteriormente, a los efectos de este trabajo, podemos diferenciar tres vías posibles para la implementación de la participación de los trabajado-

res en la toma de decisiones de su empresa: a través de sus representantes en el ejercicio de sus derechos de información, consulta y participación, como contempla el Estatuto de los Trabajadores; a través de su participación en los órganos de administración o control de las empresas y a través de la propiedad de éstas, cuando pueden disponer, directa o indirectamente del derecho de voto.

5.1. Mejora de los derechos de participación en el Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores debería desarrollar los derechos de los trabajadores previstos en el art. 4 g, para promover eficazmente la participación de los trabajadores en la empresa. Para ello, debería mejorarse la representatividad de los trabajadores para que todos tuvieran el derecho de participar en las decisiones de su empresa, con independencia del número de trabajadores de ésta, o de su condición de empresa nacional, multinacional, matriz o subsidiaria.

El art. 64 del Estatuto de los Trabajadores debería reconocer y regular tanto los derechos de información y consulta como el de participación. Además, el derecho de consulta no debería limitarse como hasta ahora a un intercambio de opiniones o a la emisión de un informe sin transcendencia, debería ser posible al menos, la presentación de propuestas por los trabajadores y la negociación para acercar posiciones y llegar a acuerdos.

También deberían ampliarse los temas en los que debe consultarse a los trabajadores, tomando en consideración los nuevos retos a los que se enfrentan las empresas y que generan incertidumbre en los trabajadores, como la incorporación de nuevas tecnologías, la inteligencia artificial, la transición energética o la digitalización.

Por último, no debería quedar impune el incumplimiento de las obligaciones que tiene la empresa para con el derecho de los trabajadores a la información, consulta y participación.

5.2. El acceso a los órganos de administración o vigilancia de las empresas

Hemos visto anteriormente como en ocasiones se reconoce de manera legal o convencional la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de administración de algunas empresas como: cajas de ahorro, empresas públicas, sociedades de ámbito europeo, y cooperativas y sociedades laborales, aunque estas últimas sólo en favor de los trabajadores socios.

Según datos del DIRCE (INE) de 2024, en España hay 3.255.276 empresas, de las cuales 1.838.474 son

titularidad de personas físicas; 1.093.566 de sociedades limitadas; 138.229 de asociaciones; 108.994 de comunidades de bienes; 48.109 de sociedades anónimas y 19.114 de cooperativas. Por tanto, hay que revisar si estas entidades permiten o no el acceso de los trabajadores a la toma de decisiones de sus empresas, sea directamente a través del reconocimiento del derecho a participar en los órganos sociales, o indirectamente, a través del acceso al capital con reconocimiento de derechos políticos como al sufragio activo y pasivo. Este análisis debe realizarse, pero, no es el momento ahora.

En España, los miembros del consejo de administración son elegidos por los socios, pero los consejeros que representen a los trabajadores (consejeros laborales), deberán ser elegidos por los trabajadores. En la legislación de cajas de ahorros, son elegidos por los representantes de los trabajadores (consejeros generales) presentes en la asamblea general; en la Ley de cogestión 41/1962 (derogada en 1982) y en la legislación cooperativa, los representantes laborales en el consejo de administración y consejo rector deben ser miembros del comité de empresa.

Debe reconocerse por ley y con carácter general para todas las empresas, cualquiera que sea su naturaleza y forma jurídica, que las personas trabajadoras tienen derecho a través de sus representantes a participar en su órgano de administración, así como, en las comisiones que tuvieran constituidas. El convenio colectivo es un buen instrumento jurídico de negociación entre los trabajadores y la dirección de la empresa para determinar el número de consejeros laborales en dichos órganos, así como los requisitos exigidos, su duración y procedimiento de designación y cese. Habrá que regular los derechos, obligaciones y responsabilidades de estos consejeros, en aquello que tengan de particular respecto de los demás consejeros no ejecutivos. Conviene dejar constancia también de qué asuntos van a requerir contar con el acuerdo expreso o tácito de los representantes de los trabajadores, en particular es aconsejable y práctica habitual en otros ordenamientos que la designación del responsable de la empresa encargado de personal cuente con la aceptación o al menos, no oposición de los consejeros laborales.

Las empresas deberán dar cuenta en sus informes de sostenibilidad, como exige la Directiva 2022/2464 (pendiente de incorporar a nuestro Derecho), del ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y específicamente informarán sobre la participación de los trabajadores en los órganos de administración y en su caso, control. En España a diferencia de la mayor parte de los Estados de la Unión Europea, no existe la posibilidad

de que las sociedades opten por un sistema de administración monista (consejo de administración) o dual (consejo de dirección y consejo de vigilancia o control). De momento, sólo en el caso de sociedades de ámbito comunitario, como SAE y SCE, es posible esta opción.

5.3. El acceso de los trabajadores a la propiedad de las empresas

Este acceso, no sólo debe facilitarse por los poderes públicos como ordena el art. 129.2 de la Constitución, sino que, a los efectos de este trabajo, es una vía más por la que los trabajadores pueden participar en la toma de decisiones de la empresa. Pero para ello, no es suficiente con acceder a la titularidad de partes sociales (acciones, cuotas, participaciones), sino que estas deben llevar asociado derechos de voto y derechos a ser elector o elegible para cargos sociales. Como vimos anteriormente, en España hay casos de participación de los trabajadores en el capital de sus empresas, pero ello no les da derechos políticos como el sufragio.

Para facilitar el acceso a la propiedad de la empresa por parte de los trabajadores debería facilitarse la transmisión de partes sociales a los mismos, por ejemplo, eliminando en esos casos los derechos de preferencia que puedan tener los socios de capital, tanto en caso de transmisión como de creación de nuevas partes sociales. También debería contemplarse la posibilidad de las empresas de disponer de partes sociales propias para ceder a sus trabajadores, y de fondos o reservas, destinadas a este fin.

En cuanto a los derechos políticos, si no se atribuyen directamente a los trabajadores deben poder disponer de ellos indirectamente. La constitución de entidades depositarias de las partes sociales atribuidas a los trabajadores (sociedades civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc.) puede favorecer los intereses colectivos de los trabajadores y puede facilitar la obtención de financiación para la adquisición de dichas partes sociales. Sin embargo, si el trabajador es el titular de la parte social, y por tanto el socio, debe tener ciertos derechos que habrá que garantizar, como el derecho de información, el derecho a formular indicaciones de voto, el derecho al reembolso o a la disponibilidad de su parte social a partir de cierto momento previsto, y por supuesto, a la elección de los que van a representar sus intereses en la empresa para la que trabajan.

Estas son algunas sugerencias, pero el reto planteado es importante y exige un cambio no solamente jurídico, sino fundamentalmente cultural, para llevar la democracia también al puesto de trabajo y a la empresa.