

TEMES D'ACTUALITAT

LA PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS EN LA PRESA DE DECISIONS EN L'EMPRESA

Tema d'actualitat coordinat per **Gemma Fajardo García**,
IUDESCOOP-Universitat de València i CIRIEC-Espanya



Introducció

En 2024 València va assumir la capitalitat de l'economia social espanyola. Per aquest motiu, des de la Universitat de València, el IUDESCOOP, juntament amb la Federació Valenciana de Cooperatives de Treball Associat (FEVECTA) i amb la col·laboració de la Plataforma per una Democràcia Econòmica, vam decidir organitzar a València la II Jornada universitària per una democràcia econòmica, dedicada en aquesta ocasió a "La participació dels treballadors en la presa de decisions en l'empresa".

La jornada tenia per objecte debatre sobre l'opunitat i la conveniència d'aquesta modalitat de participació dels treballadors i, alhora, promoure l'estudi i la investigació sobre el tema en la comunitat universitària.

La nostra Constitució, en el seu art. 129.2, ordena als poders públics promoure eficaçment les diverses formes de participació en l'empresa, i l'Estatut dels Treballadors reconeix la participació en l'empresa com un dret bàsic dels treballadors (art. 4 g), però no el desenvolupa, es limita a assenyalar que els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través d'òrgans de representació com els delegats i comitès d'empresa (art. 61).

La participació dels treballadors en l'empresa pot abastar, des de la seua implicació en la presa de decisions (de manera directa o a través dels seus representants); la participació en els resultats de l'empresa, o la participació en el seu capital.

La cogestió o codecisió, com a forma de participació dels treballadors en els processos de presa de decisions estratègiques, econòmiques o financeres de les empreses, genera opinions a favor i en contra, i la prova és el diferent grau d'acceptació que trobem en les diverses jurisdiccions europees.

Tanmateix, la nostra economia està canviant: la prosperitat de les empreses ja no depén tant de la seua capacitat per a acumular actius tangibles, sinó dels actius intangibles de què disposen. Ja no és tan important el capital acumulat com el coneixement, la creativitat, la capacitat d'innovació de l'empresa. Les empreses cada vegada necessiten menys capital; les societats limitades, que són la gran majoria, poden constituir-se sense capital; en canvi, les empreses depenen cada vegada més del coneixement i de la creativitat dels seus treballadors.

En conseqüència, la governança d'una empresa en què aquests actius intangibles són clau per a competir no pot ser igual que la governança de l'empresa tradicional. Es fa necessari dissenyar sistemes de cogovernança que representen de manera equilibrada els interessos del capital i del treball en l'empresa.

Per a avançar en aquest nou paradigma és necessari adaptar els marcs normatius. Així, l'OCDE ("Principis de Govern Corporatiu", 2015) reivindica la promoció de la participació dels treballadors en l'empresa, i el Parlament Europeu, en la seua Resolució de 16 de desembre de 2021 sobre la democràcia en el treball, demana a la Comissió que realitze les

El IUDESCOOP, juntament amb la Federació Valenciana de Cooperatives de Treball Associat (FEVECTA) i amb la col·laboració de la Plataforma per una Democràcia Econòmica, van celebrar el 10 d'octubre de 2024 a València la II Jornada Universitària per una Democràcia Econòmica, dedicada en aquesta ocasió a “La participació dels treballadors en la presa de decisions en l'empresa”.

En paral·lel a la publicació d'aquest Tema d'Actualitat, la revista CIRIEC-Espanya, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa publica un monogràfic sobre la mateixa temàtica, coordinat per la professora Fajardo.

millores necessàries en el marc regulador de les societats europees i del Dret de Societats per a establir unes normes mínimes sobre participació i representació dels treballadors en els consells de supervisió de les empreses.

En el cas d'Espanya, i al marge de la regulació sobre la societat anònima europea i la societat cooperativa europea (Llei 31/2006), els pocs casos de participació dels treballadors en els òrgans d'administració de les empreses espanyoles han sigut resultat de la negociació col·lectiva, però només han arribat a algunes grans empreses, normalment públiques.

Tanmateix, a finals de 2023 es va tindre coneixement que, entre els acords per a un nou Govern de coalició a Espanya (PSOE-SUMAR), s'incloua el d'impulsar “una participació més eficaç de les treballadores i treballadors en l'àmbit de les seues respectives empreses”. Aquest acord va impulsar un moviment de reivindicació en sectors principalment acadèmics, professionals i sindicals a favor de la democratització de l'empresa.

El moment era, per tant, oportú per a promoure el debat i l'estudi sobre la participació dels treballadors en les empreses: quin tipus de participació s'ha de prioritzar?; com afectaria aquesta participació els diversos models d'empreses? (públiques, privades, grans, xicotetes); quins avantatges i inconvenients poden tindre els diversos modes de participació per als treballadors, per a les seues empreses, per a la societat?; s'hauria de regular la participació o només

incentivar-la?; què podem aprendre d'altres experiències tant a Espanya com a la Unió Europea?; què opina l'acadèmia?; els directius de les empreses?; els treballadors?; els sindicats?; les administracions públiques?

Les anteriors són algunes de les qüestions que ens vam plantejar debatre en aquesta jornada, així com, a partir d'ella, continuar promovent l'estudi i la investigació sobre el tema.

La citada Jornada es va celebrar, com estava previst, el 10 d'octubre de 2024 a la sala de graus de la Facultat de Dret (Campus dels Tarongers), comptant amb el finançament de la Facultat de Dret, de FEVECTA i del IUDESCOOP.

En la inauguració van estar presents els representants de les entitats organitzadores i col·laboradores: la degana Clara Viana Ballester, la directora del IUDESCOOP, María José Vañó Vañó, i de FEVECTA, Paloma Tarazona Cano, i el president de la Plataforma per la Democràcia Econòmica, Bruno Estrada López.

La primera ponència va ser impartida per Vicente Salas Fumás, catedràtic d'organització d'empreses de la Universitat de Saragossa, sobre “Participació de les persones treballadores en l'empresa i eficiència econòmica”. A continuació, l'autor ens ofereix un resum de la seua intervenció.

La segona ponència, impartida per María Pons, professora contractada doctora de dret del treball a la Universitat de València, ens va il·lustrar sobre el “Marc jurídic dels drets de participació dels treballa-

dors en les empreses”; un resum de la seua intervenció pot veure's a continuació.

També vam tindre la intervenció del representant de l'Administració Pública. En particular ens va visitar Rafael Gómez Gordillo en representació del Secretari d'Estat de Treball, qui ens va informar de la voluntat del Ministeri de constituir una **Comissió d'Experts per a estudiar i elaborar un informe sobre el desenvolupament de l'art. 129.2 de la Constitució, sobre la participació efectiva dels treballadors en l'empresa.**

A la vesprada, va tindre lloc una taula redona en la qual es va debatre sobre diverses qüestions com ara: és possible a Espanya la participació dels treballadors en l'empresa?; en quina mesura i circumstàncies?; quin balanç pot fer-se de les poques experiències existents a Espanya?; i des de la perspectiva internacional?; la participació dels treballadors en els òrgans de les societats s'hauria d'incentivar o exigir?; quins avantatges té la participació per als treballadors, per a les empreses i per a la societat en general?

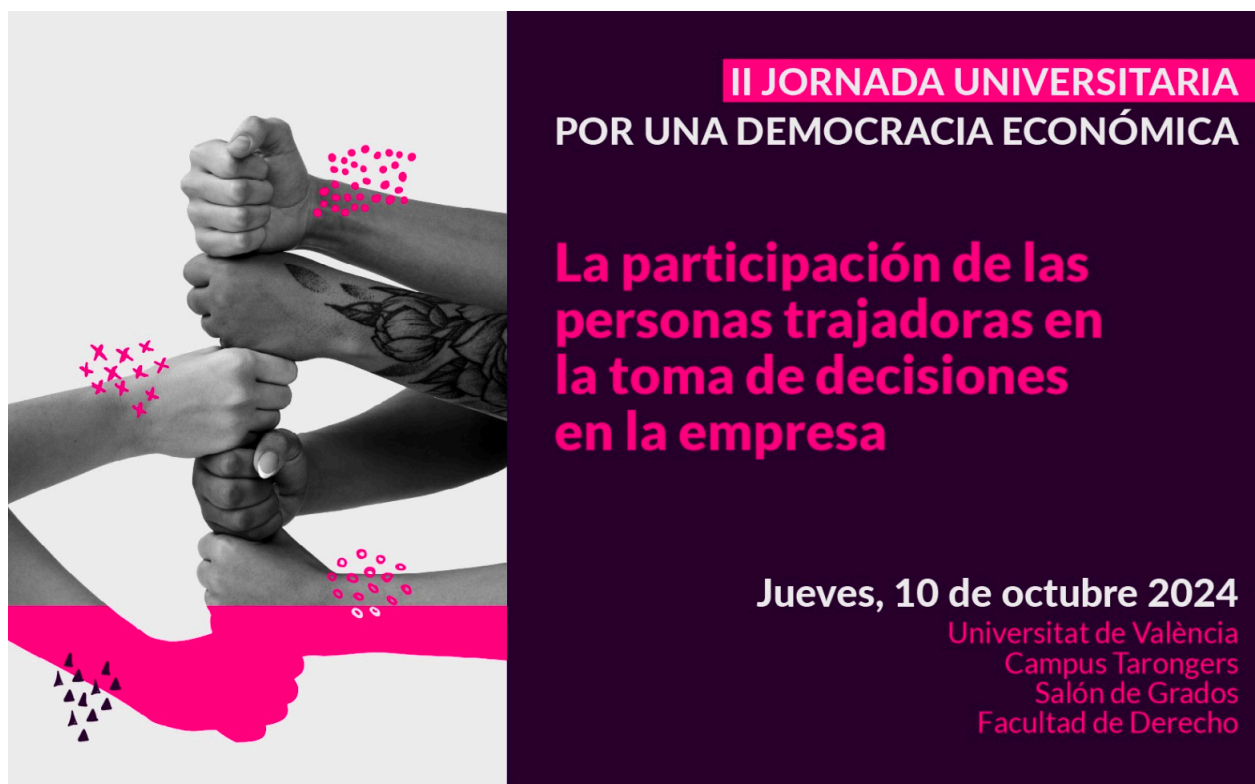
La taula va ser moderada per qui escriu aquestes línies i hi van participar notables experts com Rafael García Martínez (conseller d'ADIF per CCOO); Antonio Ferrer Sais (exsecretari d'acció sindical confederal

d'UGT); Sara Lafuente Hernández (Institut Sindical Europeu) i Ignacio Muro Benayas (Plataforma per la Democràcia Econòmica).

A continuació es van exposar les comunicacions que havien sigut seleccionades per a la seua presentació durant la Jornada, en concret: la comunicació “Reptes i limitacions de la participació de les persones treballadores en l'empresa: aproximació al cas de les empreses basques a través del mètode Delphi”, presentada per Yolanda Chica i Maite Ruiz-Roqueñi, professores d'organització i direcció d'empreses i màrqueting de la Universitat del País Basc, i la comunicació “Un mapa per a avaluar i comparar la participació horitzontal en la propietat i la gestió organitzacional”, d'Alfonso Estragó, professor i investigador del Centre d'Estudis de Sociologia del Treball de la Facultat de Ciències Econòmiques de la Universitat de Buenos Aires.

La Jornada va finalitzar amb les conclusions a càrrec de Gemma Fajardo García, coorganitzadora de la Jornada, i l'agraïment als participants tant presencials (74) com virtuals (17).

En les pàgines següents, el lector trobarà un resum de les principals contribucions que es van fer durant 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:



Colaboran:



PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES EN L'EMPRESA I EFICIÈNCIA ECONÒMICA

per **Vicente Salas Fumás**,
Professor Emèrit de la Universitat de Saragossa



Aquest text resumeix la ponència de l'autor en la "II Jornada Universitària per una Democràcia Econòmica. La Participació de les Persones Treballadores en la Presa de Decisions en l'Empresa. València 10-10-24", en la qual es descriuen les formes de participació de les persones treballadores en l'empresa, i es resumeixen alguns dels resultats més representatius de la investigació econòmica sobre l'impacte de la participació en la productivitat de l'economia, com a indicador d'eficiència econòmica¹. La participació de les persones treballadores es concep com una alternativa a la governança jeràrquica del capital sobre el treball, que és característica comuna en el contracte laboral entre ocupadors i empleats. El contracte que regula la relació d'ocupació incorpora el dret de l'ocupador (empresari-persona física o persona jurídica) a donar ordres a l'empleat sobre el treball a realitzar i com realitzar-lo, a canvi d'una retribució pactada prèviament. L'ocupador s'apropia dels resultats del treball individual i col·lectiu en forma de béns o serveis produïts per a la posterior venda al mercat, amb l'expectativa de generar ingressos per damunt dels costos incorreguts en la producció. A través de diferents fórmules de participació s'empodera els treballadors per a influir en les decisions que, en la governança jeràrquica, són exclusives de l'ocupador, i/o per a ser partícips dels resultats finals del seu treball.

La forma més immediata que tenen els treballadors de controlar el seu propi treball, sense dependència jeràrquica dels ocupadors i en condicions d'igualtat de poder efectiu de tots i cadascun d'ells, és a través de l'autoocupació, individual (treballador autònom) o col·lectiva (constituïnt-se com a societat cooperativa de treball associat governada sota les deci-

ons col·lectives que es prenen segons la regla d'una persona-un vot). Des de l'extrem d'una economia plenament autogestionada pels propis treballadors –que llogarien el capital i/o invertirien en la compra d'aquest amb aportacions de fons propis sense rebre a canvi cap dret polític–, fins a l'altre extrem d'una economia sota una governança empresarial jerarquitzada –en la qual els ocupadors-capitalistes contracten les persones treballadores sota la condició que accepten la seua autoritat per a dirigir el treball (relació d'ocupació)–, existeixen en la realitat diferents vies mitjançant les quals els treballadors adquireixen poder real per a influir sobre les condicions sota les quals realitzen el seu treball, i/o adquireixen drets per a apropiarse dels resultats d'aquest, més enllà de percebre el salari pactat prèviament.

Alguns dels avanços cap a empreses i economies amb fórmules de governança compartida entre ocupadors i empleats, entre capitalistes i treballadors, han sorgit de la lògica del mercat, és a dir, els ocupadors comparteixen poder de decisió amb els empleats amb l'expectativa de millorar l'eficiència en l'assignació dels recursos i, en última instància, augmentar els beneficis de l'empresa. Recordem, per exemple, la gran innovació organitzativa cap a més autonomia i participació de les persones treballadores que suposa l'organització de la producció al voltant dels principis de la Qualitat Total (conegut també com a **Toyotisme**, perquè va ser el fabricant japonès d'automòbils Toyota qui més el va perfeccionar i difondre per tot el món), en contrast amb la producció sota els principis del **Taylorisme** i el **Fordisme**. O les iniciatives dels accionistes i administradors de les companyies mercantils d'incloure el lliurament d'accions de la societat

1. La mateixa ponència també es va impartir prèviament en el curs d'estiu El Escorial-UCM 2023, "Una legislatura social i de canvi: democràcia en l'empresa", dirigit per Agustín Santos i Pedro Chaves.

La forma més immediata que els treballadors tinguen control sobre el seu propi treball, sense dependència jeràrquica dels ocupadors i en condicions d'igualtat de poder efectiu de tots i cadascun d'ells, és a través de l'autoocupació, individual (treballador autònom) o col·lectiva (constituïnt-se com a societat cooperativa de treball associat).

en el paquet retributiu dels treballadors, amb l'expectativa d'enfortir la continuïtat de la relació laboral i alinear els interessos del treballador amb els resultats financers de la companyia que l'ha contractat.

En altres casos, els drets de les persones treballadores a la participació i al control sobre el seu treball, sobre els resultats d'aquest treball, sobre les decisions de l'ocupador que poden influir en el benestar dels empleats..., s'han aconseguit a través dels processos polítics i del dictat de normes legals. Es tracta de lleis que obliguen els ocupadors (companyies mercantils principalment) a cedir parcel·les de poder als empleats en la governança de les relacions empresarials, amb drets d'associació (constituïció de comitès d'empresa), d'informació, de consulta i de codecisió a nivell de centre de treball o al nivell més alt de la governança corporativa. Ens referim principalment a la cogestió com a sistema de governança compartida de les relacions empresarials entre capital i treball –estesa pels països del centre i nord d'Europa–, i també als casos, com ocorre a França, de lleis que obliguen les companyies mercantils a compartir els beneficis extraordinaris amb tots els seus treballadors respectius.

A Espanya no existeixen lleis que atorguen drets de cogestió i de participació en beneficis als treballadors de les companyies mercantils amb les quals mantenen una relació laboral, és a dir, sense ser socis cooperatius o posseir accions de la companyia que els atorguen drets polítics i econòmics. De la mateixa manera, hi ha evidències que la difusió de formes de participació prescrites per la Qualitat Total, i per tant la seua implantació en l'empresa com a resultat de la voluntat dels ocupadors, és notablement menor entre les empreses espanyoles que en altres països de la Unió Europea. Per tant, existeix un clar dèficit de participació de les persones treballadores a Espanya quan es compara amb altres països de l'entorn, mentre es perpetua un model de relacions laborals basat en la desconfiança, el control jeràrquic i la centralització de decisions, contrari a la flexibilitat adaptativa, a la

descentralització i rapidesa en la presa de decisions, i al sentiment de pertinença organitzacional de les persones treballadores. És necessari obrir un debat acadèmic sobre la participació de les persones treballadores en l'empresa a Espanya, aprofitant l'abundant literatura econòmica, i d'altres disciplines, sobre l'experiència de la participació en països amb més tradició en cogestió a tots els nivells, des del centre de treball amb la implicació dels comitès d'empresa, fins a la participació representativa amb els treballadors elegint a qui els representa com a membres dels consells d'administració de les companyies.

La discussió intel·lectual entre els economistes sobre els pros i contres de la cogestió ha enfrontat, d'una banda, l'opinió dels qui creuen que, en apoderar més els treballadors, es reduiran els incentius per a invertir en capital per part dels finançadors del mateix, perquè aquests anticipen que els treballadors s'apropriaran de capital i rendes que no aconseguirien sense la cogestió. La menor inversió perjudicaria l'eficiència econòmica entesa com a capacitat de generar riquesa. D'altra banda, la cogestió es defensa amb l'argument que apoderar les persones treballadores permet augmentar la capacitat adaptativa de la col·laboració entre capital i treball i, alhora, ser un estímul a la inversió en actius específics de l'activitat empresarial, sobretot els incorporats en el capital humà de les persones. Amb tot el poder en els ocupadors, les inversions en capital humà es limitaran a les que puguin acordar-se a través de contractes complets i explícits *ex ante* amb els empleats, la qual cosa redueix en gran manera el conjunt d'inversions factibles a causa dels alts costos de transacció d'aquest tipus de contractes. Els contractes incomplets en entorns de confiança mútua redueixen els costos de transacció *ex ante*, a l'inici de les relacions, perquè responen de manera adaptativa, no anticipativa, a les contingències que es produeixen al llarg de la col·laboració. La codecisió assegura als treballadors que, quan es prenguen decisions *ex post* en resposta a contingències no previstes en el contracte, tindran la possibilitat de defensar els

Des de l'extrem d'una economia plenament autogestionada pels mateixos treballadors, fins a l'altre extrem d'una economia sota una governança empresarial jerarquitzada, existeixen en la realitat diverses vies per les quals els treballadors adquireixen poder real per a influir sobre les condicions sota les quals realitzen el seu treball i/o adquireixen drets per a apropiarse dels resultats del mateix.

seus interessos i evitar l'expropiació de les rendes de la inversió en capital humà específic acumulat en el passat (recordem que, per la seua condició de capital específic a la relació, l'opció d'eixir i invertir el capital en una altra relació no és efectiva per a protegir el valor de la inversió).

Les investigacions que contrasten les hipòtesis sobre els potencials beneficis i costos de la cogestió sobre l'eficiència econòmica no troben evidència que done suport a la hipòtesi que la participació que apodera els treballadors en les relacions amb els ocupadors acaba extraient rendes als capitalistes i, en conseqüència, es redueixen els incentius a invertir. D'altra banda, tampoc troben una evidència clara a favor de la hipòtesi que la flexibilitat adaptativa amb contractes més incomplets i la major protecció de les rendes del capital humà específic dels treballadors resultarà en majors nivells de productivitat i augment significatiu del benestar laboral dels empleats. Els investigadors expliquen aquests resultats per les raons següents: primer, les lleis de cogestió existents atorguen poca autoritat als treballadors; segon, els països amb lleis de cogestió tenen alts nivells bàsics de participació dels treballadors en l'entorn de treball en línia amb les prescripcions de la qualitat total i que s'implanta en l'empresa per voluntat de l'ocupador; tercer, les lleis de cogestió interactuen amb altres institucions del mercat laboral, com la representació sindical i la negociació col·lectiva, de manera que els resultats de productivitat i benestar laboral són el resultat de la confluència d'efectes conjunts de les institucions que intervenen en les relacions entre ocupadors i empleats, inclosa la cogestió per mandat legal. D'altra banda, dins d'un país concret, la comparació entre empreses no porta a resultats concloents sobre els efectes

de la participació, perquè els països amb més tradició en cogestió són també els països on la participació que prescriu la Qualitat Total està més estesa entre les empreses.

L'eficiència econòmica, millorar la productivitat, no és l'únic criteri per a decidir sobre el valor social de la participació de les persones treballadores en l'empresa, a tots els nivells, des dels comitès d'empresa fins a la condició de socis de cooperatives i passant pel dret a nomenar representants com a membres de ple dret dels consells d'administració. La participació es justifica també per raons d'equitat en el repartiment de la riquesa creada, i per raons morals, similars a les que justifiquen la democràcia política. No obstant això, millorar la productivitat és un repte important per al conjunt de l'economia espanyola i una condició necessària, en qualsevol economia oberta a l'exterior, per a assegurar la competitivitat que condiciona l'accés a altres beneficis col·lectius, com la inclusió i la sostenibilitat mediambiental. La investigació econòmica proporciona un punt de partida sobre les experiències de la cogestió –com a forma de compartir el poder de decisió entre capital i treball en l'empresa–, en els països amb una llarga tradició històrica en aquesta forma de governança que, creiem, és rellevant per a un eventual debat sobre la governança compartida entre capital i treball a Espanya.

MARC JURÍDIC DE LA PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS EN LES EMPRESES

per **María Pons Carmena**,
Professora de la Universitat de València



El passat 10 d'octubre de 2024, en el marc de la II Jornada Universitària per una Democràcia Econòmica, la professora María Pons Carmena, del Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de València, va presentar una ponència sobre el "Marc jurídic de la participació dels treballadors en les empreses".

A mode introductori, en primer lloc, es van presentar unes nocions sobre el **concepte de participació en la presa de decisions empresarials**, enfront del concepte de participació econòmica o financera. Pel que fa al primer, s'especificà que la participació dels representants dels treballadors en la gestió empresarial pot dur-se a terme, bé en els òrgans interns societaris ("participació interna"), és a dir, en els consells d'administració o en els òrgans de direcció en sistemes monistes, i en els consells de supervisió i/o de control dels anteriors en els sistemes dualistes, o bé en els òrgans aliens o externs a la pròpia organització societària: incloent tant òrgans col·lectius de treballadors d'estricta composició laboral, com mixta –amb presència empresarial–, bé de caràcter unitari, bé sindical, bé de doble canal ("participació externa").

Quant a la participació financera o econòmica, s'explicà que, als efectes d'aquesta presentació, inclouria tant la participació dels treballadors en el repartiment dels beneficis empresarials (participació en resultats), com l'anomenada participació en el control en el sentit financer, és a dir, participació a través de la titularitat dels treballadors d'accions o participacions (de l'empresa o grup) i/o de la percepció de dividends o increments de valor d'aquestes accions o participacions. Així, la participació econòmica o financera dels treballadors en les empreses podria exercir-se de múltiples maneres, incloent-hi entre aquestes la possibilitat de sol·licitar préstecs directes o indirectes, a través de societats constituïdes a tal efecte i/o mitjançant diverses fórmules de finançament híbrid o similars.

En segon lloc, la ponent presentà l'actual **regulació europea sobre la participació dels treballadors en la gestió empresarial**:

1.- Pel que fa a la participació interna, només està prevista la presència de representants dels treballadors en òrgans societaris en la Societat Anònima Europea (Directiva 2001/86), i ni tan sols amb caràcter obligatori;

2.- Quant a la participació externa, s'explicà en detall la gènesi i els antecedents de les directives actualment en vigor: la Directiva marc 2002/14, d'aplicació en empreses d'àmbit nacional (més de 50 treballadors), que preveu drets mínims d'informació i consulta; i la Directiva 38/2009, d'aplicació en empreses i grups de dimensió comunitària (més de 1.000 treballadors a la UE i almenys 150 en dos Estats membres diferents); aquesta Directiva és una norma de procediment que no preveu un contingut mínim (disposicions subsidiàries), llevat d'acord de les parts o absència de negociació. Damunt la taula es troba des del 24 de gener de 2024 una proposta de revisió d'aquesta Directiva; i

3.- Quant a la participació financera, no consta que s'hagen presentat propostes normatives comunitàries, encara que sí que hi hagué nombrosos estudis durant els anys 70. Destaquen en aquest sentit determinades propostes no vinculants: Recomanació del Consell de 27 de juliol de 1992; els Informes PEPPER (I, II, III i IV) i l'Informe del Parlament Europeu sobre el paper de la participació financera en la creació d'ocupació i la reintegració dels desocupats (2018/253/INI).

Una vegada presentada la regulació europea vigent, la ponent, en tercer lloc, aprofundí sobre els **reptes pendents** en aquest àmbit, posant de manifest les dificultats existents tant pel que fa a la participació financera (principalment l'existència de divergències en els sistemes tributaris i de seguretat social dels Estats membres i l'exigència d'unanimitat si es volguera abordar una –molt poc probable– harmonització normativa en aquestes matèries); com pel que fa a

La participació dels representants dels treballadors en la gestió empresarial pot dur-se a terme bé en els òrgans interns societaris (“participació interna”), o bé en els òrgans aliens o externs a la pròpia organització societària, incloent tant òrgans col·lectius de treballadors d'estricta composició laboral, com mixta (amb presència empresarial).

la participació en la presa de decisions empresarials (les directives existents contenen importants vies d'escapament, una flexibilitat excessiva, una protecció excessiva de la informació sensible i una desmesurada confiança en una autonomia col·lectiva molt desigual).

Malgrat que existeix una proposta de reforma de la Directiva 38/2009 sobre comitès d'empresa europeus o sobre l'establiment de procediments alternatius d'informació i consulta en empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, com s'ha assenyalat, la veritat és que no s'aprecia que existisca voluntat política suficient per a un canvi de rumb: caldria consolidar un estàndard comú europeu en matèria social col·lectiva, regular la institució de la negociació col·lectiva europea i dotar de personalitat jurídica única els grups d'empreses i/o multinacionals que operen a Europa.

A continuació, en quart lloc, es presentà la **normativa espanyola entorn de la participació dels treballadors en l'empresa**, que s'inicia, d'una banda, amb el que disposa l'art. 129.2 CE (“els poders públics hauran de promoure... diverses formes de participació...”), que obri un ampli ventall de possibilitats als legisladors nacionals, ja que legislar en aquesta matèria seria competència estatal, tret que es poguera relacionar la participació dels treballadors en l'empresa amb el foment del desenvolupament econòmic de les CCAA (art. 148.1.13 CE), en quin cas serien legítimes propostes normatives d'àmbit autonòmic.

En tot cas, la normativa espanyola sobre participació, més bé sobre representació, dels treballadors en les empreses està continguda en l'Estatut dels Treballadors, pel que fa als drets d'informació i consulta (art. 64 ET) reconeguts a la representació unitària (delegats de personal i membres del comitè d'empresa), i en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical pel que fa al reconeixement dels mateixos drets per a la representació sindical (delegats sindicals en empreses amb més de 250 treballadors).

No existeix a Espanya una regulació legal sobre participació interna, ni tampoc sobre participació financera o econòmica. Els drets d'informació i consulta reconeguts en l'art. 64 ET superen amb escreix els mínims reconeguts en la normativa europea i la seua formulació legal és més que acceptable. Tanmateix, persisteixen a Espanya greus problemes de fiscalització en el compliment de les normes, que podrien pal·liar-se amb polítiques orientades a promoure el compliment voluntari de les mateixes, així com, de manera paral·lela, amb una millor dotació personal i material de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, a totes llums insuficient fins ara.

D'altra banda, es planteja també la ponent, els problemes de representació existents en les PIME espanyoles, que no arriben als 9 treballadors mínims exigits per l'Estatut dels Treballadors per a l'elecció de delegats de personal; convindria en aquest sentit reformar el sistema de representació en l'empresa, que prioritza en excés la participació unitària davant de la sindical (exigència del 10 per 100 de representativitat) i que no compta amb mecanismes per a retre comptes als representats, etc., i apostar per la creació d'altres figures (representant de sector, en contractes, territorial, entre altres). També es comenta la necessitat d'abordar una reforma integral del sistema de negociació col·lectiva a Espanya, que pateix una descentralització a favor dels convenis d'empresa des de 2012 i es fonamenta en una excessiva confiança en una autonomia col·lectiva desequilibrada.

Finalment, en cinqué lloc, la ponent presentà els sistemes de participació predominants en quatre països d'Europa: Alemanya, França, Itàlia i el Regne Unit, en els termes següents:

Alemanya és considerada líder europea en drets de cogestió (participació externa) i en participació interna. Quant a la participació externa, els comitès d'empresa a Alemanya, obligatoris en empreses amb més de 5 treballadors, tenen reconeguts amplis drets d'informació, consulta i de cogestió (condicions de treball com torns, vacances, modificacions de jornada,

hores extraordinàries; mobilitat funcional i recllassificacions; plans de compensació i criteris de selecció en matèria d'acomiadaments col·lectius, entre altres). En matèria de participació interna, es preveu la presència de representants dels treballadors en el consell de vigilància o de supervisió en els termes següents: 1.- Llei de Cogestió (1976) per a empreses de més de 2000 treballadors (en igual nombre de representants dels accionistes); 2.- Llei sobre el Comitè d'Empresa (1952): entre 500 i 2000 treballadors (un terç de representants dels treballadors); i 3.- Llei de Cogestió del Sector Miner (1951) i complementària (1956): més de 1000 treballadors (en igual nombre de representants dels accionistes).

Per la seua banda, França és líder europea en participació financera i, alhora, el seu ordenament jurídic conté una amplíssima regulació legal (Codi de Treball francès i altres normes), ja que es tracta d'un model laboral molt intervingut administrativament, tant pel que fa a la participació externa com a la interna.

Pel que fa a la participació externa, des de 2020 és obligatori que les tres institucions tradicionals –delegats de personal, comitè d'empresa i delegats sindicals– s'unisquen en un nou Comitè Econòmic i Social, que pot transformar-se en consell d'empresa amb facultats negociadores i que ostenta amplis drets d'informació i consulta. La participació interna és obligatòria des de 2019 en societats anònimes amb més de 1000 treballadors (mínim un representant laboral cada huit consellers). A més, la participació financera compta amb una llarga tradició a França (1959). Existeixen actualment diversos sistemes de participació en els resultats que combinen l'estalvi a curt i llarg termini, amb importants incentius fiscals i socials; tenen caràcter col·lectiu i són negociats: són els treballadors els qui trien cobrar directament o dipositar en algun pla d'estalvi (n'hi ha molts: d'empresa, per a la jubilació, compte d'estalvi de temps, etc.).

A Itàlia, malgrat l'existència d'un Estatut dels Treballadors (1970), les relacions laborals estan escassament regulades, predominant l'autonomia col·lectiva. Quant a la participació externa, coexisteixen en el temps diverses figures representatives (comissions internes, seccions sindicals, consells de fàbrica i representacions sindicals d'empresa). El 2014 es creà una nova figura, la representació unitària sindical, per a empreses de més de 15 treballadors. Es reconeixen drets d'informació i consulta segons el que es disposa en conveni col·lectiu, respectant en tot cas els mínims establerts en la Directiva marc 2002/14.

Finalment, al Regne Unit existeix una àmplia tradició de participació financera, amb importants beneficis fiscals per a empreses i treballadors des de 1978. Els quatre models principals són:

- 1.- SAYE (*Save-As-You-Earn*), que és el pla d'estalvi més estès amb possibilitat de compra d'accions de l'empresa amb descompte (20%);
- 2.- SIP (*Share Incentives Plans*), dissenyats per a PIME, amb accions gratuïtes o rebuixades;
- 3.- EMI (*Enterprise Management Incentives*); i
- 4.- CSOP (*Company Share Options Plans*), que no s'ofereix a tots els empleats.

A més, no existeix normativa sobre participació interna i no és una pràctica habitual, malgrat que s'han succeït al llarg del temps diverses propostes. Pel que fa a la participació externa, les figures representatives (delegats sindicals i consell d'empresa) no estan regulades legalment, fruit de l'absència d'intervencionisme i regulació que caracteritza les relacions laborals britàniques.

Així, si una empresa compta amb sindicats "reconeguts" per ella, aquests rebran informació sobre les condicions de treball. L'ACAS (Comitè d'Arbitratge Central) reconeix capacitat negociadora a determinats sindicats.

PER A QUÈ SERVEIX UN CONSELLER SINDICAL?

per **Rafael García Martínez**,
Conseller d'ADIF en representació de CCOO



Si el sistema està basat en una sort de “cartes marcades”,
en el qual sempre guanya la mateixa part,
només ens queda el valor del vot ètic.
No és que siga molt
(però tampoc és tan poc)

Un vot ètic per al consell d'administració

“Després de l'exposició realitzada, intervé el vocal Sr. D. Rafael García Martínez manifestant que el projecte de reglament de cànons aporta certa tranquil·litat clarificadora a CCOO, encara que com a ciutadans ens resulte dolorós. Des dels anys 90, el sindicat es va oposar a la liberalització del sector ferroviari, en preveure que socialitzaria les pèrdues i privatitzaria els beneficis. Este fracàs econòmic és reconegut fins i tot per organismes com la CNMC i el Consell d'Estat.

CCOO critica diversos efectes negatius del model liberalitzat:

- Augment artificial de l'oferta d'alta velocitat (AV) en detriment del tren convencional.
- Subvenció d'infraestructures just quan entren empreses suposadament privades, però amb suport públic.
- Transformació del monopoli estatal en un oligopoli de marques públiques low-cost, que competeixen deslleialment amb l'operadora pública original.
- Preus per davall del cost real, subvencionats per tota la ciutadania, fins i tot per qui no utilitza el servei.
- Pitjors condicions laborals en les noves operadores i pèrdua del servei ferroviari en l'Espanya buidada.
- Manca de reciprocitat amb països que operen ací però protegeixen els seus propis mercats.

El Consell queda informat.”

Este literal, transcrit d'una intervenció de qui subscriu, en una sessió del Consell d'Administració de l'Administrador d'Infraestructures Ferroviàries (Adif), pretén servir com a resposta a la pregunta que dona títol a este article.

En este cas en particular, es tractava d'argumentar l'abstenció en la votació de l'aprovació del reglament de cànons. Este tipus de posicions, jo les definisc com a **posició ètica**. En el sentit de fer allò correcte, coherent, d'explicar per què el conseller que representa la primera organització sindical d'Espanya¹ s'absté, i

decidix no donar suport favorablement a una qüestió d'afectació general. És a dir, d'afectació tant a les persones treballadores com a la ciutadania. I caldria afegir que, tant en el cas de les unes com de les altres, no es refereix exclusivament a qui forma part de l'Adif, ja que la presa de decisió sobre el reglament que regula el cànon d'accés a les infraestructures ferroviàries acaba afectant, en tot cas, tota la ciutadania –usuària o no del ferrocarril–, i totes les persones treballadores del sector ferroviari que –d'una manera o d'una altra– veuran condicionades les seues circumstàncies

1.- Dada que no suposa demèrit d'unes altres, però si afeg el valor de ser representatius d'un elevat nombre de persones treballadores, també en el seu rol ciutadà, tal com figura estatutàriament aprovat en l'ideari de les CCOO definit com a sindicat “Participatiu i de masses [...] que promourà en totes les seues estructures la participació de la diversitat social existent entre la classe treballadora”. I també com a sindicat “Sociopolític que [...] a més de reivindicar la millora de les condicions de vida i de treball de tots els treballadors i treballadores, assumix la defensa de tot allò que els afecte com a classe, en la perspectiva de la supressió de tota opressió i explotació...” (*págs. 5 i 6, Estatuts aprovats en el 13é Congrés Confederal de CCOO, Madrid, 19, 20 i 21 de juny de 2025).

laborals –salarials, de drets, de volum d'ocupació...–, en funció de com els preus d'eixos cànons repercutisquen en els comptes de resultats de les seues respectives empreses², i estes modulen les seues decisions.

Este cas concret em permet explicar l'itinerari de com i per què s'arriba al vot ètic i no al vot decisor, com ens agradaria tindre. Un íter –com tants altres del constitucionalisme espanyol contemporani– que es convertix en una mostra de com els interessos parcials –tant privats com públics– acaben condicionant l'exercici i el desenvolupament de drets i interessos generals (habitatge, educació, sanitat universal, mobilitat universal o seguretat laboral, per citar-ne alguns), en algun cas, fins a quasi ofegar-los.

Una participació (molt) limitada

La participació dels sindicats més representatius té diverses fonts jurídiques: tant l'"Acord sobre participació sindical en l'empresa pública" de 1986 (BOE núm. 172, 26147 i ss. de 19.7.86), que seria la font més directa, i que atribueix un dret de participació a consellers sindicals en empreses que formen part del sector públic; com també fonts generals de diversos rangs: la mateixa "Constitució Espanyola de 29.12.78" (CE); les "Directives CEE/UE" en la matèria; o la "Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical" (LOLS), d'una manera més general. En el cas de la normativa interna, els arts. 7, 28 i 129 CE; el sisé, seté, DA primera i concordants de la LOLS, juntament amb diversos preceptes del "Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors" (TRLET), que també recullen drets de participació per la major representativitat dels sindicats que ostenten un determinat nivell d'audiència.

I ací acaba la formalitat, és a dir, l'obligació legal de donar participació. Però el com es dona eixa participació és la veritable "pedra de toc" que cal analitzar. Com veurem a continuació, l'estructura societària mateixa en els seus òrgans de decisió determina que la participació siga més formal que real per a la presa de decisions.

I un altre fet. Si ja és difícil habitualment que les empreses complisquen amb les obligacions informatives de l'art. 64 TRLET, imagineu què passa amb un

dret com és la participació en el consell d'administració, que no està desenvolupat legislativament. Un dret sobre el qual ve com anell al dit el famós aforisme liberal del comte de Romanones: "vosotros facen la ley, que yo faré el reglamento"... És eixe "reglament absent" el que assegura que la capacitat d'influència sindical siga molt xicoteta, determinada per l'estructura numèrica i de vots del mateix Consell d'Administració.

I si això no fora prou obstacle, vegem l'estructura orgànica societària: a més del Consell d'Administració existix el Comitè de Direcció. En este òrgan, en el qual no hi ha representació sindical, és on es produïx el debat (presumiblement) i la presa de decisió d'assumptes que, quan arriben al consell, ja han sigut pràcticament "decidits", a falta de la formalitat final del resultat de la votació.

És cert que, formalment, segons el "Reial Decret 2395/2004, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'entitat pública empresarial Administrador d'Infraestructures Ferroviàries" (tant valdrien els de Renfe/Adif AV, que són quasi idèntics), els màxims òrgans de direcció són la Presidència i el Consell d'Administració. De manera molt succinta, destacaré que en ell s'aprova tota la contractació que supera un determinat nivell d'import (6 M€), abans del seu pas pel Consell de Ministres; així com altres assumptes determinats en l'Estatut de l'entitat sense quantia econòmica (aprovació de cànons, per exemple). Això també significa que assumptes per davall d'eixa quantia (5,99 M€, per exemple), però de gran transcendència política, social o laboral, poden quedar sostrets al poder de decisió del Consell d'Administració.

Per tot això, i en teoria, un consell d'administració de consellers independents i plurals tal vegada podria influir d'una manera independent i plural, i generar debat vertader en la presa de decisions. No obstant això, veient quina és la composició del Consell d'Administració d'Adif és fàcil intuir que la independència no serà el seu principal atribut. El Consell d'Adif està format per 10 persones conselleres (9+1 –que és el president amb vot de qualitat–). Només hi ha 2 conselleres sindicals (20%). La resta de membres pertanyen totes a òrgans de l'Administració General de l'Estat (AGE); al seu torn, d'eixe col·lectiu, excepte 3 persones pels Ministeris d'Hisenda i Economia, i una

2.- Per a exemplificar fins on arriba la profunditat d'esta presa de decisions, no cal més que veure el rebombori mediàtic i polític organitzat per la companyia aèria "Ryanair", en este mes de setembre de 2025, precisament argumentant que els costos de les taxes aeroportuàries els perjudiquen greument en la seua operació, i amenacen amb suprimir vols i tancar centres de treball.

<https://www.rtve.es/noticias/20250903/ryanair-recortes-plazas/16715249.shtml>

altra per la Intervenció General de l'Administració de l'Estat (IGAE), el 50% (incloent-hi el president) pertanyen a òrgans del Ministeri de Transports i Mobilitat Sostenible (MTMS), que és qui exercix la tutela directa sobre Adif.

Este fet, per si mateix, no és una afirmació que no existisca independència. Però sí que la independència estarà constreta a la pertinença a l'òrgan del qual laboralment es depén i als interessos derivats d'això, per molt que el propi esperit professional siga defensat per cada persona consellera (ho serà fins on no es comprometa la seua carrera professional). A més, en la pràctica, estes persones tampoc solen ser expertes en les matèries de fons sobre les quals es decidix des d'un punt de vista expert o merament tècnic. Per tant, és previsible que acaben alineades amb les tesis i propostes de la direcció empresarial (ministerial), mentre allò que es plantege no contradiga o afecte negativament els aspectes normatius que ells coneixen, pels quals han sigut designades, i/o les seues competències puguen veure's afectades.

Per tant, la majoria de consellers aliens a l'entitat actuen a manera de fiscalitzadors/controladors –o fins i tot amb menys intensitat– del compliment de requisits formals –jurídics, comptables i contractuals majoritàriament–, quedant molt arraconat el debat sobre qüestions de fons, tècniques o que tenen a veure amb la gestió del cor, del nucli de l'objecte social de l'ens, inclosa la seua extensió cap a repercussions laborals i ciutadanes.

És allà on residix una de les escasses forteses que té un conseller sindical: generar el dubte sobre la bondat de determinades propostes per buscar suports en eixes persones conselleres. Hi ha alguns exemples concrets sobre els quals es podria fer relat, però no cabrien en l'extensió d'este escrit.

Del bloqueig, a l'ètica

Amb esta descripció estructural de la composició de l'òrgan, hem arribat al nucli dur de la pregunta: per a què servix un conseller sindical, si la possibilitat de bloqueig no existix, i la d'obtindre suports és tan limitada que sembla una entelèquia? I no és que el bloqueig en si mateix siga una condició necessària, però sí que és una possibilitat important per a condicionar

la presa de decisions –especialment les controvertides o complexes– i per a obrir pas a la negociació i a l'acord derivat d'esta, que són aspectes tan inherents a la Democràcia amb majúscules. En una mena de paral·lisme polític, esta situació és semblant a la diferència entre governar amb un mecanisme de majoria absoluta –model habitual en l'empresa pública– o amb una majoria simple que requerisca l'existència de pactes. Sabem que ambdós són democràtics –encara que amb diferent intensitat–, però no són igual de participatius, amb tot el que això comporta quant a la possibilitat d'establir una gradació qualitativa d'eixa democràcia.

En la meua opinió, i tractant-se d'una empresa pública que gestiona interessos col·lectius que afecten l'interés general de tota la ciutadania, la possibilitat de bloqueig, que provindria d'un major pluralisme en la composició de les persones conselleres, seria bona per a l'Adif i seria bona per a la societat. Al cap i a la fi, l'Adif és una entitat pública empresarial –i el major inversor de l'Estat– que gestiona les infraestructures ferroviàries d'interés general de tota Espanya, les que van a determinar el dret a la mobilitat ferroviària de tota la ciutadania. Per tant, tindria tota la lògica constitucional i democràtica que CCOO –sindicat de classe majoritari i més representatiu– tinguera un major pes participatiu en la presa de decisions sobre les mateixes. Igualment, caldria afegir altres organitzacions sindicals i socials de semblant representativitat.

Pensem que l'accionariat d'eixa entitat és la societat espanyola en el seu conjunt. Ho és, si ens creem esta afirmació de veritat –més enllà del tòpic manid “d'escola de gestió” que després no es practica realment–; i ho és tant en la seua vessant ciutadana com en la vessant de persones treballadores. Doncs una part important d'eixe accionariat, al qual representa el conseller de CCOO, no pot bloquejar decisions que els perjudiquen, o que no està prou contrastat que els beneficie; ni debatre-les, ni negociar-les. Davant d'això, només cap el vot ètic, ben raonat, argumentat i fonamentat, com és tradició en CCOO. I continuar en la lluita per aconseguir la participació real.

Podríem contar alguns assumptes que exemplifiquen esta qüestió, però ací se'ns acaba l'espai d'esta col·laboració.

DEMOCRÀCIA EN L'EMPRESA: PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS

per **Toni Ferrer Sais**,
Exsecretari d'Acció Sindical Confederal d'UGT
i membre de la Plataforma per la Democràcia Econòmica



El nostre món està marcat pels conflictes bèl·lics, les creixents desigualtats, les crisis climàtiques i l'afebliment dels drets laborals, la Confederació Sindical Internacional (CSI) ha alçat una bandera d'esperança: la proposta d'un Nou Contracte Social, que situe les persones al centre de l'economia i enfortisca la democràcia en tots els àmbits, inclosa l'empresa. La CSI és la major organització sindical del món, representant més de 200 milions de persones treballadores en més de 160 països. La seua missió és clara: defensar els drets laborals, promoure la justícia social i construir un model econòmic que garantisca dignitat i seguretat a qui viu del seu treball. Aquest contracte és una proposta transformadora, que va més enllà de l'àmbit laboral per a abordar l'estructura mateixa de l'economia.

La proposta és una resposta a les múltiples crisis que afrontem: la precarització de l'ocupació, l'exclusió social, la desigualtat, el canvi climàtic i l'afebliment de la democràcia. Aquesta alternativa s'assenta sobre cinc pilars fonamentals: llocs de treball amb drets, llibertat sindical, salaris dignes, igualtat i protecció social universal i inclusió. En absolut és simplement una aspiració, sinó una fulla de ruta concreta per a reconstruir el pacte social entre governs, empresaris i treballadors. El model democràtic de participació considera que junt amb el dret dels treballadors a participar en la propietat de les empreses també tenen dret a poder implicar-se en la presa de les decisions empresarials.

El Tractat de Funcionament de la Unió Europea (UE), en el seu article 153.f, estableix com a competències pròpies el suport i impuls de l'acció dels Estats membres en matèria dels interessos col·lectius de les organitzacions empresarials i sindicals i incloent la cogestió. S'han promulgat diverses Directives europees que vénen a regular parcialment, el dret de participació dels treballadors, com la constitució de Comitès d'Empresa Europeus, l'Estatut de la Societat Anònima Europea, l'Estatut de la Societat Cooperativa Europea

o la Directiva sobre les transformacions, fusions i escissions transfrontereres.

La Confederació Europea de Sindicats (CES) s'ha manifestat repetidament a favor de més i millor participació dels treballadors, considerant la cogestió o la coparticipació, com el dret dels representants dels treballadors a participar en els òrgans de decisió empresarial. La CES demana que els representants dels treballadors no siguin solament informats i consultats, sinó que també han de tindre dret a participar en òrgans decisoris de les empreses. El model laboral majoritari a Europa està basat en l'exercici dels drets de llibertat sindical, el diàleg social i la negociació col·lectiva, junt amb la participació en les empreses.

Des dels sectors neoliberals es rebutja la participació dels treballadors en les decisions de les empreses, aquestes crítiques estan totalment condicionades per la seua obsessió en desregular els drets dels treballadors i han sigut refutades per la realitat. Els principis de la cogestió o codeterminació suposen fortaleces per a les empreses i avanços socials que generen efectes positius, com: millores en la productivitat fruit d'un clima laboral positiu; la implicació dels treballadors en els canvis productius, organitzatius, tecnològics, com en els actuals processos de la creixent digitalització i descarbonització de l'economia; afavoreix la cooperació i la pau social i sobretot el compromís dels treballadors en el progrés i desenvolupament de l'empresa.

La participació dels treballadors en les empreses en la UE s'ha generalitzat amb models específics, adaptats a la grandària de les empreses. Una participació que no es limita als aspectes socials i laborals, sinó que comprén tots els camps d'actuació empresarial, com els àmbits econòmics, industrials, mediambientals o tecnològics. La presència dels treballadors en els consells de vigilància o en els consells d'administració de les empreses és essencial per a avançar en la democràcia econòmica. La participació dels treballadors en l'empresa en absolut resol tots els conflictes

Per a construir un futur amb treball decent, igualtat i justícia social la democràcia no pot acabar en les urnes: ha d'entrar també en els centres de treball. La democràcia en l'empresa implica la participació activa dels treballadors en les decisions empresarials [...], en un enfocament que supera la lògica del poder unilateral de l'ocupador i proposa un model de governança compartida que reequilibre els poders en l'empresa.

entre el capital i el treball. Ni pot substituir la necessària organització dels treballadors i la seua acció col·lectiva, encara que és evident que millora la correlació de forces i la capacitat d'intervenció sindical en la defensa dels interessos treballadors.

Al nostre país, la participació dels treballadors es troba recollida en l'article 129.2 de la Constitució Espanyola (CE). També l'Estatut dels Treballadors (ET) la cita entre els drets bàsics, en el seu article 4.1. Amb caràcter general, l'abast dels drets dels treballadors en les decisions empresarials es circumscriu a l'exercici dels procediments d'informació i consulta, recollits en l'article 64 de l'ET. Doncs no existeix una regulació de la participació dels treballadors en els òrgans de direcció o gestió de les empreses. En canvi, sí que s'ha legislat per a determinats àmbits sectorials, com: la derogada regulació de les Caixes d'Estalvi i la normativa vigent per a les Cooperatives i Societats Laborals i sobre la implicació dels treballadors en les Societats Anònimes i Cooperatives Europees.

Davant l'absència d'un desenvolupament normatiu d'aplicació general del precepte constitucional sobre la participació dels treballadors el diàleg social va abordar aquestes matèries en l'Acord Econòmic i Social (AES) de 1984, segons el que s'hi preveu en el seu article 21 sobre la participació sindical en els consells d'administració o en òrgans de seguiment en el sector públic empresarial, del qual es derivà el posterior acord sobre participació sindical en les empreses públiques de 1986. També en 1993 es va acordar en l'àmbit de l'Institut Nacional d'Indústria-Teneo la participació sindical en les empreses públiques. Actualment, estan vigents la participació en els consells d'administració, entre altres empreses, en HUNOSA, RENFE, ADIF, NAVANTIA, PARADORES, etc. i també aquests models de gestió s'han desenvolupat en els àmbits autonòmics i locals.

Les Confederacions Sindicals d'UGT i de CCOO històricament vénen defensant un marc de relacions laborals democràtic, incliusiu i participatiu. En l'actual

legislatura, el programa del Govern de coalició de PSOE i Sumar recull, per primera vegada en la nostra democràcia, el compromís de desenvolupar legalment els drets de participació de les persones en les empreses previstos en la Constitució Espanyola. El Ministeri de Treball i Economia Social ha encomanat un informe a una comissió d'experts constituïda específicament per a abordar aquesta matèria com a pas previ per al seu trasllat al diàleg social i la posterior tramitació parlamentària. La reforma laboral pactada en 2021 en el diàleg social pel Govern amb les confederacions sindicals i les confederacions empresarials, s'inscriu en una perspectiva d'un nou model de relacions laborals més democràtic.

Per a construir un futur amb treball decent, igualtat i justícia social la democràcia no pot acabar en les urnes: ha d'entrar també en els centres de treball. La democràcia en l'empresa implica: participació activa dels treballadors en les decisions empresarials; dret a organitzar-se sindicalment; negociació col·lectiva amb sindicats forts i representatius i participació de la representació dels treballadors en els òrgans de decisió empresarial. Aquest enfocament supera la lògica del poder unilateral de l'empresari i proposa un model de governança compartida que reequilibre els poders en l'empresa. Per a això cal posar al centre els treballadors, garantir els seus drets i democratitzar les empreses, aquesta transformació és necessària per a poder construir societats sostenibles, justes i veritablement democràtiques.

REPTES I OPORTUNITATS DE LA PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES EN L'EMPRESA: ESTUDI DELPHI EN LA COMUNITAT AUTÒNOMA DEL PAÍS BASC



per **Yolanda Chica i Maite Ruiz-Roqueñi**,
Universitat del País Basc – Euskal Herriko Unibertsitatea EHU
Grup d'investigació ECRI. Ethics in Finance & Social Value Research Group
www.ehu.eus/ecri

La participació laboral: una via cap a empreses més justes i sostenibles

La configuració de nous models d'empresa, en què es prioritze la participació de les persones treballadores, es constitueix com un dels grans desafiaments del treball en el s. XXI. El ressorgiment d'aquest debat s'emmarca en un nou context socioeconòmic, en el qual el sistema econòmic neoclàssic i la teoria de l'empresa que el sustenta tenen cada vegada un major nombre de detractors en clau de justícia, equitat i sostenibilitat, generant un consens sobre la necessitat de transformació del model.

En aquest escenari, es consoliden enfocaments orientats cap a models empresarials més inclusius i redistributius per a la totalitat dels seus *stakeholders* o grups d'interés, que redefeixen la participació de les persones en l'empresa en considerar-les una part important en la creació de valor, legitimant el seu dret al control i a la participació en el repartiment d'eixes valor. Cal destacar l'acceptació creixent de la *stakeholder theory*, desenvolupada per R. Edward Freeman en 1984, que postula que l'èxit d'una empresa depèn de la seua capacitat per a gestionar no sols els interessos dels accionistes, sinó d'integrar de manera equilibrada els interessos de tots els seus grups d'interés (*stakeholders*).

L'impuls d'iniciatives com les promogudes per la *Business Round Table* o el *World Economic Forum*, que promouen compromisos públics amb una economia més responsable, ha contribuït a traslladar aquest debat teòric a l'àmbit empresarial. Paral·lelament, la Unió Europea ha promogut la participació de les persones treballadores a través d'un sòlid suport normatiu que reforça la seua representació en la governança empresarial, amplia el seu dret a la infor-

mació i promou la transparència retributiva i social. Aquestes normes, junt amb les recomanacions de l'OCDE i l'OIT, promouen la democratització econòmica i l'avanç cap a una governança corporativa més inclusiva.

Tot això configura un marc propici per a repensar el paper de l'empresa en la societat i obrir noves oportunitats també per a les organitzacions sindicals, a les quals la Constitució Espanyola (art. 7 i 129 CE) atorga un mandat clar de promoció de la participació de les persones treballadores en l'empresa.

Els beneficis que generen els models d'empresa participatius i participats han sigut objecte d'anàlisi per estudis internacionals. La participació del treball contribueix a la democratització de l'empresa. L'apoderament que atorga al treballador en donar-li veu i permetre-li influir en la presa de decisions, de resultats o de control sobre l'empresa de la qual forma part, genera una certa redistribució de les relacions de poder en el si d'aquesta i constitueix un mecanisme potencial de redistribució del valor generat.

D'altra banda, la participació promou una nova via de canalització del conflicte d'interessos inherent a la relació capital-treball, utilitzant com a via la cooperació en aquells interessos que els són comuns a ambdues parts, permetent la generació del valor compartit. Aquesta alineació d'interessos es produeix en aspectes com ara, la sostenibilitat a llarg termini de l'empresa i consegüentment dels llocs de treball, en la qualificació de les persones i en la seua implicació fruit d'una major consideració i millora de les seues condicions laborals. En definitiva, la participació laboral contribueix a la sostenibilitat econòmica, social, millora la resiliència i ofereix una democratització interna i de justícia social.

Les diferents formes de participació de les persones treballadores en l'empresa comporten beneficis potencials en termes de democratització i justícia, així com beneficis econòmics vinculats a un millor rendiment i resiliència empresarial. Sent així, el trànsit gradual d'empreses mercantils cap a organitzacions participatives hauria de contribuir a l'assoliment d'una economia més equitativa i justa.

No obstant això, el desenvolupament d'aquests models d'empresa és desigual: catorze països possibiliten a través de la seua legislació la participació financera i almenys setze països la codeterminació segons dades del *Kelso Institute Europe*. A Espanya, però, la seua implantació continua sent limitada, frenada per obstacles culturals, regulatoris i fiscals.

És en aquest context on s'emmarca el present estudi, l'objectiu del qual ha sigut oferir una visió integral sobre la participació laboral a la CAPV i identificar les claus per a impulsar-la més enllà de l'àmbit de l'economia social. A través de la veu de diferents agents -empreses, sindicats, Administració pública i persones expertes-, la investigació ha permés reconèixer els factors que obstaculitzen i els que afavoreixen la implantació de models participatius d'empresa. Amb la informació obtinguda, es busca assentar les bases per a orientar futures polítiques públiques, estratègies empresarials i iniciatives sindicals que promouen organitzacions més democràtiques i corresponsables.

L'experiència internacional mostra que no existeix un únic model de participació laboral, sinó múltiples trajectòries condicionades per la cultura, l'estructura econòmica i el marc institucional de cada país. Per això, qualsevol avanç en aquesta matèria ha d'adaptar-se a les particularitats del territori en què es desenvolupa. En el cas de la CAPV, el punt de partida és especialment singular: un teixit empresarial on conviu un fort nucli d'ocupació cooperativa i de Societats Laborals -2.261 segons dades de CIRIEC-Espanya (2025)- amb una àmplia xarxa de pimes familiars i grans empreses amb projecció internacional. Aquest context ofereix una base sòlida i diversa des de la qual avançar cap a noves formes de participació que integren l'experiència cooperativa amb models empresarials més inclusius i sostenibles.

Estudi Delphi per a entendre els frens i els elements potenciadors de la participació en la CAPV

Per a identificar els principals factors que obstaculitzen o afavoreixen, els models participatius d'empresa i determinar possibles consensos o dissensos sobre els mateixos, es va establir com a metodologia d'investigació el mètode Delphi. La tècnica Delphi permet estructurar un procés de comunicació grupal. El seu objectiu és recaptar l'opinió d'un grup d'experts, a través d'un procediment basat en qüestionaris, que es subministren de manera sistemàtica i diferida en el temps al llarg de diverses rondes. El potencial d'aquesta tècnica rau en què possibilita la interacció entre els participants, de manera controlada i indirecta, evitant els problemes inherents a les interaccions grupals. En el context del nostre estudi aquesta tècnica es va considerar idònia ja que ofereix un entorn segur i estructurat perquè el diàleg convisca cap a visions compartides.

L'estudi es va abordar des de les perspectives dels diferents actors implicats: empreses, sindicats, Administració Pública i investigadors. En concret, el panell d'experts va estar conformat per 20 persones expertes de l'àmbit empresarial, sindical i acadèmic. L'elecció d'aquests tres grups, juntament amb la consideració de l'Administració Pública en la primera fase de l'estudi, obeeix a què, en conjunt, conformen el sistema d'actors amb influència per a promoure la participació laboral en les empreses.

L'estudi va constar de dues rondes successives. La primera ronda, es va iniciar amb un qüestionari obert de cinc preguntes orientades a recollir les visions dels experts sobre: 1) l'evolució prevista de les diferents formes de participació, 2) els obstacles que frenen el seu avanç, 3) possibles mesures per a afavorir la seua implementació i 4) els actors clau per al seu desenvolupament. A partir de l'anàlisi qualitativa de les respostes, es van identificar 84 factors que obstacu-

litzaven o afavorien la participació del treball en les empreses. En la segona ronda, aquests ítems van ser presentats als experts de manera agrupada per a la seua prioritització.

Podem afirmar que els resultats de l'estudi indiquen que diversos factors d'índole cultural, estructural, organitzativa i econòmica dificulten el desenvolupament dels models participatius d'empresa. Entre les estratègies que han de dur a terme els diferents agents per a promoure aquests models d'empresa, el consens es va aconseguir en les denominades "mesures soft" i en el necessari suport institucional per al seu impuls. Els dissensos reflecteixen les diferents sensibilitats amb relació a l'abast de la participació en l'empresa i al paper que han de jugar l'Estat i les organitzacions sindicals en la seua implementació.

Conclusions: El repte de la participació laboral en l'empresa

L'impuls de la participació de les persones treballadores en l'empresa es revela, a la llum d'aquest estudi, com un desafiament complex però abordable mitjançant intervencions que impliquen tots els agents de manera coordinada. Les actuacions que s'haurien de dur a terme per a això abasten tots els agents implicats: empreses, sindicats, Administració Pública i institucions formatives.

Les empreses haurien de ser més transparents i estar disposades a compartir espais de poder i decisió, assumint la legitimitat dels treballadors per a això. Estudis de casos existents a nivell internacional mostren com les empreses amb diferents tipus de participació no minven la rendibilitat i generen *outcomes* beneficiosos per a la societat i les persones, millorant o almenys no perjudicant el *performance* de les organitzacions, essent aquestes més sostenibles i resilients. Per la seua banda, els sindicats haurien de ser capaços de compatibilitzar el seu rol tradicional reivindicatiu en defensa dels treballadors amb un nou rol on siguen copartícpis en la cerca de solucions i estratègies en l'empresa. Això implica equilibrar el seu rol tradicional amb un de col·laboratiu i reforçar les seues capacitats tècniques i de gestió.

Pel que fa a l'Administració Pública, aquesta hauria d'assumir un rol exemplificador i impulsor de la participació. La posada en marxa de projectes pilot recolzats amb recursos i incentius públics, així com la generació d'un marc normatiu flexible que atorgue garanties, serien mesures a potenciar. L'impuls d'aquests nous models d'empresa hauria de convertir-se en un objectiu comú de política econòmica i social. L'acadè-

mia, per la seua part, hauria, a través de la investigació, de continuar reforçant el suport teòric necessari per a fonamentar aquests models d'empresa. Així mateix, hauria de documentar experiències d'èxit per a la seua difusió i revisar els seus programes d'estudi per a no perpetuar models d'empresa ja teòricament superats.

És important assenyalar que les mesures millor valorades pel panell d'experts van ser les denominades "mesures soft", proporcionant una via pràctica per a poder avançar en el desenvolupament de la participació en les empreses. Les experiències ja posades en marxa com els projectes Fabrika, Ekinbarri o el model d'empresa inclusiu participatiu, haurien de ser potenciades incloent-hi en el seu desenvolupament la totalitat dels agents. Les iniciatives amb major dissens, tals com fins on ha d'arribar el rol de l'Estat o l'abast de la participació en les empreses, exigeixen un major diàleg entre els agents implicats per a conciliar les diferents sensibilitats.

Des d'una perspectiva acadèmica i pràctica, aquest estudi contribueix a la discussió sobre el desenvolupament de la participació laboral en l'empresa demostrant que és possible identificar consensos entre actors diversos. Això resulta especialment rellevant en el context actual, ja que suggereix que l'impuls a la participació de les persones treballadores en l'empresa ha de convertir-se en un objectiu comú de política econòmica i social.

Per a concloure, volem assenyalar que les troballes presentades en aquest estudi reforcen l'evidència que les diferents formes de participació de les persones treballadores en l'empresa comporten beneficis potencials en termes de democratització i justícia, així com beneficis econòmics vinculats a un millor rendiment i resiliència empresarial. Així sent, el trànsit gradual d'empreses mercantils cap a organitzacions participatives hauria de contribuir a l'assoliment d'una economia més equitativa i justa.

UN MAPA PER A AVALUAR I COMPARAR LA PARTICIPACIÓ HORITZONTAL EN LA PROPIETAT I LA GESTIÓ ORGANITZACIONAL

per **Alfonso Estragó**,
Professor de la Universitat de Buenos Aires, Argentina



L'estudi de la democratització dels àmbits econòmics constitueix un dilema sorgit gairebé al mateix temps que la primera revolució industrial. En aquest sentit, diverses disciplines com l'Economia i la Ciència Política han aportat valuoses contribucions des d'aleshores, centrant-se en dimensions polític-jurídiques (democratització de la propietat) i econòmiques (participació equitativa en el valor afegit/beneficis). Addicionalment, durant els últims anys han emergit enfocaments que aporten una tercera i crucial dimensió: la gestió a l'interior de les organitzacions. En efecte, els paradigmes més tradicionals de l'Administració deixen tota o gran part d'aquesta gestió en mans de la burocràcia weberiana, un esquema que col·lionja frontalment amb les dinàmiques decisòries més participatives i democratitzadores.

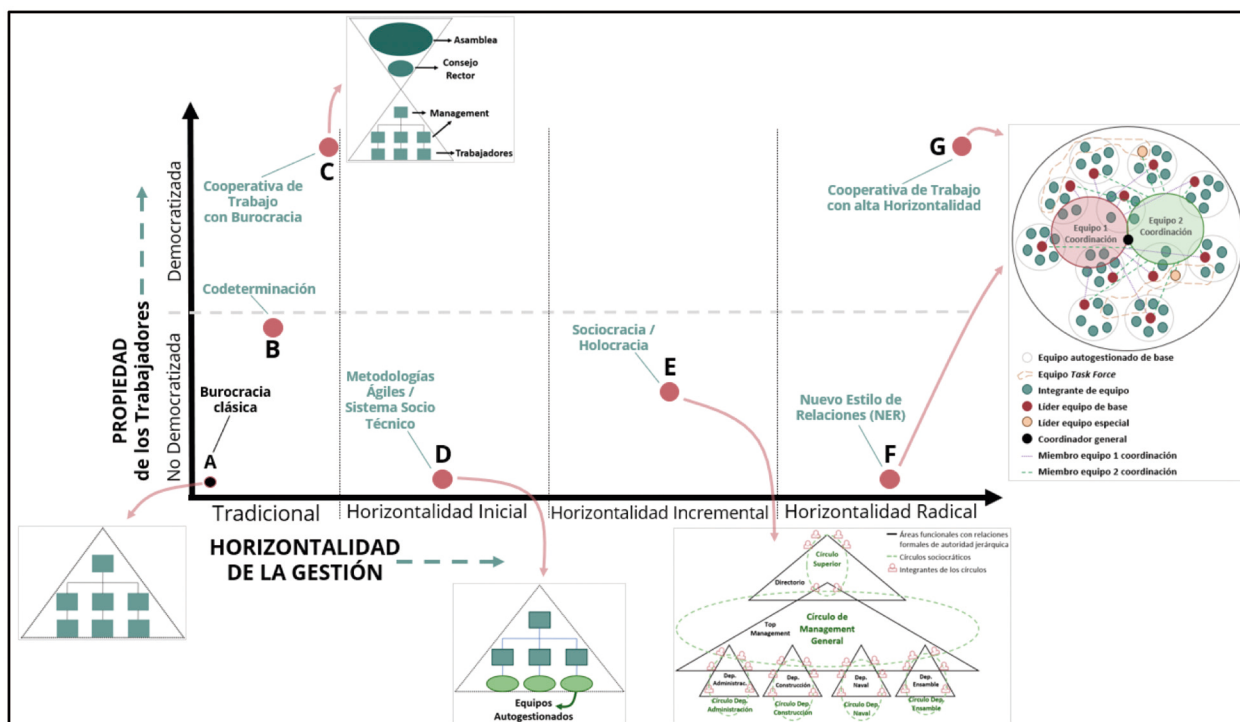
D'altra banda, els enfocaments que proposen una major participació, si bé presenten punts de contacte entre si, exhibeixen al mateix temps una àmplia varietat d'abasts i profunditats en la democratització. Sorgeixen aleshores preguntes com: quines són les varietats existents de democràcia econòmica en el treball?, és possible representar-les dins d'un únic esquema d'ordenació comparativa?, de quina manera es podria continuar aprofundint en l'horitzontalitat de la gestió en les cooperatives de treball associat?, etc.

Una possible aportació de resposta a aquestes qüestions la constitueix el mapa "Participació en la propietat – Horitzontalitat de la gestió", elaborat a partir de l'observació empírica d'empreses de programari a l'Argentina. Consisteix en una representació gràfica biaxial en la qual qualsevol organització, més enllà de la seua forma jurídica, pot posicionar-se segons les seues coordenades donades per: a) el grau de democratització de la propietat legal, i b) el grau

d'horitzontalitat en la gestió. Aquesta última variable pot definir-se com el grau de simetria o asimetria amb què es promou la distribució de les diverses prerrogatives decisòries d'una organització, entre el conjunt dels seus treballadors dins dels seus diferents àmbits decisoris. La figura de la pàgina següent representa en aquest mapa reconegudes variants de gestió que, en graus diversos, fomenten la participació dels treballadors en la presa de decisions en l'empresa.

Partint des de la referència inicial donada per la burocràcia weberiana clàssica representada pel punt A, es pot afirmar que la majoria de les propostes tendents a incrementar la participació dels treballadors en les decisions organitzacionals impliquen un desplaçament ascendent; és a dir, principalment en paral·lel a l'eix vertical (participació en la propietat, o la seua emulació a partir de la incorporació institucional de directors-treballadors). En la Figura 1 això es reflecteix amb els exemples del punt B (Co-determinació)¹ i C (cooperativa de treball associat amb burocràcia clàssica), presentant aquest darrer cas un organigrama en el qual s'aprecia tant una piràmide invertida (que reflecteix el funcionament democràtic de l'assemblea i del consell rector) com un esquema burocràtic piramidal (que representa la naturalesa no democràtica dels àmbits tàctics i operatius de la gestió). Aquests casos comporten una horitzontalitat acotada de la gestió, cosa que es reflecteix en el seu limitat desplaçament en sentit horitzontal, mantenint-se pròxims al punt A en aquest aspecte. Dit d'una altra manera, aquest desplaçament acotat i paral·lel a l'eix "Horitzontalitat de la Gestió" implica un avanç limitat pel que fa a la participació dels treballadors en la presa de decisions (que es manté en la regió "Tradicional" de l'esquema). Açò s'explica perquè la gestió

1. Per a aprofundir més sobre la Co-determinació, veure per exemple l'article de ADDISON, John i SCHNABEL, Claus (2011): "Worker Directors: A German Product That Did Not Export?" <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00639.x>



-en tant que dimensió que reflecteix l'entramat sistemàtic de presa de decisions en una organització- consisteix en molt més que les decisions adoptades pels integrants dels consells rectors, direccions o òrgans equivalents. En aquest sentit, aquelles decisions preses fora de l'àmbit institucional-estratègic (com les tàctiques o les operatives) solen regir-se per l'esquema burocràtic piramidal, una tecnologia social amb baixa capacitat d'estímul de la participació en la presa de decisions. En resposta a això, han sorgit durant els últims anys diverses tecnologies socials alternatives a la burocràcia que mostren funcionaments estables, al mateix temps que eficaços i eficients en l'àmbit econòmic.

La Figura 1 situa alguns d'aquests exemples dins de l'esquema biaxial, juntament amb una representació dels seus respectius organigrames. D'aquesta manera, partint des de la burocràcia clàssica ubicada en el punt A i desplaçant-se cap a la dreta (és a dir, aug-

mentant l'horitzontalitat de la gestió fins a un nivell "Inicial"), s'arriba al punt D que representa el Sistema Sociotècnic i també les Metodologies Àgils². Ambdues tecnologies socials per a la gestió organitzacional es caracteritzen per la conformació d'equips autogestionats únicament en els àmbits operatius (representats per les circumferències a la base de l'organigrama piramidal), els treballadors dels quals decideixen de manera autònoma i democràtica qüestions com ara: la distribució de tasques i rols, la prioritització i els temps de lliurament al client, el control de qualitat, entre altres. Aquests equips no tenen un "cap" en el sentit clàssic, sinó un líder o coordinador que no emet directrius ni controla. Ans al contrari, es tracta d'un guia-facilitador i motivador, que impulsa els membres de l'equip a formar-se, adquirir noves habilitats i assumir tasques cada vegada més desafiants, amb la finalitat d'aconseguir polivalència i una capacitat de resposta grupal més àmplia.

2.- Per a aprofundir més sobre el Sistema Sociotècnic i les Metodologies Àgils respectivament, veure per exemple. EMERY, Fred & Thorsrud, Einar (1976): *Democracy at Work: The Report of the Norwegian Industrial Democracy Program*, <https://archive.org/details/democracyat-workr0000emer>; i HODA, Rashina, SALLEH, Norsaremah & GRUNDY, John (2018): "The Rise and Evolution of Agile Software Development", <https://doi.org/10.1109/MS.2018.290111318>

Els enfocaments que proposen una major participació, tot i que presenten punts de contacte entre si, exhibeixen al mateix temps una àmplia varietat d'abast i profunditat en la democratització. Una possible aportació de resposta a aquestes qüestions la constitueix el mapa “Participació en la propietat – Horitzontalitat de la gestió”.

Aquest mapa de l'horitzontalitat permet la comparació, diferenciació i ordenació dels diversos i, amb freqüència, heterogenis casos englobats dins de les lògiques relatives a la “participació dels treballadors”. Constitueix un primer i fonamental pas cap a una millor comprensió dels avantatges que cadascun podria oferir.

Continuant amb el desplaçament horitzontal per l'esquema de la Figura 1, s'arriba al punt E, que representa la Sociocràcia i l'Holocràcia³, que aprofundeixen en el funcionament participatiu en generalitzar els “cercles” en què les persones treballadores i/o els seus representants poden participar en decisions relatives a tots els àmbits organitzacionals (institucional-estratègic, tàctic i operatiu). D'altra banda, aquestes reunions circulars i democràtiques també tenen un límit, ja que es realitzen amb una freqüència espaiada (per exemple, una vegada cada sis setmanes) i tracten únicament sobre els lineaments generals del treball encomanat a cada cercle. Després d'aquestes, el treball quotidià reprèn la dinàmica tradicional, en què gerents i supervisors decideixen sobre l'assignació del flux de treball i dels recursos (encara que sempre atenent-se al que s'ha acordat democràticament durant les reunions de lineaments).

D'aquesta manera, com suggereix l'organigrama que superposa cercles amb piràmides, s'estableix un nivell “Incremental” d'horitzontalitat de la gestió mitjançant un esquema que combina les decisions democràtiques i autocràtiques, amb espais clarament delimitats per a cadascuna. Per la seua banda, la Sociocràcia, en la seua versió original, impulsa programes

de participació en beneficis i en propietat accionarial per a les persones treballadores, i per tant el punt E es troba desplaçat una mica més cap amunt en el sentit de l'eix vertical.

Finalment, la Figura 1 reflecteix tecnologies socials de gestió amb un nivell “Radical” d'horitzontalitat, com el cas del Nou Estil de Relacions, que es basa en dinàmiques altament participatives i democràtiques a partir d'equips autogestionats (sense caps) que es concatenen i es coordinen de manera autònoma (com suggereix l'organigrama “cel·lular” corresponent als punts F i G). Aquest esquema ha sigut aplicat tant en empreses amb formes jurídiques més tradicionals com en cooperatives en què les persones treballadores en són les propietàries (reflectit pel punt G)⁴.

En definitiva, aquest mapa de l'horitzontalitat permet la comparació, diferenciació i ordenació dels diversos i sovint heterogenis casos englobats dins de les lògiques relatives a la “participació de les persones treballadores”. En aquest sentit, la comprensió sobre una mateixa base de les similituds i les discrepàncies de totes les possibles variants de democràcia econòmica i participació, constitueix un primer i fonamental pas cap a una millor comprensió dels avantatges que cadascuna podria oferir.

3.- Per a aprofundir més sobre Holocràcia i Sociocràcia respectivament, veure per exemple. 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>; i ROBERTSON, Brian (2015): *Holacracy: The New Management System for a Rapidly Changing World*, <http://holacracybook.com/>
4.- Per a aprofundir més sobre el Nou Estil de Relacions, veure 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 LEGITIMITAT DEL TREBALL EN LES DIVERSES FORMES DE PARTICIPACIÓ EN L'EMPRESA

per **Manuel García Jiménez**,
Professor de Dret del Treball i de la Seguretat Social (jubilat)
Universitat de Còrdova



Introducció

El mandat de l'art. 129.2 CE als poders públics, de promoure eficaçment les diverses formes de participació en l'empresa, té el seu reflex en l'art. 4.g) de l'Estatut dels Treballadors, com a dret bàsic "d'informació, consulta i participació en l'empresa".

No obstant això, després de gairebé 50 anys, continua sense un desenvolupament efectiu. Així, el propi Estatut (art. 61. Participació) es limita a dir que "d'acord amb el que disposa l'article 4 i sense perjudici d'altres formes de participació, els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació" regulats en el Títol II: "Dels drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors en l'empresa". És a dir, es refereix, de manera exclusiva, a la participació dels treballadors en l'empresa a través dels delegats de personal i els comitès d'empresa.

La coalició d'interessos que impulsa els processos productius dins l'empresa vincula el treballador mitjançant un contracte de treball assalariat, per compte aliè i subordinat al poder de direcció de l'empresari. Doctrinalment, aquest poder sol trobar la seua justificació en la llibertat d'empresa –en el marc de l'economia de mercat– (art. 38 CE), que, en la meua opinió, no legitima la unilateralitat en la presa de decisions, ni en l'apropiació dels resultats de la producció. Tractaré d'indagar l'ancoratge de la legitimitat de cadascun dels actors.

Les diverses formes de participació en l'empresa

En l'activitat

Emparada legalment, en el art 4.2 ETT, com el dret a

l'ocupació efectiva derivat de la relació de treball¹. On caben fórmules específiques de cogestió.

En la propietat

L'art. 129.2 CE també mana als poders públics establir "els mitjans que faciliten l'accés dels treballadors a la propietat dels mitjans de producció". En aquest sentit, la Llei 44/2015, de 14 d'octubre, de Societats Laborals i Participades, estableix dos models:

Les societats laborals, que són aquelles societats anònimes o de responsabilitat limitada que compleixin els següents requisits bàsics:

a) Que almenys la majoria del capital social siga propietat de treballadors que hi prestin serveis retribuïts de manera personal i directa, en virtut d'una relació laboral per temps indefinit.

b) Que cap dels socis siga titular d'accions o participacions socials que representen més de la tercera part del capital social (excepte que la societat laboral es constituïska inicialment per dos socis treballadors, o es tracte de socis que siguen entitats públiques, de participació majoritàriament pública, entitats no lucratives o de l'economia social).

La Societat Participada pels Treballadors, pendent de desenvolupament reglamentari. El seu article 19, de manera molt ambigua, les conceptua com aquelles que no alcancen els requisits establerts per a les Societats Laborals, però promoguen l'accés a la condició de socis dels treballadors, així com les diferents formes de participació d'aquests, en particular a través de la representació legal dels treballadors, i compleixin "alguna" dels següents requisits:

a) Que tinguin treballadors que posseïsquen participació en el capital i/o en els resultats de la societat.

1.- El que es complementa amb els drets: A la promoció i formació professional en el treball; A no ser discriminades directament o indirectament; A la seua integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals; Al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat; A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establida; A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball

b) Que compten amb treballadors que posseïsquen participació en els drets de vot i/o en la presa de decisions de la societat.

c) Que adopten una estratègia que fomenti la incorporació de treballadors a la condició de socis.

d) Que promoguen els principis:

a. Promoció de l'accés dels treballadors al capital social i/o als resultats de l'empresa.

b. Foment de la participació dels treballadors en la presa de decisions de la societat.

c. Promoció de la solidaritat interna i amb la societat que afavorisca el compromís amb el desenvolupament local, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la cohesió social, la inserció de persones en risc d'exclusió social, la generació d'ocupació estable i de qualitat, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i la sostenibilitat.

En la gestió o presa de decisions

L'art. 4.g) de l'Estatut dels Treballadors, estableix, com hem comentat, com a dret bàsic la "Informació, consulta i participació en l'empresa". Quant a l'abast de la participació, el seu art. 61 estableix que, sense perjudi d'altres fórmules, el dret dels treballadors a participar en l'empresa es canalitza a través dels òrgans de representació col·lectiva:

Delegats de personal (Art. 62), que ostenten la representació dels treballadors en les empreses amb menys de cinquanta i més de deu treballadors. En les empreses d'entre sis i deu treballadors, si aquests ho decidissin per majoria podrà haver-hi un delegat de personal.

Comitès d'empresa (Art. 63), és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en l'empresa per a la defensa dels seus interessos, que es constitueix en cada centre de treball amb més de cinquanta treballadors.

Dret de reunió (Art. 77). Els treballadors d'una mateixa empresa tenen dret a reunir-se en assemblea, que podrà ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa de treball, o per un nombre de treballadors no inferior al trenta-tres per cent de la plantilla.

Drets d'informació, consulta i participació en matèria de prevenció i salut laboral. L'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals reconeix aquests drets als treballadors, que es concreten en:

Consulta (Art. 33). L'empresari haurà de consultar els treballadors l'adopció de les decisions relatives a:

a) La planificació i l'organització del treball en l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes pogueren tindre per a la seguretat i la salut dels

treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.

b) A més, entre altres, l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals; la designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència; el projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Dret dels treballadors a participar en l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball (Art. 34). En les empreses que compten amb sis o més treballadors, la participació d'aquests es canalitzarà a través de Delegats de Prevenció (Art. 35), designats per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació. A més, en totes les empreses amb 50 o més treballadors s'ha de constituir un Comitè de Seguretat i Salut (Art. 38).

En els resultats o beneficis

Ni la Constitució ni la legislació general o específica contempen aquesta possibilitat de manera expressa, ni en l'àmbit social ni mercantil. Tot i que recollida en molts convenis col·lectius. En la legislació comparada existeixen lleis que reconeixen el dret dels treballadors a la participació en els beneficis de les seues empreses.

Està també molt estesa la distribució d'accions o participacions entre els treballadors per propiciar la seua fidelització.

No obstant això, en l'àmbit de la UE, la Recomanació del Consell, de 27 de juliol de 1992, relativa al foment de la participació dels treballadors en els beneficis i els resultats de l'empresa (inclosa la participació en el capital) 92/443/CEE², insta als Estats Membres a que "garanteixin que les estructures jurídiques permeten la introducció de les fórmules de participació".

Al seu efecte, s'agrupen en dues grans categories:

a) La participació en els beneficis, que suposa una distribució dels beneficis entre els proveïdors de capital i de mà d'obra, atorgant als treballadors, a més d'un salari fix, una part variable d'ingressos relacionada directament amb els beneficis o una altra mesura dels resultats de l'empresa.

b) La participació en l'accionariat, que suposa una participació indirecta dels treballadors en els resultats de l'empresa, per la recepció de dividends o una revaloració del capital del treballador.

Legitimitat dels actors per a participar

A les Societats de capital, la possessió del capital legítima, proporcionalment a la seua quantia, per a la participació política i en els resultats. El treball ocupa

una posició instrumental, a canvi d'una retribució en forma de salari.

Si els treballadors, per la fórmula que siga, accedeixen al capital de la seua empresa, adquireixen la condició de socis i, com a tals, el dret a participar proporcionalment en les decisions i en els beneficis. Aquests drets no provenen de la seua condició de treballador sinó de la d'accionista o partícip.

En la societat cooperativa, el que legitima per a adquirir la condició de soci és la participació en l'activitat cooperativitzada, tindre interès i implicar-se en la mateixa. La gestió és democràtica i els resultats es distribueixen en proporció a l'activitat desenvolupada per la cooperativa. Ací, el capital social exerceix un paper instrumental i no genera drets de participació ni en la gestió ni en els beneficis. Com a màxim, amb caràcter voluntari, pot rebre un interès taxat.

En les Societats laborals, el contracte de treball per temps indefinit és el que legitima per a ser soci treballador, però serà el capital el que determine la participació proporcional en la gestió i en els beneficis. La gestió, per tant, no és democràtica, llevat que tots els socis posseïsquen la mateixa quantia de capital.

El contracte de treball com a legitimador

El contracte de treball ha vingut a ser una evolució de la servitud, reconeixent al treballador la condició de part contractant, aparentment entre iguals. La constatació de la desigualtat impulsada per la necessitat de la part operària, va portar a revestir el contracte d'una sèrie de drets irrenunciables que, d'alguna manera, restabliren un cert equilibri.

El suport i abast d'aquests drets deriva de les normes internacionals promulgades principalment per les Nacions Unides i per l'Organització Internacional del Treball i, en el nostre cas, garantits per la Constitució i les lleis que els desenvolupen. Però aquest marc operarà com un mínim que pot ser ampliat pel contracte de treball i pels convenis col·lectius.

Però el treball ha evolucionat molt i continua fent-ho a passos de gegant, també les formes d'empresa i els seus sistemes d'organització.

Ara, en la majoria dels treballs no cal una direcció autoritària necessària, per exemple, per a mantindre cohesionades i connectades tasques i funcions, separades per la divisió del treball en els processos industrials, on es partia de l'ignorància, per part dels treballadors, dels processos globals, fora de la seua estricta tasca. Huí els treballadors estan ben formats i capacitats per a comprendre i millorar els processos en els quals participen, però també per a entendre la complexitat global de l'empresa. Si a això s'uneix el seu interès per conservar l'ocupació i millorar les seues condicions de treball, es converteix en un aliat imprescindible per a la innovació, l'eficiència i la productivitat.

La literatura científica està plena dels avantatges que la participació dels treballadors en la gestió i en els beneficis té per a l'empresa.

El natural és que les mesures s'adopten per les pròpies empreses, adaptant els seus estatuts i mitjançant acords amb els seus empleats, també amb la implicació de les organitzacions empresarials a través de la negociació col·lectiva.

Però faria falta un gran esforç per a propiciar més informació i una formació més oberta en la conceptualització de l'empresa i els seus models, i vèncer les reticències empresarials, sobretot els directius, ja que uns treballadors més implicats amb l'empresa els converteix en còmplices dels accionistes interessats en l'empresa i no només amb interessos especulatius.

Propiciar la participació i implicació dels treballadors en la seua empresa no perjudica ningú i existeixen sobrades evidències dels seus beneficis.

Fer-ho mitjançant Llei, més enllà de reconèixer i concretar aquestes "diverses formes de participació en l'empresa" i oferir fórmules que faciliten i incentiven aquestes fórmules, és més complicat.

2.- Sobre aquesta qüestió s'ha avançat una mica mitjançant dos instruments: Marc per a la promoció de la participació financera dels treballadors. Comunicació de la Comissió, de 5 de juliol de 2002, relativa a un marc per a la participació financera dels treballadors [COM (2002) 364 final - no publicada en el Diari Oficial].

Resolució del Parlament Europeu, de 14 de gener de 2014, sobre la participació financera dels treballadors en els beneficis de les empreses C 482/41 (2013/2127(INI)) Demana a la Comissió i als Estats membres que estudiïn mesures oportunes per a estimular les empreses a que, de manera voluntària, desenvolupen i oferisquen sistemes de PFT, oberts a tots els treballadors sense discriminació, tenint en compte la situació específica de les PIME i les microempreses; demana als Estats membres que intensifiquen els intercanvis de millors pràctiques en aquest sentit; Considera que la PFT també pot representar una forma de recompensa als treballadors, a través de quotes de capital o de bons específics, segons el producte financer utilitzat i del tipus d'empresa de què es tracte. Etc.

Però, sobretot cal tindre en compte la diversitat estructural del teixit empresarial i productiu a Espanya, amb les seues respectives peculiaritats, com es mostra en les taules següents.

El 84,7% de les empreses tenen menys de 10 treballadors. Els empleats del sector públic representen el 15,8% dels treballadors ocupats. Mentre que el 13,1% són treballadors autònoms sense assalariats.

En aquest sentit, el Parlament Europeu³ demana a la Comissió i als Estats membres que estudien mesures oportunes per a estimular les empreses a que, de manera voluntària, desenvolupen i oferisquen sistemes de participació financera dels treballadors (PFT), obertes a tots els treballadors sense discriminació, tenint en compte la situació específica de les PIME i les microempreses.

També considera que la PFT pot representar una forma de recompensa als treballadors, a través de quotes de capital o de bons específics, segons el producte financer utilitzat i del tipus d'empresa de què es tracte.

De partida, no estaria malament que en l'Estatut dels Treballadors s'enumeraren aquestes diverses formes de participació com a dret, en la forma que s'establira per una llei, els convenis col·lectius o els contractes de treball.

De la mateixa manera, la Llei de Societats de Capital podria preveure, igual que fa amb els administradors que no són socis, la representació dels treballadors en els òrgans de govern i la seua participació financera.

Empreses inscrites en la Seguretat Social

	TOTAL	EMPRESSES AMB ASSALARIATS	AUTÒNOMS SENSE ASSALARIATS
TOTAL	4.256.239	1.344.934	2.911.305
TIPUS D'EMPRESA			
Persona Física	3.393.061	481.756	2.911.305
Persona Jurídica	863.178	863.178	-
TAMANY DE L'EMPRESA			
De 1 a 2 treballadors	694.320		
De 3 a 5 treballadors	301.527		
De 6 a 9 treballadors	143.580		
De 10 a 49 treballadors	172.435		
De 50 a 249 treballadors	27.261		
De 250 a 499 treballadors	3.151		
Més de 499 treballadors	2.660		

FONT: Anuari d'Estadístiques 2024. MTES. Dades a 31 de desembre

Ocupats per situació professional i sectors públic / privat

TOTAL OCUPATS	22.268.700
Treballadors per compte propi	3.283.100
Asalariats	18.978.600
PER SECTORS	
Ocupats en el sector públic	3.521.900
Ocupats en el sector privat	18.746.800

FONT: EPA 2º Trimestre 2025

3.- Resolució del Parlament Europeu, de 14 de gener de 2014, sobre la participació financera dels treballadors en els beneficis de les empreses C 482/41 (2013/2127(INI))

LA PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS EN LA PRESA DE DECISIONS EN L'EMPRESA. VIES D'IMPLEMENTACIÓ EN EL DRET ESPAÑOL

per **Gemma Fajardo García**,
Professora titular de Dret mercantil, Universitat de València



1. El dret de participació dels treballadors

La participació dels treballadors en la presa de decisions a l'empresa és una manifestació més del dret de participació dels treballadors. Dret que l'Estatut dels Treballadors qualifica com a "dret bàsic" de tots els treballadors (art. 4.1.g ET) i que els poders públics han de promoure eficaçment, tal com ordena la Constitució Espanyola (art. 129.2 CE).

Malgrat aquest reconeixement, fins i tot al més alt nivell, aquest dret ha tingut un desenvolupament molt limitat a Espanya més enllà del foment de les cooperatives de treball associat, dels mecanismes de relleu generacional com les societats laborals o ESOPs (Employee Stock Ownership Plans), o de participacions simbòliques en el capital accionarial privades de drets polítics reals, tal com reflecteix l'estudi *Democracia en la empresa y participación de las personas trabajadoras: Análisis de situación en España. Propuestas de reforma*, elaborat pel Gabinet d'Estudis Jurídics CCOO (ORC-15/2025, de 10 de juny de 2025).

El dret de participació dels treballadors a l'empresa també ha tingut reconeixement des de fa anys tant en la normativa de les Institucions de la Unió Europea com dels seus Estats membres. Són models de referència la co-decissió alemanya, les SCOP franceses o els sistemes escandinaus de propietat compartida.

A la Unió Europea, com hem exposat recentment (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), des de fa anys es reconeixen els avantatges de la participació dels treballadors a l'empresa i es recomana als Estats membres que en facilitin la implementació. Des del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (art. 153); la Directiva 2002/14/CE sobre la informació i consulta als treballadors, o les Directives 2001/86, 2003/72 i 2019/2121 sobre la implicació dels treballadors a la societat anònima i cooperativa europea, i en els processos de transformació, fusió i escissió transfrontera intraeuropea.

Més recentment, l'interès per avançar cap a una societat més democràtica, també a l'interior de l'empresa, s'ha vist reflectit en la Directiva 2022/2464 sobre presentació d'informació sobre sostenibilitat per part de les empreses i la Directiva 2024/1760 sobre diligència deguda en matèria de sostenibilitat corporativa. Aquestes directrius, pendents de transposició al dret espanyol, exigeixen que les empreses respecten els drets dels treballadors a la informació i consulta sobre qüestions de sostenibilitat i drets humans, i que informen sobre la participació dels treballadors en el govern corporatiu, en particular sobre la seua participació als òrgans d'administració o control.

El Parlament, per part seua, no només s'ha pronunciat a favor d'una governança empresarial sostenible, sinó específicament sobre la democràcia al treball, exigint un marc europeu per als drets de participació dels treballadors, la revisió de la Directiva sobre el comitè d'empresa europeu i la necessitat de reforçar el diàleg social (Resolucions de 17.12.2020; 16.12.2021 i 1.06.2023).

Per concloure aquesta relació de normes i recomanacions de la Unió Europea, cal citar les Conclusions del Consell de la Unió Europea de 17.11.2023, que també defensen una major democràcia al treball; una negociació col·lectiva verda per a un treball digne i un creixement sostenible i integrador.

2. Modalitats de participació dels treballadors en la presa de decisions en l'empresa

Els treballadors poden participar en la presa de decisions de l'empresa en la qual treballen de diverses formes: poden participar de manera individual o de manera col·lectiva a través dels seus representants legals o sindicals, o poden participar en les decisions que es plantegen al seu lloc de treball o en decisions de caràcter més general que afecten l'empresa.

A efectes d'aquest treball, diferenciarem tres àmbits en els quals sol donar-se la participació dels treballadors en la presa de decisions:

a) Participació a través dels seus representants en l'exercici dels drets d'informació, consulta i participació, previstos a l'Estatut dels Treballadors.

b) Participació als òrgans d'administració o control de les empreses.

c) Com a titulars de parts socials amb dret directe o indirecte de veu i vot.

3. Raons que justifiquen esta participació

És tradicional assenyalar que la participació de les persones treballadores en les empreses ha demostrat ser un factor de millora de la competitivitat de les mateixes, i que la implicació dels treballadors en la presa de decisions a l'empresa es tradueix en compromís, impuls a la innovació, millora de l'organització del treball i de la producció i, en definitiva, de l'eficiència econòmica (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 participació de les persones treballadores en l'empresa va assolir major interès amb ocasió de la pandèmia de COVID-19, durant la qual es va posar de manifest la implicació i el compromís de molts treballadors, particularment de serveis essencials. A partir d'aquest fenomen es va elaborar el Manifest Democratitzant el Treball (<https://democratizingwork.org/>) aprovat el 16 de maig de 2020, i que ha estat subscrit ja per més de 6.000 signants de tot el món, persones compromeses amb la democratització del treball i el sosteniment de la vida en aquest planeta. Segons aquest manifest, els treballadors són molt més que simples "recursos"; "els qui han mantingut la vida en marxa durant la pandèmia de COVID-19 són la prova viva que el treball no pot reduir-se a una mera mercaderia"; "Sense inversors laborals, no hi hauria producció, ni serveis, ni negocis"; "Els treballadors tenen la clau de l'èxit dels seus ocupadors. Són el nucli de l'empresa, però, tot i això, se'ls exclou en la seua majoria de la participació en la gestió dels seus llocs de treball, un dret monopolitzat pels inversors de capital". Com evitar aquesta situació inacceptable? es planteja el manifest, "Involucrant els empleats en les decisions que afecten les seues vides i el seu futur al lloc de treball, democratitzant les empreses".

El manifest recorda que "la representació dels inversors laborals al lloc de treball ha existit a Europa des del final de la Segona Guerra Mundial, a través d'institucions conegudes com Comitès d'Empresa. No obstant això, aquests òrgans representatius tenen, en el millor dels casos, una veu feble en el govern de les empreses i estan subordinats a les decisions dels equips directius designats pels accionistes". Però els comitès d'empreses, "no han pogut detenir, ni tan sols

frenar, l'implacable impuls de l'acumulació egoista de capital, cada vegada més poderosa en la seua destrucció del medi ambient", per això, continua, "aquests òrgans haurien de gaudir ara de drets similars als que exerceixen els consells d'administració. Per a això, es podria exigir als governs de les empreses (és a dir, a l'alta direcció) l'aprovació d'una doble majoria, tant de les cambres que representen els treballadors com dels accionistes. Qüestions com l'elecció del director executiu, l'establiment d'estratègies clau i la distribució de beneficis són massa importants per deixar-les només en mans dels accionistes. Una inversió personal de treball, és a dir, de la ment, el cos, la salut i la vida mateixa, hauria de comportar el dret col·lectiu de validar o vetar aquestes decisions". Un anàlisi més a fons sobre la necessària democratització de les empreses i en particular dels llocs de treball pot seguir-se en Luigi Ferrajoli: *La construcción de la democracia*, Ed. Trotta, 2023.

La Unió Europea també s'ha fet ressò d'aquesta mobilització social que reclama més democràcia en el treball i en les empreses, com ho demostren alguns dels seus últims pronunciaments, com la Resolució del Parlament Europeu, de 16 de desembre de 2021, sobre la democràcia en el treball: un marc europeu per als drets de participació dels treballadors i revisió de la Directiva sobre el comitè d'empresa europeu, o les Conclusions del Consell de la Unió Europea de novembre de 2023, on reclamava més democràcia en el treball i una negociació col·lectiva verda per a un treball digne i un creixement sostenible i integrador. El Parlament considera que "uns nivells elevats de democràcia en el treball s'associen amb unes relacions laborals de millor qualitat, estabilitat i salaris més elevats, així com majors nivells de protecció de la salut i la seguretat" (E); "que el govern corporatiu sostenible només pot assolir-se amb la participació dels treballadors" (L); "que les empreses sostenibles es caracteritzen per disposar de mecanismes que permeten expressar la veu dels treballadors i incloure les seues consideracions en el procés de presa de decisions estratègiques" (N); que les investigacions demostren que la participació al lloc de treball contribueix al rendiment de l'empresa, a la qualitat de l'ocupació i al benestar" (K); "que hi ha estudis que han demostrat que la participació dels treballadors millora la productivitat, la implicació dels treballadors, la innovació i l'organització del treball" (O) i "que els empleats no són meres "parts interessades" de les empreses, sinó "parts constitutives", juntament amb els accionistes i els administradors; que la participació dels treballadors a les empreses és un element clau d'un model pluralista de govern corporatiu basat en principis democràtics, equitat i eficiència" (R). Com veiem, les

institucions europees associen últimament la participació dels treballadors amb la bona governança i la sostenibilitat a llarg termini de les empreses.

4. La participació dels treballadors en la presa de decisions en l'empresa a Espanya

4.1. En les lleis

Al marge del mandat constitucional recollit en l'art. 129.2 al qual vam fer referència anteriorment, l'Estatut dels Treballadors recull entre els drets dels treballadors el d'informació, consulta i participació (art. 4 g). No obstant això, en desenvolupar aquests drets, l'Estatut sembla oblidar-se de l'últim, i identifica el dret de participació del treballador amb el dret d'informació i consulta, a través dels seus representants, concretament, a través de delegats de personal i comitès d'empresa (art. 61). Els articles següents s'ocupen del dret d'informació i de consulta, tot i que en termes molt febles, la qual cosa no permet afirmar que els treballadors participen realment en la presa de decisions, perquè no tenen capacitat de decidir ni tan sols de proposar.

Altres normes legals que mereixen ser citades no tenen caràcter general, sinó que són d'aplicació a concretes formes jurídiques com les caixes d'estalvi, les cooperatives, les societats laborals i participades i les societats d'àmbit europeu.

La regulació de les caixes d'estalvi ha reconegut tradicionalment, des del Reial Decret 2290/1977, la participació dels representants dels treballadors a l'assemblea general, al consell d'administració i a la comissió de control. Fins i tot, actualment (Llei 26/2013, de caixes d'estalvi i fundacions bancàries), els representants dels treballadors poden arribar al 20% dels consellers generals a l'assemblea general (arts. 4.2.c i 18), i poden, pel sistema proporcional, designar representants al consell d'administració i a la comissió de control (arts. 16 i 23). No obstant això, després de la crisi econòmica (2008-2014) i la pràctica desaparició de totes les caixes d'estalvi, la representació dels treballadors en aquestes institucions és poc rellevant. Actualment només subsisteixen dues caixes d'estalvi a Espanya, la Caixa Ontinyent, a València, i la Caixa Pollença, a Mallorca.

La normativa sobre cooperatives contempla diverses modalitats de treballador amb dret a participar en la presa de decisions a la seua empresa. D'una banda, els treballadors que són socis de cooperatives de treball associat (CTA). Aquests tenen el control de la cooperativa, és a dir, tenen la majoria dels drets de vot en tots els òrgans socials. D'altra banda, els socis de

treball són treballadors que també tenen la condició de soci, però en altres classes de cooperatives que no siguen de treball associat o d'explotació comunitària de la terra. En aquests casos, el legislador vol que els estatuts fixin els criteris que assegurin la participació equitativa i ponderada d'aquests socis en les obligacions i drets de naturalesa social i econòmica; sent un d'aquests drets el de participació en els òrgans socials de les cooperatives (arts. 13.4 i 16.2 Llei de Cooperatives 27/1999). En tot cas, aquesta participació es condiciona al previst en els estatuts.

Finalment, en les cooperatives també hi ha treballadors no socis; en aquests casos, diu l'art. 33 de l'anterior Llei que, quan la cooperativa tinga més de 50 treballadors amb contracte indefinit i estiga constituït el comitè d'empresa, un d'ells formarà part del consell rector com a membre vocal, que serà elegit i revocat per aquest comitè; en cas que existeixen diversos comitès d'empresa, serà elegit pels treballadors fixos. Pel que sembla, si la cooperativa té més de 50 treballadors, però no té comitè d'empresa, aquests no podran designar un representant al consell rector.

A més, sent una cooperativa, que es regeix pel principi de portes obertes, els treballadors de les CTA podran sol·licitar el seu accés a la condició de soci, conforme estableix l'art. 13, la qual cosa els atorgarà el dret de vot a l'assemblea general i el dret a ser elector i elegible per als càrrecs socials (art. 16, a i b). No obstant això, en aquest règim general cal tenir en compte que, en relació amb les CTA, l'art. 81 estableix que si els Estatuts ho preveuen, l'admissió, pel consell rector, d'un nou soci ho serà en situació de prova. El període de prova no excedirà de sis mesos (o divuit mesos en alguns casos), període que podrà ser reduït o suprimit per acord mutu, i el nombre de llocs de treball en període de prova no podrà excedir del vint per cent del total de socis treballadors de la cooperativa. Aquesta relació es podrà resoldre lliurement per decisió unilateral del treballador, o del consell rector. Els "nous socis" que es troben en situació de prova tindran els mateixos drets i obligacions que els socis treballadors, però no podran ser elegits per als càrrecs dels òrgans de la societat; no podran votar, a l'assemblea general, cap punt que els afecte personal i directament, i no estaran obligats ni facultats per fer aportacions al capital social.

Els treballadors de les altres classes de cooperatives només podran accedir a la condició de socis de treball si així s'ha previst en els estatuts de la cooperativa i compleixen els requisits establerts (art. 13.4).

En el cas de les societats laborals, els treballadors poden ser socis o no. La societat laboral es caracteritza

za, entre altres coses, perquè almenys la majoria del capital social de la societat és propietat de treballadors que presten els seus serveis en aquesta societat (art. 1.2 Llei 44/2015, de societats laborals i participades), i com a tals socis, tenen almenys el dret d'assistir i votar a les juntes generals (art. 93 RD. Legislatiu 1/2010 de societats de capital). Quant als treballadors no socis, no se'ls reconeix participació en la presa de decisions, però sí moltes oportunitats per accedir al capital de la societat i adquirir la condició de socis. Així, per exemple, se'ls reconeix el dret d'adquisició preferent en cas de transmissió d'accions o participacions (arts. 6 i 10) i el dret de subscripció preferent en cas de noves accions o participacions sorgides després de l'ampliació de capital (art. 11). També s'estableixen altres mesures per afavorir l'accés al capital dels treballadors, com l'obligació d'oferir les seues accions o participacions per part dels socis que extingeixen la seua relació laboral, a favor dels treballadors no socis (art. 9); l'adquisició per la societat laboral de les seues pròpies accions o participacions per oferir-les als treballadors (art. 12); o la creació d'una reserva especial amb aquesta finalitat (art. 14). Finalment, cal destacar l'obligació que recau sobre l'òrgan d'administració d'aquestes societats de fomentar la integració com a socis dels treballadors (art. 13.3).

Aquesta llei també regula les societats participades, que es defineixen com aquelles societats anònimes o limitades que, sense assolir els requisits per ser societats laborals, promouen l'accés dels treballadors al seu capital social, o fomenten la participació dels treballadors en la presa de decisions de la societat (art. 18.3). No obstant això, la manca de desenvolupament del procediment administratiu per al seu reconeixement i de mesures de promoció i impuls (art. 20) han impedit el desenvolupament d'aquesta modalitat de societat.

Les societats anònimes europees i societats cooperatives europees domiciliades a Espanya poden, si concorren les circumstàncies previstes en les Directives 2001/86 i 2003/72 sobre implicació dels treballadors en la SAE i SCE (respectivament) i en la Llei 31/2006, que incorpora aquestes directives al dret espanyol, donar participació als representants dels treballadors als seus òrgans d'administració (si adopten el sistema monista) o als seus consells de control (si opten pel sistema dual). En ambdós casos, els treballadors poden triar fins al 50% dels membres del respectiu òrgan. Cal advertir que aquestes directives no tenen per objecte harmonitzar les legislacions europees sinó garantir una protecció mínima als drets de participació ja existents a la legislació d'alguns Estats membres. Aquesta regulació protectora s'apli-

carà també a les societats resultants de processos de transformació, fusió o escissió transfronterera intra-comunitària, per aplicació de la Directiva 2019/2121 i el Reial decret-lei 5/2023, que incorpora el contingut d'aquesta directiva.

4.2. En la realitat socioeconòmica

No hi ha informació oficial sobre la participació dels treballadors en la presa de decisions de les empreses, ni sobre la presència de representants dels treballadors en els seus òrgans de govern, ni sobre la seua participació en el capital social de les seues empreses.

Un treball recent 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) analitza la presència dels representants dels treballadors als consells d'administració a Espanya, i destaca dues vies d'implementació.

D'una banda, empreses del sector públic que, fruit de dos acords (Acord Econòmic i Social de 1985 entre Govern del PSOE, UGT i CCOO, i Acord del grup INI-TENEO i les federacions del metall de UGT, CCOO i CIG, el 1993) van incorporar el dret de designar llocs al consell d'administració a determinats sindicats. Malgrat la falta de vigència d'aquests acords, algunes empreses continuen mantenint aquesta representació laboral, bé perquè l'acord s'incorporà als convenis col·lectius, o bé perquè es va continuar respectant voluntàriament. L'autora presenta una relació d'empreses públiques que podrien haver estat cobertes per aquests acords, i assenyalava algunes empreses públiques que conserven la representació dels treballadors als seus consells d'administració. Aquest és el cas de Navantia, ENSA, Hunosa o el grup Tragsa, entre altres.

L'altre model d'empreses que a Espanya compta amb representants dels treballadors en els seus òrgans d'administració o vigilància procedeix, segons l'autora, de la possibilitat que ofereix el dret comunitari i la legislació d'alguns països que permet que representants de les persones treballadores en filials espanyoles puguin ocupar llocs als consells d'administració o de vigilància de l'empresa matriu d'un grup multinacional no espanyol, com és el cas de SEAT (filial de Volkswagen), Alstom, Suez o Pernod Ricard.

Altres estudis han centrat l'atenció en la participació financera, la qual cosa en principi dóna accés al capital social i possiblement també, de manera directa o indirecta, a participar en els òrgans socials de les societats.

Un estudi coordinat per ASLE i dirigit per CONFESAL i EOI, el 2015, sota el títol *La participación fi-*

nanciera de las personas trabajadoras en la empresa, analitzava el cas de deu empreses espanyoles participades financerament pels seus treballadors: 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, i Gredos San Diego Sociedad Cooperativa Madrileña.

Més tard, el 2021, GEZKI, l'Institut de Dret Cooperatiu i Economia Social (UPV/EHU) publicava els resultats d'un estudi titulat *La participación de las personas trabajadoras en el capital de las empresas. Guía para la implantación práctica de un programa de participación*. En aquest treball també es recullen diverses experiències de participació financera dels treballadors a l'empresa, com és el cas del Grup Alcampo; Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A. (CAF) o Informática 68, S.A.

De l'anàlisi de totes aquestes experiències de participació financera se'n dedueix que moltes d'elles constitueixen entitats instrumentals que són les dipositàries de les accions o participacions dels treballadors; que solen adoptar la forma jurídica de societat de capital, societat civil particular o associació, i que no concedeixen al treballador drets per participar en la presa de decisions. La participació financera es presenta fonamentalment en aquestes empreses com un complement salarial i com un mitjà de fidelització dels treballadors.

5. Vies per a la implementació de la participació en el dret espanyol

Com assenyalarem anteriorment, a l'efecte d'este treball podem diferenciar tres vies possibles per a la implementació de la participació dels treballadors en la presa de decisions de la seua empresa: a través dels seus representants en l'exercici dels seus drets d'informació, consulta i participació, com contempla l'Estatut dels Treballadors; a través de la seua participació en els òrgans d'administració o control de les empreses i a través de la propietat d'estes, quan poden disposar, directament o indirectament del dret de vot.

5.1. Millora dels drets de participació en l'Estatut dels Treballadors

L'Estatut dels Treballadors hauria de desenvolupar els drets dels treballadors previstos en l'art. 4 g, per tal de promoure eficaçment la participació dels treballadors a l'empresa. Per això, s'hauria de millorar la representativitat dels treballadors perquè tots tin-

guessin dret a participar en les decisions de la seua empresa, independentment del nombre de treballadors d'aquesta, o de la seua condició d'empresa nacional, multinacional, matriu o filial.

L'art. 64 de l'Estatut dels Treballadors hauria de reconèixer i regular tant els drets d'informació i consulta com el de participació. A més, el dret de consulta no hauria de limitar-se, com fins ara, a un intercanvi d'opinions o a l'emissió d'un informe sense transcendència; hauria de ser possible, almenys, la presentació de propostes pels treballadors i la negociació per acostar posicions i assolir acords.

També s'haurien d'ampliar els temes sobre els quals cal consultar els treballadors, tenint en consideració els nous reptes als quals s'enfronten les empreses i que generen incertesa en els treballadors, com la incorporació de noves tecnologies, la intel·ligència artificial, la transició energètica o la digitalització.

Finalment, no hauria de quedar impune l'incompliment de les obligacions que té l'empresa envers el dret dels treballadors a la informació, consulta i participació.

5.2. L'accés als òrgans d'administració o vigilància de les empreses

Hem vist anteriorment com, en ocasions, es reconeix de manera legal o convencional la participació dels representants dels treballadors en els òrgans d'administració d'algunes empreses com: caixes d'estalvi, empreses públiques, societats de caràcter europeu, i cooperatives i societats laborals, tot i que aquestes últimes només a favor dels treballadors que són socis.

Segons dades del DIRCE (INE) de 2024, a Espanya hi ha 3.255.276 empreses, de les quals 1.838.474 són titularitat de persones físiques; 1.093.566 de societats limitades; 138.229 d'associacions; 108.994 de comunitats de béns; 48.109 de societats anònimes i 19.114 de cooperatives. Per tant, cal revisar si aquestes entitats permeten o no l'accés dels treballadors a la presa de decisions de les seues empreses, siga directament a través del reconeixement del dret a participar en els òrgans socials, o indirectament, a través de l'accés al capital amb reconeixement de drets polítics com el sufragi actiu i passiu. Aquest anàlisi caldrà fer-lo, però no és el moment ara.

A Espanya, els membres del consell d'administració són elegits pels socis, però els consellers que representen els treballadors (consellers laborals) hauran de ser elegits pels treballadors. En la legislació de caixes d'estalvi són elegits pels representants dels treballadors (consellers generals) presents en l'assemblea

general; en la Llei de cogestió 41/1962 (derogada el 1982) i en la legislació cooperativa, els representants laborals en el consell d'administració i consell rector han de ser membres del comitè d'empresa.

Cal reconèixer per llei i amb caràcter general per a totes les empreses, siga quin siga la seua naturalesa i forma jurídica, que les persones treballadores tenen dret, a través dels seus representants, a participar en el seu òrgan d'administració, així com en les comissions que tinguen constituïdes. El conveni col·lectiu és un bon instrument jurídic de negociació entre els treballadors i la direcció de l'empresa per determinar el nombre de consellers laborals en aquests òrgans, així com els requisits exigits, la seua durada i el procediment de designació i cessament. Caldrà regular els drets, obligacions i responsabilitats d'aquests consellers, pel que tinguen de particular respecte dels altres consellers no executius. Convé deixar constància també de quins assumptes requeriran comptar amb l'acord exprés o tàcit dels representants dels treballadors; en particular, és aconsellable i pràctica habitual en altres ordenaments que la designació del responsable de l'empresa encarregat de personal compte amb l'acceptació, o almenys, sense oposició, dels consellers laborals.

Les empreses hauran de donar compte en els seus informes de sostenibilitat, com exigeix la Directiva 2022/2464 (pendent d'incorporar al nostre dret), de l'exercici dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors, i específicament informaran sobre la participació dels treballadors en els òrgans d'administració i, si escau, de control. A Espanya, a diferència de la major part dels Estats de la Unió Europea, no existeix la possibilitat que les societats opten per un sistema d'administració monista (consell d'administració) o dual (consell de direcció i consell de vigilància o control). De moment, només en el cas de societats de caràcter comunitari (SAE i SCE) és possible aquesta opció.

5.3. L'accés dels treballadors a la propietat de les empreses

Aquest accés no només ha de ser facilitat pels poders públics, com ordena l'art. 129.2 de la Constitució, sinó que, als efectes d'aquest treball, constitueix una via més perquè els treballadors puguin participar en la presa de decisions de l'empresa. Però per a això, no és suficient accedir a la titularitat de parts socials (accions, quotes, participacions), sinó que aquestes han de portar associats drets de vot i drets a ser elector o elegible per a càrrecs socials. Com vam veure anteriorment, a Espanya hi ha casos de participació dels

treballadors en el capital de les seues empreses, però això no els atorga drets polítics com el sufragi.

Per a facilitar l'accés a la propietat de l'empresa per part dels treballadors, s'hauria de facilitar la transmissió de parts socials a aquests, per exemple, eliminant en aquests casos els drets de preferència que puguin tenir els socis de capital, tant en cas de transmissió com de creació de noves parts socials. També s'hauria de contemplar la possibilitat que les empreses disposen de parts socials pròpies per cedir als seus treballadors, així com de fons o reserves destinades a aquest fi.

Pel que fa als drets polítics, si no s'atribueixen directament als treballadors, aquests han de poder disposar-ne indirectament. La constitució d'entitats dipositàries de les parts socials atribuïdes als treballadors (societats civils, mercantils, associacions, fundacions, etc.) pot afavorir els interessos col·lectius dels treballadors i pot facilitar l'obtenció de finançament per a l'adquisició d'aquestes parts socials. No obstant això, si el treballador és el titular de la part social i, per tant, el soci, ha de tenir certs drets que cal garantir, com el dret a la informació, el dret a formular indicacions de vot, el dret al reemborsament o a la disponibilitat de la seua part social a partir d'un cert moment previst i, per descomptat, el dret a l'elecció dels que representaran els seus interessos a l'empresa per a la qual treballen.

Aquestes són algunes suggeriments, però el repte plantejat és important i exigeix un canvi no només jurídic, sinó fonamentalment cultural, per portar la democràcia també al lloc de treball i a l'empresa.