

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Coordinador de este número de la
Revista Internacional y Comparada
de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO
sobre
*Participación/ cogestión como instrumento para afrontar viejos problemas y
nuevos retos medioambientales, digitales y de cohesión social*

Francisco Javier Arrieta Idiakez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Deusto (España)

ÍNDICE

Francisco Javier Arrieta Idiakez , <i>Introducción al número por parte del Coordinador</i>	1
---	---

Artículos

Francisco Jesús Padilla Falcón , <i>Las sociedades laborales como instrumento de asociacionismo y cogestión de los socios trabajadores</i>	10
Francesco Alifano , <i>Participación de los trabajadores y empresas participadas en Italia tras la Legge n. 76/2025</i>	35
Irene Martínez Martínez , <i>La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa: del marco institucional y normativo a la promoción del trabajo decente</i>	71
Francisco Pérez Amorós , <i>Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de cambio climático (un derecho en construcción)</i>	101
Luciano Vieira Carvalho , <i>La democratización de las relaciones laborales ante los nuevos desafíos digitales, ecológicos y sociales</i>	139
Ana Gloria Azor Oliver , <i>Sociedades laborales y participadas como instrumento de gestión verde y digital: potencial del modelo español desde una perspectiva comparada</i>	162
Daniela del Pilar Zavando Cerda , <i>El delegado de medio ambiente como instrumento de participación en la transición ecológica justa</i>	203
Esther Carrizosa Prieto , <i>El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: entre la prevención de riesgos laborales, el bienestar y la sostenibilidad</i>	229
Purificación Morgado Panadero , <i>La economía social: respuesta a la despoblación y mecanismo de cohesión social</i>	268



II

Jorge Rubén Afarian , <i>Capacitar para intervenir: la experiencia del INCA Rural en México</i>	295
Ramón Borjabad Bellido , <i>Las sociedades cooperativas educativas como laboratorios de gestión laboral y aprendizaje democrático interno frente a los retos ambientales, tecnológicos y sociales</i>	322
Ekaterina Reznikova , <i>Feminización y trabajo en plataformas digitales: el déficit de participación y los límites de la gestión en los regímenes laborales mediterráneos</i>	347

Reseñas Bibliográficas

José Ignacio García Ninet , <i>La garantía social de las personas mayores. Derecho social de ciudadanía a un envejecimiento activo, participativo y saludable, por Salvador Perán Quesada</i>	382
--	------------

Introducción al número por parte del Coordinador

Debo comenzar esta introducción del volumen 14, número 2, abril-junio de 2026, de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, dedicado a la *Participación/cogestión como instrumento para afrontar viejos problemas y nuevos retos medioambientales, digitales y de cohesión social*, agradeciendo a la Fundación ADAPT la confianza depositada en la propuesta que en su día trasladé, en calidad entonces de Investigador Principal del grupo de investigación de la Universidad de Deusto “Estímulos como solución a las cuestiones jurídicas que plantean las transiciones digital, ecológica y social en materia laboral y de protección social. La necesaria adaptación del Derecho laboral” (IT1499-22), reconocido por el Gobierno Vasco.

Con este número la propuesta se hace realidad. Por ello, y sobre todo, debo agradecer a todas las personas que han colaborado con sus artículos, así como a las personas que los han evaluado. El trabajo cooperativo de todas las personas implicadas es el resultado que se pone ahora a disposición de todo el personal investigador, académico o profesional interesado.

En el escenario actual del mundo del trabajo, marcado por una creciente complejidad en los mercados globales, la búsqueda de modelos de gobernanza que respondan a esta realidad se ha vuelto imperativa. Nos encontramos ante una encrucijada donde la verdadera revolución contemporánea debiera centrarse en la “participación”. Concretamente, el presente número monográfico se propone explorar la participación, e incluso la cogestión, no solo como un mecanismo técnico de gestión, sino como una herramienta fundamental de soberanía personal que permita a las personas trabajadoras disponer de sí mismas y evitar los riesgos del paternalismo de cualquier tipo que anula la libertad.

Bajo esta premisa, la empresa debiera redefinirse como una “sociedad de personas”, un espacio donde el trabajo constituye la fuente primordial del poder y el capital mantiene un carácter estrictamente instrumental. Esta visión se sustenta en la idea de la democracia económica, que supone conjugar en el seno de la empresa dos de los valores superiores de todo ordenamiento democrático: la libertad y la igualdad. Como se ha sostenido históricamente, si la democracia está justificada en el gobierno del Estado,



también debe estarlo en el gobierno de las empresas, entendiendo la democracia económica como la participación compartida en el poder de la empresa a través de instrumentos internos.

Esta participación está llamada a introducir en el marco de la economía de libre mercado el principio de igualdad de oportunidades en relación con la propiedad y el trabajo. En este sentido, es posible concebir una economía y una empresa participativa y solidaria que se aleje del modelo liberal-privativo tradicional. Para ello, resultan de máximo interés las aportaciones de la Doctrina Social de la Iglesia, que considera que el trabajo constituye un título de participación. Esta perspectiva defiende la primacía del trabajo y la subjetividad de la persona, exigiendo que toda persona pueda considerarse, basándose en su propio trabajo, como “copropietaria” del proceso productivo en el que se compromete.

La promoción de una participación activa en la gestión de la empresa puede determinarse mediante formas adecuadas que permitan a las personas trabajadoras intervenir en las decisiones económicas y sociales de las que depende su porvenir. Una concepción de la empresa respetuosa con la dignidad humana no puede reducir a los colaboradores a la condición de meros ejecutores silenciosos y pasivos. Muy al contrario, debe garantizar que puedan hacer valer su experiencia en las decisiones que regulan su actividad laboral. En este contexto, las entidades de la economía social, como las cooperativas y las sociedades laborales, emergen como modelos significativos. Concretamente, la empresa cooperativa representa una estructura idónea para estimular el sentido de responsabilidad y la vida democrática, demostrando que un orden económico es injusto si debilita la libre expresión de la iniciativa de la persona trabajadora, independientemente de la riqueza que produzca.

Sin embargo, para que esta democracia económica sea efectiva, se requiere una madurez social y un adiestramiento en la convivencia. Como señalara el padre Arizmendiarieta, fundador el Grupo Cooperativo Mondragon, no se nace cooperativista, sino que uno se hace a través de la educación y la práctica de la virtud, aprendiendo a supeditar los instintos individuales a las leyes de la cooperación. Para ello necesitamos cooperativas y entidades de la economía social que sean auténticos baluartes de justicia social y no simples negocios, lo cual exige que las personas trabajadoras no utilicen su capacidad exclusivamente para el servicio propio.

De este modo, este número especial aborda cómo esta vertiente participativa puede afrontar no solo la regulación interna de las condiciones de trabajo, sino también los nuevos retos medioambientales, digitales y de cohesión social.

Así, respecto al reto digital, y, principalmente, ante la era de la inteligencia artificial, existe el riesgo de que el ser humano se convierta en un esclavo de la máquina si su formación es meramente productiva. Para democratizar el poder en este nuevo entorno, es requisito indispensable “socializar el saber”. Solo mediante una capacitación técnica y moral que priorice el “ser más” sobre el “tener más”, el progreso digital podrá ser un vehículo de liberación.

Por su parte, la transición ecológica, también denominada transición verde, exige que el ser humano actúe como un colaborador de la creación, transformando la naturaleza en utilidad común mediante una acción inteligente. Esta conversión de las mentalidades debe guiar una transición justa donde el respeto a las leyes naturales se integre con la dignidad de la persona.

Ahora bien, la cohesión social es el antídoto al individualismo disolvente y al colectivismo degradante. La verdadera justicia social exige una solidaridad que armonice el desarrollo entre sectores. Es necesario institucionalizar la grandeza humana en estructuras comunitarias de amplia base social que garanticen que nadie quede desamparado.

En conclusión, este número monográfico invita a repensar el mundo del trabajo desde un equilibrio en movimiento, promoviendo un cambio cultural integral tanto en las entidades de la economía social como en las sociedades de capital que apuesten por alinear los intereses de todos sus grupos de interés. El objetivo final es hacer del trabajo un servicio y una vía de perfeccionamiento colectivo, donde la participación sea el eje vertebrador de una sociedad más justa y humana.

Centrando la atención en la estructura de este monográfico, todo lo anterior se aborda a través de diversos bloques temáticos, con un total de doce estudios, que exploran la participación proactiva de las personas trabajadoras.

En primer lugar, se profundiza en los mecanismos de cogestión y participación proactiva a través de un bloque inicial que analiza, principalmente, la realidad de las sociedades laborales en España y su capacidad para generar empleo estable, el impacto de las recientes reformas en empresas participadas en Italia y el papel de la participación financiera como herramienta esencial para el fomento del trabajo decente y la justicia distributiva.

Un segundo eje central aborda el binomio verde y digital, planteando la democratización de las relaciones laborales como un requisito indispensable para una transición justa.

Posteriormente, se analiza el papel de la economía social como herramienta de cohesión frente a la despoblación rural.

Finalmente, se subraya la importancia de los entornos educativos como laboratorios de aprendizaje democrático y se aborda la igualdad de género en la economía de plataformas.

Se cierra el número con una reseña del libro titulado *La garantía social de las personas mayores. Derecho social de ciudadanía a un envejecimiento activo, participativo y saludable* del Autor Salvador Perán Quesada, a cargo de José Ignacio García Ninet.

Dentro del primer bloque temático, centrado en la participación o cogestión, en general, el primer estudio, titulado *Las sociedades laborales como instrumento de asociacionismo y gestión de los socios trabajadores*, de Francisco Jesús Padilla Falcón, examina el papel de los socios trabajadores en la gestión ordinaria de las sociedades laborales españolas reguladas por la Ley 44/2015. Aunque estas empresas fomentan que el trabajador sea propietario del capital, el Autor cuestiona si existe una cogestión real, dado que el poder decisorio suele concentrarse en el órgano de administración. El estudio analiza las ventajas fiscales y el acceso a incentivos de estas entidades, así como su capacidad para generar empleo estable y de calidad. Padilla Falcón propone reformas legislativas para introducir cuotas mínimas de representación de socios trabajadores en los consejos de administración y crear comités de participación con funciones vinculantes en decisiones estratégicas.

En el segundo estudio, titulado *Participación de los trabajadores y empresas participadas en Italia tras la Legge n. 76/2025*, Francesco Alifano examina el impacto de la reciente reforma legislativa italiana sobre la participación de los trabajadores en la gestión y el capital de las empresas. El estudio reconstruye la trayectoria histórica de la participación en el sector público italiano, desde el emblemático Protocolo IRI de 1984 hasta la actualidad, evaluando la coordinación entre la nueva Ley y el marco regulador de las sociedades públicas. Alifano destaca que, aunque el legislador eliminó disposiciones obligatorias para el sector público durante su tramitación, estas empresas siguen siendo laboratorios privilegiados para ensayar modelos de cogestión. El Autor subraya el papel central de la negociación colectiva para dotar de efectividad a los derechos de información y consulta frente a las transformaciones tecnológicas y sociales.

Por su parte, en el tercer estudio, titulado *La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa: del marco institucional y normativo a la promoción del trabajo decente*, Irene Martínez Martínez analiza las modalidades de participación financiera (*profit sharing* y *employee share-ownership*) como herramientas de competitividad y justicia distributiva. El artículo revisa el impulso de la Unión Europea y el desigual desarrollo normativo en los Estados miembros, contrastando el éxito de los ESOP y EOT anglosajones

con las limitaciones del sistema de *civil law* español. La Autora vincula estas fórmulas con el trabajo decente, advirtiendo que su eficacia depende de la transparencia informativa y de que funcionen como un complemento, no sustituto, de las garantías salariales básicas. El estudio pone en valor la economía social como el modelo más avanzado para democratizar el capital y fomentar una gobernanza inclusiva.

Pasando al segundo bloque temático, que aborda las transiciones verde y digital, en el cuarto estudio, titulado *Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de cambio climático (un derecho en construcción)*, Francisco Pérez Amorós explora la emergencia de los derechos de información climática en el marco del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores español. El Autor subraya que, en un entorno de trabajo altamente digitalizado, la huella climática de la inteligencia artificial se ha convertido en un desafío laboral de primer orden. El estudio analiza el anclaje institucional de estos derechos en los marcos de la ONU (Acuerdo de París), la OIT y la Unión Europea, resaltando su importancia para una transición justa. Pérez Amorós concluye que la información climática es una condición indispensable para el trabajo decente y el buen fin de la negociación colectiva verde, frente al oscurantismo que a menudo rodea las actuaciones empresariales en materia ambiental.

En el quinto estudio, titulado *La democratización de las relaciones laborales ante los nuevos desafíos digitales, ecológicos y sociales*, Luciano Vieira Carvalho profundiza en la cogestión como eje transversal para un desarrollo económico equitativo ante las crisis sistémicas actuales. El Autor argumenta que los modelos jerárquicos tradicionales son insuficientes para gestionar la transición hacia una economía circular y la irrupción de la inteligencia artificial. A través de un enfoque cualitativo, el estudio sostiene que la participación activa del trabajador es esencial para proteger la dignidad humana frente a la precariedad de las plataformas digitales y el “panóptico digital”. Vieira Carvalho concluye que la democracia industrial no es solo una estrategia de eficiencia corporativa, sino una exigencia de los principios constitucionales que dota de resiliencia a las organizaciones ante mercados volátiles.

El sexto estudio, titulado *Sociedades laborales y participadas como instrumento de gestión verde y digital: potencial del modelo español desde una perspectiva comparada*, a cargo de Ana Gloria Azor Oliver, analiza el potencial de las sociedades laborales españolas para afrontar la doble transición ecológica y digital. Partiendo del mandato constitucional del art. 129.2 CE, el trabajo contrasta la figura española con el modelo alemán de *Mitbestimmung* y la experiencia francesa de representación institucionalizada. La Autora argumenta que, a pesar de la ausencia de mecanismos obligatorios de codecisión en España,

estas entidades de la economía social permiten alinear los intereses de capital y trabajo en decisiones estratégicas de sostenibilidad y automatización. El estudio concluye con propuestas de reforma para densificar jurídicamente la sociedad participada y fortalecer su papel como vehículo de gobernanza empresarial responsable.

En el séptimo estudio, titulado *El delegado de medio ambiente como instrumento de participación en la transición ecológica justa*, Daniela del Pilar Zavando Cerda estudia la figura del delegado de medio ambiente como un nuevo sujeto representativo nacido de la autonomía colectiva. El artículo pone de relieve el vacío legal en el ordenamiento español respecto a la participación ambiental, que ha sido suplido por la negociación colectiva en sectores como la industria química. La Autora define las funciones de estos delegados en materia de vigilancia, información y propuesta, analizando experiencias avanzadas como el convenio de Michelin España Portugal. Zavando Cerda concluye que es necesario dotar a esta figura de una regulación legal estable en el Estatuto de los Trabajadores para garantizar su efectividad y coordinación con la prevención de riesgos laborales en la gobernanza climática de la empresa.

Para finalizar con este bloque temático, en el octavo estudio, titulado *El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: entre la prevención de riesgos laborales, el bienestar y la sostenibilidad*, con un carácter más general aplicable a cualquier empresa, Esther Carrizosa Prieto reflexiona sobre la evolución del derecho a la salud laboral tras su reconocimiento como principio fundamental por la OIT en 2022. El artículo analiza cómo la noción clásica de prevención se ha ensanchado para integrar el bienestar integral y la sostenibilidad ambiental frente a los riesgos de la digitalización y el cambio climático. A través de un análisis de los Convenios OIT n. 155 y n. 187, la Autora propone una lectura del trabajo decente que garantice trayectorias laborales dignas y la resiliencia de los sistemas preventivos. El estudio subraya que la salud laboral ya no es una disciplina meramente técnica, sino un estándar universal que vincula la integridad física y mental de las personas con la justicia climática y social.

En lo que se refiere al tercer bloque temático, vinculado estrechamente a la problemática del ámbito rural, en el estudio noveno, que lleva por título *La economía social: respuesta a la despoblación y mecanismo de cohesión social*, Purificación Morgado Panadero aborda la economía social como una solución prioritaria frente al reto demográfico y la pérdida de servicios en zonas rurales de España. El texto analiza cómo la creación de empleo a través de cooperativas y sociedades laborales puede fijar población al basarse en el arraigo territorial y el interés por la comunidad. La Autora vincula estas iniciativas con las políticas de transición justa y movilidad

sostenible, destacando que el empleo en la economía social se configura como un mecanismo contra la exclusión social. El análisis resalta que estas entidades humanizan las relaciones de producción al elevar el bienestar humano y la sostenibilidad ambiental al mismo nivel que la productividad económica.

Asimismo, en el estudio décimo, que lleva por título *Capacitar para intervenir: la experiencia del INCA Rural en México*, Jorge Rubén Afarian analiza la formación de las personas trabajadoras como una herramienta de intervención en los procesos de trabajo. El Autor explora la experiencia del Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural) y su sindicato, el STINCA, para demostrar cómo la capacitación técnica y política puede ampliar la noción de “ciudadanía laboral”. A través de una metodología cualitativa fundamentada, el texto indaga en cómo la educación trasciende el adiestramiento para fomentar la autogestión y la defensa de los derechos fundamentales en salud y ambiente. El análisis culmina con la experiencia *Sin Maíz No Hay País*, que ilustra el compromiso sindical con la soberanía alimentaria y la sostenibilidad frente a las presiones de las empresas transnacionales.

En último bloque se aportan dos estudios que abordan cuestiones transversales de gran importancia, como son la educación y la igualdad de género.

Así, respecto a la educación, en el estudio undécimo, titulado *Las sociedades cooperativas educativas como laboratorios de cogestión laboral y aprendizaje democrático interno frente a los retos ambientales, tecnológicos y sociales*, Ramón Borjabad Bellido analiza la singularidad de las cooperativas de enseñanza en España como espacios de democracia societaria y profesional. El estudio destaca cómo la pluralidad de socios (docentes, familias y personal) exige estructuras de gobernanza sofisticadas que integren el derecho cooperativo, laboral y educativo. El Autor sostiene que estas entidades operan como auténticos laboratorios de cogestión, donde el trabajo docente participa cualificadamente en la voluntad institucional y en la respuesta a desafíos como la desconexión digital y la inclusión social. La investigación resalta el valor de los reglamentos internos para articular soluciones innovadoras que equilibren la eficiencia organizativa con los fines pedagógicos y el compromiso comunitario.

Por su parte, en materia de igualdad de género, el estudio duodécimo, titulado *Feminización y trabajo en plataformas digitales: el déficit de participación y los límites de la cogestión en los regímenes laborales mediterráneos* y a cargo de Ekaterina Reznikova, analiza la intersección entre la gestión algorítmica y la brecha de género en la economía de plataformas. La Autora sostiene que el trabajo en plataformas genera un déficit de participación estructural, especialmente

severo para las mujeres, quienes se concentran en segmentos fragmentados y sujetos a una férrea disciplina temporal algorítmica. A través de un análisis comparado entre España y Portugal, el estudio critica que reformas como la Ley Rider o la Directiva (UE) 2024/2831 se centren en la transparencia procedimental sin abordar la desincronización que impide la acción colectiva. Reznikova concluye que es imprescindible extender la cogestión al ámbito digital mediante derechos colectivos de auditoría de algoritmos y control de datos para corregir desigualdades sistémicas.

Francisco Javier Arrieta Idiakez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Deusto (España)

Artículos



Las sociedades laborales como instrumento de asociacionismo y cogestión de los socios trabajadores

Francisco Jesús PADILLA FALCÓN*

RESUMEN: Este artículo analiza el papel del socio trabajador en la gestión de las sociedades laborales, enmarcadas dentro de la economía social en el contexto de los objetivos de cohesión social vinculados a este tipo societario. Aunque estas sociedades presentan diversas ventajas en su constitución, también plantean inconvenientes, entre los que destaca la ausencia de una cogestión real por parte de los socios trabajadores. El estudio se centra en el ámbito de la gestión diaria u ordinaria de la sociedad, cuestionando si, conforme a la regulación normativa vigente, existe efectivamente la participación de los socios trabajadores en la toma de decisiones y su incidencia en el funcionamiento del modelo societario.

Palabras clave: Sociedades laborales, socios trabajadores, gestión empresarial.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Las sociedades laborales: un modelo empresarial centrado en el trabajador. 3. La sociedad laboral, un instrumento adecuado para el asociacionismo laboral. 3.1. Beneficios fiscales. 3.2. Acceso a incentivos y medidas de fomento público. 3.3. La seguridad jurídica del asociacionismo laboral. 4. El papel de los socios trabajadores en la cogestión de las sociedades laborales. 4.1. La gestión en la normativa y como un elemento que favorece la cohesión social. 4.2. El problema de la cogestión directa. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Doctor en Derecho, Universidad de Extremadura (España).



Labour Societies as a Tool for Association and Co-Management among Worker-Members

ABSTRACT: This article analyses the role of the worker-member in the management of labour companies, framed within the social economy in the context of social cohesion objectives linked to this type of corporate structure. Although these companies present various advantages in their formation, they also pose certain drawbacks, among which the absence of genuine co-management by worker-members stands out. The study focuses on the sphere of the company's day-to-day or ordinary management, questioning whether, under the current regulatory framework, worker-members effectively participate in decision-making and how this impacts the functioning of the corporate model.

Key Words: Labour companies, worker-members, business management.

1. Introducción

La participación de las personas trabajadoras en el ámbito empresarial constituye un principio vertebrador de la democratización de las entidades mercantiles y a su vez uno de los desafíos actuales tanto en el derecho mercantil como en el derecho del trabajo. Esta rama jurídica nacida bajo el signo del paradigma tuitivo aborda actualmente el reto de adaptarse a un nuevo modelo basado en la equidad y en la eficiencia no quedando al margen de los cambios que impone el nuevo contexto. Por ello, el derecho del trabajo debe encontrar el camino que le posibilite incorporar las ventajas del modelo actual sin poner en riesgo las conquistas fundamentales que definieron su evolución histórica¹. En este escenario, la reflexión sobre mecanismos jurídicos que permitan articular formas efectivas de implicación de las personas trabajadoras en la gestión empresarial resulta especialmente pertinente.

Dentro del panorama español de economía social, las sociedades laborales reguladas por la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, ofrecen un marco singular en esta cuestión. Su configuración normativa parte de la característica principal de que la mayoría del capital social debe recaer en manos de las personas trabajadoras integradas en la entidad (art. 1.2 *a*), siendo éste el principal elemento diferencial de este tipo de empresas con relación a la sociedad de capital tradicional, toda vez que se reúne en una misma persona la condición de socio y trabajador al mismo tiempo. Sin embargo, la mera titularidad mayoritaria del capital social por parte de quienes trabajan en la empresa no garantiza, por sí sola, una participación real y efectiva en la gestión de la sociedad ni mucho menos una cogestión en la toma de decisiones estratégicas en la misma.

La doble condición de socio como propietario de participaciones sociales o acciones en las que se divide el capital social y trabajador como titular de una relación laboral constituye un sistema que puede favorecer la existencia de modelos de gobernanza mercantil más democráticos y corresponsables, pero también plantea tensiones jurídicas y organizativas como pueden ser, entre otras, que la concentración de poder sigue estando en manos del órgano de administración de la empresa, exactamente igual que en las sociedades de capital clásicas.

El interés del presente estudio radica en el análisis de cuestiones de este

¹ Vid. R. DE MELO CABRAL, *El derecho de los trabajadores a la participación en la empresa. (Un estudio bajo la perspectiva de la reorganización del Derecho del Trabajo)*, Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca, 2012, p. 503.

ámbito, lo cual encuentra su justificación por la enorme relevancia que tienen los modelos de gobernanza mercantil orientados a alinear los intereses de las personas integrantes de las sociedades laborales, esto es, los socios trabajadores, lo cual puede favorecer cuestiones estrictamente internas de la empresa tales como la organización laboral o la gestión empresarial así como aspectos externos vinculados, como puede ser la cohesión social.

La normativa establecida en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas y en el RDL 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital actuando como derecho supletorio de la regulación específica (DF 3ª, Ley 44/2015), en la práctica no ofrecen a los socios trabajadores una participación real y efectiva en el gobierno ordinario de las empresas a las que están vinculados por esta doble relación. Su papel se limita al mismo que podría tener cualquier otro socio capitalista, como participar en el reparto de las ganancias sociales, la adquisición preferente de nuevas participaciones o acciones, asistir y votar en las juntas generales, así como impugnar acuerdos sociales y obtener información (art. 93, Ley de Sociedades de Capital).

Partiendo de este escenario, el presente trabajo tiene como objeto el planteamiento de algunas propuestas que podrían beneficiar un modelo más adecuado de partición real y activa de los socios trabajadores en la gestión ordinaria de las sociedades laborales. Se trata, por tanto, de formular propuestas que permitan reforzar la corresponsabilidad, la eficiencia empresarial y la cohesión interna, todo ello orientado a la justificación de la existencia de este tipo de sociedades como un modelo empresarial propio de la economía social capaz de combinar la competitividad económica con la participación democrática de las personas trabajadoras en el capital social y en la gestión empresarial garantizándose la estabilidad en el empleo y un reparto equitativo de los beneficios societarios.

En cuanto al aspecto metodológico, este trabajo se elabora con un enfoque doctrinal y jurídico, ya que se analiza tanto la opinión de los autores como la normativa aplicable a este tipo de sociedades. Asimismo, el estudio se sitúa en la órbita del derecho del trabajo y del derecho mercantil, sin perjuicio de las necesarias conexiones con otras ramas jurídicas.

En definitiva, el presente estudio se constituye teniendo en el centro la hipótesis de si las sociedades laborales, de acuerdo con la configuración normativa actual, contienen los presupuestos estructurales idóneos para articular un modelo efectivo de participación de los socios trabajadores en la gobernanza social. Se parte así de la premisa de que únicamente mediante un sistema de gobernanza participativa puede desplegarse un instrumento adecuado para promover procesos reales de democratización en el ámbito

empresarial.

2. Las sociedades laborales: un modelo empresarial centrado en el trabajador

Este tipo de entidades mercantiles constituyen una figura societaria singular en el ámbito del ordenamiento jurídico español. Las sociedades laborales aparecen como consecuencia de «reacciones defensivas del empleo, protagonizadas por trabajadores de empresas en crisis, frecuentemente, después de diversos procesos de reconversión» convirtiéndose en la actualidad «en un importante vehículo de participación plena de quienes trabajan en las mismas afectando, además, a todos los niveles profesionales»². Este tipo de sociedad fomenta que los trabajadores tengan un papel activo promoviendo el control de la gestión de la empresa, al participar tanto en el capital social como en los órganos encargados de la toma de decisiones³.

La Ley de Sociedades Laborales y Participadas concibe a estas entidades, en su configuración originaria, como sociedades de capital que se rigen por las normas generales aplicables a esta forma social. No obstante, una vez que obtienen formalmente la calificación administrativa de “laboral”, su régimen jurídico se ve cualificado por una serie de especialidades propias que inciden en su estructura y funcionamiento. Esta singularidad normativa determina una modulación de su naturaleza jurídica, en la medida en que, sin perder su carácter de sociedad de capital, pasan a reunir los elementos necesarios para ser consideradas entidades integrantes de la economía social, conforme al marco legal aplicable⁴.

Así se afirma de forma expresa que la economía social

es el ejercicio de la actividad económica y empresarial en el ámbito privado mediante la asociación de personas que, conforme a unos principios participativos y sociales, encaminan su acción al interés colectivo de sus miembros; pero también, en su caso, al interés general, tanto económico como social⁵.

² J.M. CAMPO RUÍZ, M.A. GARCÍA CALAVIA, *Empresas autogestionadas, participadas y empleo. CTA y Sociedades Laborales*, en R. CHAVES ÁVILA, I.G. FAJARDO GARCÍA, J.L. MANZÓN CAMPOS (dirs.), *Manual de economía social*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 264.

³ Vid. M.E. SERRANO CHAMORRO, *Tendencias, retos y oportunidades de la economía social*, Tirant lo Blanch, 2024, p. 21.

⁴ Vid. E. GARCÍA RUIZ, *El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2017, n. 123, p. 88.

⁵ J.I. GARCÍA NINET, *Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y fomento del*

La Ley 44/2015 las define como «aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la presente ley» (art. 1.1). Se establecen como requisitos para obtener la calificación de sociedad laboral «que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido» así como que «que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social», salvo determinadas excepciones previstas en la Ley y que el número anual de horas trabajadas por trabajadores que no tengan la condición de socios «no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores» (art. 1.2).

El propósito del primer requisito consiste en la garantía de que el control y la dirección de la sociedad va a recaer en manos de los socios trabajadores pudiendo pertenecer el resto del capital social a otros sujetos que no cuenten con el estatus laboral en la organización. El objeto del segundo requisito consiste en asegurar un reparto equilibrado del poder entre los socios, evitando que alguno pueda concentrar una posición dominante. En este sentido, la distribución del capital debe verse reflejada en la estructura de los órganos de gobierno, y si éstos se organizan como consejo de administración, su composición ha de ajustarse a criterios de proporcionalidad⁶. Por su parte el tercer requisito tendría como propósito garantizar que la sociedad laboral mantenga su carácter participativo evitando que funcione en la práctica como una sociedad ordinaria con trabajadores asalariados que no cuenten con participación en el capital social de la empresa.

Como se ha indicado, las sociedades laborales constituyen una fórmula societaria singular dentro del ordenamiento jurídico español, caracterizado por la participación mayoritaria de los trabajadores en el capital social de la empresa pudiendo adoptar, como se ha indicado en la definición, la forma jurídica de sociedad anónima laboral o sociedad de responsabilidad limitada laboral. De este modo, aunque se trata de una forma societaria de derecho mercantil, dada la naturaleza híbrida de la sociedad laboral, están

cooperativismo, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 37, p. 42.

⁶ *Vid.* F. CAVAS MARTÍNEZ, *Aspectos jurídico-laborales de la relación del socio trabajador profesional con la sociedad laboral profesional*, en F. CAVAS MARTÍNEZ, I. ESCUÍN IBÁÑEZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Estatuto Profesional y Seguridad Social de los socios trabajadores en las sociedades laborales*, Laborum, 2023, pp. 49-50.

condicionadas por criterios laborales y de participación de los trabajadores en el capital social.

Dicha concepción híbrida se ve reforzada por lo dispuesto en el preámbulo de la Ley 44/2015, que sitúa el origen de este tipo de sociedades en las experiencias de autoempleo colectivo surgida en los años setenta y conecta su reconocimiento jurídico con el mandato constitucional de promover la participación de los trabajadores en la empresa y su acceso a la propiedad de los medios de producción (art. 129.2 CE). Asimismo, se subraya que las sociedades laborales se definen por sus fines y principios orientadores como entidades de la economía social, lo que justifica un tratamiento normativo específico dirigido a reforzar el control de la empresa por parte de los trabajadores, fomentar su implicación en la gestión y consolidar un modelo empresarial estable, participativo y no meramente coyuntural.

El régimen jurídico de las sociedades laborales no se agota en su normativa específica, sino que se ve necesariamente completado por el Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que los socios trabajadores ostentan una doble condición: la de socios y, simultáneamente, la de trabajadores por cuenta ajena de la propia sociedad quedando por ello sujetos a los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador dependiente⁷.

Esta configuración asimismo encuentra su reflejo en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (art. 136.2, letras *d* y *e*), donde se dispone la inclusión obligatoria en el Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena y asimilados a los socios trabajadores que cumplan los requisitos de participación en el capital social previstos en la Ley 44/2015 (art. 1.2.*b*), incluso cuando formen parte del órgano de administración y

por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

Según lo dispuesto en este artículo estarían de manera obligatoria incluidos dentro del régimen especial de la Seguridad Social de los

⁷ Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, A. SELMA PENALVA, *Relaciones laborales y condiciones e trabajo en las entidades de economía social. Especial referencia a los últimos cambios normativos destinados a potenciar la incorporación de jóvenes trabajadores en las entidades de economía social*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2013, n. 368, p. 6.

trabajadores por cuenta propia o autónomos los socios trabajadores de sociedades laborales cuando su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y al de sus familiares por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con quienes convivan, alcance al menos la participación en el capital social del cincuenta por ciento. No obstante, quedarán excluidos de esta situación si acreditan que el control efectivo de la sociedad requiere de la participación de personas ajenas a su ámbito familiar. Con relación a dicho control se pronuncia el Tribunal Supremo poniendo de manifiesto que la titularidad de, al menos, el cincuenta por ciento del capital social determina por sí sola la existencia de control efectivo, configurándose como una presunción *iuris et de iure* que no admite prueba en contrario⁸.

En el ámbito del emprendimiento colectivo, las formas mercantiles propias de la economía social, tales como las cooperativas y especialmente las sociedades laborales, han demostrado una notable capacidad de resistencia ante escenarios de inestabilidad económica y tensiones estructurales del mercado de trabajo. Esta mayor solidez no responde a un mero dato coyuntural, sino a características jurídicas y organizativas específicas tales como que

estas fórmulas tienen como objetivo principal dotar de incidencia social –más allá de la generación de beneficios– su desenvolvimiento empresarial; desarrollan su actividad proporcionando bienes y servicios sin deslocalizarse habitualmente, y buscando soluciones innovadoras en el territorio en el que se asientan, generando empleo digno y de calidad para quienes las conforman; utilizando sus excedentes principalmente para fines sociales, o revertiendo una gran parte de los mismos a la propia sociedad; y están sometidas a una gestión responsable y transparente de acuerdo a los principios de democracia y gestión participativa entre otros⁹.

En este sentido las sociedades laborales, puede decirse, presentan ventajas determinantes en su constitución las cuales conviene analizar de manera independiente.

⁸ *Vid.* STS 313/2019, de 6 de febrero (rec. 758/2016).

⁹ M.S. FERNÁNDEZ SAHAGÚN, *El emprendimiento desde la economía social. la cara más social del derecho mercantil: el caso de las sociedades laborales*, en E. GARCÍA GARCÍA (ed.), [CUICIID 2018. Congreso universitario internacional sobre comunicación en la profesión y en la Universidad de hoy. Contenidos, investigación, innovación y docencia](#), Historia de los Sistemas Informativos, 2018, p. 242.

3. La sociedad laboral, un instrumento adecuado para el asociacionismo laboral

La economía social en España ha desempeñado un papel importante a lo largo de las distintas etapas de la evolución económica. En particular, en los periodos de crisis más difíciles, las entidades de economía social han actuado como una respuesta eficaz a las necesidades de la sociedad. En algunos casos, esto ha sido posible porque sus proyectos están fuertemente vinculados al territorio y han sabido mantener estructuras sólidas frente a los cambios económicos y, en otros, porque han representado una alternativa ante la quiebra de empresas, garantizando la continuidad de la actividad empresarial y el empleo¹⁰. Asimismo, los valores recogidos en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (art. 4), son principios orientadores de la actuación de este tipo de entidades que se traducen en el empleo que se genera en su seno, caracterizado por su estabilidad y calidad¹¹.

Por su parte,

la sociedad laboral es una fórmula de emprendimiento colectivo efectiva que, además de generar actividad económica y empleo, contribuye a la democratización de la economía, ofreciendo oportunidades de empleo y desarrollo profesional y personal.

Por sus principios configuradores, esto es, participación mayoritaria de las personas trabajadoras en el capital social, vinculación estable entre trabajo y propiedad y orientación hacia la estabilidad del empleo, constituye una fórmula eficaz para atraer y fidelizar talento mediante su conversión en socios trabajadores. Este rasgo diferencial no solamente refuerza el compromiso e implicación en el proyecto empresarial, sino que también favorece la consecución de intereses sociales a largo plazo y la retención del capital humano estratégico. En este contexto, esta forma jurídica de sociedad se revela como un modelo especialmente adecuado para la creación de empresas escalables, orientadas a la innovación y la tecnología, como por ejemplo las “startups” que compiten en entornos altamente dinámicos y necesitan captar y consolidar talento cualificado. Por ello, la sociedad laboral puede desempeñar un papel prioritario facilitando la

¹⁰ Vid. M. DÍAZ FONCEA, C. MARCUELLO SERVÓS, *Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación en el PIB*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2010, n. 67, p. 25.

¹¹ Vid. F.M. FERRANDO GARCÍA, *Incentivos al empleo, por cuenta propia y ajena, a través de entidades de economía social*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2016, n. 6, p. 111.

implantación de iniciativas empresariales innovadoras y sostenibles que generen una situación de empleo estable¹².

De manera general puede afirmarse que

la sociedad laboral prioriza el objetivo del empleo estable y de calidad sobre la maximización de los beneficios y su distribución; da prioridad a las personas sobre el capital; promueve la participación de los socios y trabajadores en los órganos sociales; la gestión tiende a ser democrática al no haber grandes diferencias en el capital aportado por los socios, además la propia ley prohíbe que un socio detente más de la tercera parte del capital social; y es solidaria porque favorece la integración como socios de sus trabajadores¹³.

De manera concreta con relación a las ventajas que presenta la constitución de las sociedades laborales en España, pueden destacarse las siguientes que se exponen a continuación.

3.1. Beneficios fiscales

La propia Ley de Sociedades Laborales y Participadas trata de forma específica esta materia. Se dispone que las entidades mercantiles que ostenten la condición de sociedad laboral puedan acogerse a una bonificación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados del 99% de la cuota correspondiente. Dicho beneficio es aplicable por la adquisición, por cualquier título, «de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral» (art. 17). Se trata por tanto de un incentivo fiscal dirigido a fomentar la continuidad empresarial a través de fórmulas de economía social, que facilita los procesos de transformación o sucesión empresarial en favor de los propios trabajadores organizados bajo la forma jurídica de sociedad laboral.

Además de esta ventaja tributaria referida de manera expresa en la Ley, puede hacerse referencia a otra serie de beneficios fiscales. Así, la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, configura un beneficio fiscal específico para las sociedades laborales al permitir la

¹² Vid. R. IGLESIAS GARCÍA, *Sociedad Laboral: reflexiones*, en M. GARCÍA JIMÉNEZ, S. REYNA FERNÁNDEZ (coords.), *Sociedades laborales: 40 años de innovación social*, CIRIEC-España, 2025, p. 177.

¹³ G. FAJARDO GARCÍA, *La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características*, en G. FAJARDO GARCÍA (dir.), *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 601.

amortización libre de los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias adquiridos durante los cinco primeros años desde calificación laboral de la sociedad, siempre que estén afectos a la actividad que constituya el objeto social (art. 12.3.a).

En cuanto a la consideración de esta figura mercantil en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, «falta un tratamiento tributario que fomente la intervención de los trabajadores en el capital de estas sociedades»¹⁴, esto es, en el ámbito de este impuesto, los socios trabajadores tributarán por los rendimientos de trabajo o ganancias patrimoniales, y se aplicarán las reglas generales del impuesto como cualquier otro contribuyente, sin que la Ley establezca un tratamiento diferenciado por el solo hecho de ser socio trabajador de una sociedad laboral. Ahora bien, dicha normativa si bien no establece un régimen fiscal propio para estas empresas, si contempla determinados beneficios fiscales vinculados a situaciones concretas en las que pueden estar involucrados los socios trabajadores de la sociedad laboral. Así se declara exenta la prestación por desempleo percibida en la modalidad de pago único cuando se destina, entre otros supuestos, para el caso de que el contribuyente se hubiera integrado en la sociedad laboral cumpliendo con las condiciones establecidas por la normativa (art. 7.ñ). Por otra parte, la Ley incluye a las sociedades laborales dentro del elenco de entidades que pueden generar derecho a deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la misma (art. 68).

Dada la escasez de una normativa fiscal “*ad hoc*” para las sociedades laborales se pone de manifiesto en la doctrina la procedencia de una normativa reguladora de la tributación en el ámbito de las sociedades laborales, «considerando que, normalmente, se diseñan pensando en las sociedades de capital no laborales, con lo que en algunos aspectos puede penalizar a aquéllas»¹⁵.

3.2. Acceso a incentivos y medidas de fomento público

Las sociedades laborales pueden beneficiarse de subvenciones y

¹⁴ I. SUBERBIOLA GARBIZU, *Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas*, en *Lex Social*, 2017, n. 2, p. 125.

¹⁵ M.P. ALGUACIL MARÍ, *La necesaria reforma del tratamiento fiscal de las sociedades laborales* en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022, n. 153, p. 287.

programas específicos de apoyo al empleo y a la economía social. Tanto en la Administración General del Estado como las comunidades autónomas pueden desarrollarse convocatorias concretas destinadas a entidades de economía social, en las que las sociedades laborales son consideradas como sujetos prioritarios. Estas medidas se enmarcan dentro de estrategias más amplias de política económica y empleo que reconocen el papel de estas entidades en la generación de empleo de calidad y la cohesión social.

En el ámbito estatal destaca la [convocatoria de subvenciones a la promoción de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas](#), la cual viene regulada en la Orden TES/889/2024, de 19 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de los entes representativos de la economía social de ámbito estatal. En el ámbito de las sociedades laborales se establece una línea de ayuda concreta cuyo objeto es sufragar parcialmente los gastos de funcionamiento de, entre otros entes representativos de la economía social, de asociaciones de ámbito estatal de sociedades laborales (art. 1.2.b). Estas ayudas vienen justificadas según se indica en el cuerpo introductorio de esta normativa por el fomento de la economía social, como vía de generación de empleo, así como en el estímulo de iniciativas empresariales que tengan por objeto satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios mediante la constitución de entidades de economía social.

A nivel autonómico, recientemente también pueden apreciarse distintos programas de ayuda. A título ilustrativo, desde la Xunta de Galicia actualmente existen las [ayudas para el fomento del emprendimiento en economía social](#) cuyo objetivo es impulsar el emprendimiento dentro del ámbito de la economía social y ofrecer ayudas para fomentar la incorporación de personas como socias trabajadoras en las sociedades laborales. Otro ejemplo viene determinado por la subvención convocada por el Principado de Asturias ([subvención para la difusión de la economía social y el fomento del asociacionismo](#)) cuya finalidad viene determinada por el acceso a ayudas económicas destinadas a fortalecer el tejido asociativo de la economía social potenciando el conocimiento del autoempleo por parte de la sociedad.

3.3. La seguridad jurídica del asociacionismo laboral

Las empresas de Economía Social representan un modelo dinámico flexible para la promoción del desarrollo económico y la generación de

riqueza impulsor del progreso económico y social de las regiones, constituyendo un valioso instrumento favorecedor de las relaciones interpersonales en la sociedad¹⁶.

Desde esta premisa general, la sociedad laboral se inserta en el ámbito de la economía social como una figura que se articula técnicamente sobre la estructura propia de las sociedades de capital. Esta configuración resulta especialmente relevante cuando se analiza el régimen de responsabilidad de los socios trabajadores, elemento que constituye uno de los pilares de su seguridad jurídica en el tráfico mercantil.

En términos generales, podría pensarse que la unión de trabajadores permite fortalecer la consecución de objetivos comunes mediante fórmulas de organización colectiva. Desde este punto de vista, cabe señalarse que mediante determinadas estructuras jurídicas, como por ejemplo la comunidad de bienes, puede articularse un cierto grado de colaboración profesional entre trabajadores. Por tanto, si bien puede afirmarse que la unión de esfuerzos permite canalizar iniciativas económicas comunes, la consideración de la comunidad de bienes como una forma de asociacionismo laboral debe realizarse con ciertos matices.

Así, la comunidad de bienes se configura como una figura jurídica en la que los comuneros comparten la propiedad de un bien o derecho y lo utilizan expresamente para el ejercicio de una actividad económica. Desde esta perspectiva funcional, podría sostenerse que en este ámbito existe un cierto elemento de asociacionismo, en la medida en que varias personas se organizan para trabajar o desarrollar conjuntamente una determinada actividad profesional. Sin embargo, no puede afirmarse que la comunidad de bienes constituya una forma típica de asociacionismo laboral, especialmente si se compara con otras figuras jurídicas específicamente diseñadas para la cooperación entre trabajadores en el ámbito de la economía social, como es el caso de la sociedad laboral.

En efecto, mientras que la comunidad de bienes carece de personalidad jurídica, las sociedades laborales, se estructuran sobre la base de una sociedad de capital dotada de personalidad jurídica independiente lo cual adquiere especial relevancia desde el punto de vista de la responsabilidad de los socios trabajadores respondiendo éstos de las deudas sociales hasta el límite del capital aportado. Por ello, se considera que la limitación de responsabilidad de los socios en las sociedades de capital es uno de los principales incentivos para emprender proyectos empresariales arriesgados,

¹⁶ M. CUADRADO SERRÁN, A.M. CIRUELA LORENZO, *Las sociedades cooperativas y sociedades laborales como motor de desarrollo económico y social: análisis de su impacto socioeconómico en la región de Andalucía*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2014, n. 115, p. 66.

ya que se protege el patrimonio empresarial de los socios frente a las deudas que pueda contraer la sociedad en la que participan¹⁷.

Por contrario en la comunidad de bienes, los comuneros responden personalmente por las deudas recaídas en el ejercicio de su actividad profesional con todos sus bienes presentes y futuros. Así, desde la perspectiva de la seguridad jurídica en el tráfico mercantil, la limitación de responsabilidad propia de las sociedades laborales constituye, efectivamente, una ventaja evidente en el desarrollo de la actividad mercantil y para la protección patrimonial de los socios trabajadores.

Ahora bien, esto no significa que la configuración de la comunidad de bienes como entidad jurídica de trabajo colaborativo carezca de ciertos elementos que puedan resultar atractivos desde la óptica organizativa y de gestión de la actividad empresarial. En particular, frente a la estructura societaria de las sociedades laborales, sometidas en gran medida a las reglas propias de las sociedades de capital, la comunidad de bienes puede ofrecer una mayor simplicidad organizativa y una participación más directa de los comuneros en la gestión de la actividad económica. Dicho de otro modo, el carácter menos formalizado de esta figura puede facilitar formas más inmediatas de participación en la cogestión de los trabajadores en la empresa.

En este sentido, la participación de los socios trabajadores en el capital social de las sociedades laborales les confiere una serie de derechos societarios reconocidos en la normativa reguladora de este tipo de sociedades y en con carácter general en la Ley de Sociedades de Capital. Sin embargo, el reconocimiento de tales derechos dista de suponer una auténtica cogestión de la sociedad por parte de los socios trabajadores. En efecto, es el órgano de administración, al igual que ocurre en la sociedad de capital, al que de manera efectiva le corresponde la dirección y la gestión de la actividad empresarial. De esta forma se plantea la gestión empresarial como un inconveniente el desarrollo empresarial de las sociedades laborales.

¹⁷ Vid. M. ETCHART ORTIZ, *La limitación de responsabilidad del socio en las sociedades mercantiles de capital*, Tesis Doctoral, Universidad de Deusto, 2023, p. 58.

4. El papel de los socios trabajadores en la cogestión de las sociedades laborales

4.1. La gestión en la normativa y como un elemento que favorece la cohesión social

Como se ha hecho referencia, la constitución de una sociedad laboral plantea varias ventajas, no solamente las mencionadas expresamente en el apartado anterior, sino otras como la también referida al mantenimiento de la estabilidad en el empleo. No obstante, a pesar de las ventajas señaladas, algún autor apunta que el número de sociedades que finalmente solicitan la calificación como sociedad laboral es significativamente inferior al de aquellas que potencialmente podrían acceder a ella. En este sentido, se ha señalado que esta escasa solicitud puede explicarse, fundamentalmente, por dos factores: el limitado conocimiento existente sobre esta figura jurídica y la percepción de que los incentivos asociados a su calificación resultan insuficientes en comparación con otras fórmulas empresariales¹⁸.

Conforme a lo expuesto, es evidente que el asociacionismo laboral traducido en la constitución de una sociedad laboral puede ser ventajoso cuando los trabajadores suelen alinearse no solamente para el desarrollo de una determinada actividad profesional, sino también como partícipes del capital social de la empresa en el cual desempeñan su trabajo. En este punto adquiere relevancia la gestión o mejor dicho la cogestión de la sociedad por parte de los socios trabajadores, planteándose la hipótesis de si, de acuerdo con la normativa actual, existe en la realidad una verdadera cogestión de las sociedades laborales por parte de los socios trabajadores.

En este sentido en la Ley 44/2015 existen varias disposiciones normativas que inciden en la participación y gestión de los socios trabajadores dentro de la sociedad laboral. Si bien no existe un único artículo o capítulo que desarrolle este tema, hay varios preceptos que hacen referencia al papel que juegan los socios trabajadores en el ámbito de la propiedad, la toma de decisiones y el funcionamiento de la empresa.

Así, por un lado, está el ya mencionado art. 1 donde se articulan una serie de reglas referidas a la participación en el capital social por parte de los socios trabajadores implicando la posición central que éstos tienen en la propiedad de la sociedad. Por otra parte, el art. 6 regula el derecho de adquisición preferente de acciones o participaciones sociales buscándose

¹⁸ Vid. P. BEL DURÁN, G. LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, *Sociedades de responsabilidad limitada calificables y sociedades participadas: una aproximación a su cuantificación*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2018, n. 127, pp. 22-23.

aquí que sean siempre los trabajadores quienes mantengan el control de la empresa. También adquiere relevancia la regulación fijada en la DF 1ª donde se establecen las reglas de cotización bien como trabajador por cuenta ajena o como autónomo en el supuesto de que un socio trabajador cuente también con la condición de administrador de la empresa distinguiéndose si éstos poseen el control efectivo, directo o indirecto de la sociedad de acuerdo con las reglas establecidas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (art. 305).

No deben olvidarse las reglas que a este respecto se encuentran recogidas en la Ley de Sociedades de Capital, aplicable a este ámbito como derecho supletorio. Esto es, la normativa que afecta a la cogestión de las sociedades laborales por parte de los socios trabajadores no aparece desarrollada de forma exhaustiva en la Ley 44/2015, por lo que se complementa con lo establecido en el RDL 1/2010. Ahora bien, puede decirse que estas reglas al igual que ocurre con las establecidas en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas son normas de gestión indirecta de la sociedad debido a que no conlleva una implicación directa en la administración de la entidad por parte del socio trabajador. Entre otras se articulan el derecho de asistir y votar en las juntas generales de la sociedad (arts. 93 y 179) participando activamente en las decisiones que son competencia de la junta general y que afectan directamente a la gestión de la empresa, tales como, la aprobación de las cuentas anuales, el nombramiento y separación de los administradores, modificación de estatutos sociales o el aumento y la reducción del capital social (arts. 159 y 160).

Asimismo, los socios también pueden llevar a cabo una participación directa en la gestión de administración de la empresa ya que pueden ser nombrados administradores de la sociedad o integrantes del órgano de administración lo cual aquí sí supone una intervención directa en la gestión empresarial toda vez que el cargo de administrador de la sociedad implica la gestión y representación de la misma (art. 209).

Conforme lo expuesto, ciertamente existe una intención normativa de que los socios trabajadores sean no solamente partícipes en el capital social de la empresa sino también intervengan en la gestión de la misma. De este modo, desde la doctrina se pone de manifiesto que «esta figura societaria [...] se ha convertido en el instrumento jurídico más utilizado por los trabajadores para convertirse, además, de forma colectiva, en empresarios gestores de su propia empresa»¹⁹.

¹⁹ L. DIEZ ACIMAS, *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales y Participadas (Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre)*, en *Densto Estudios Cooperativos*, 2016, n. 8, p. 53.

Así, una participación en la gestión en el ámbito de las sociedades laborales por parte de los trabajadores no solamente afecta al funcionamiento interno de la empresa, sino que además tiene unas consecuencias sociales más amplias. Efectivamente, las sociedades laborales deberían favorecer la cohesión social ya que, dada la forma de organización de este tipo de sociedades, el hecho de que la mayoría del capital social pertenezca a los trabajadores de la empresa implica que éstos participen en la toma de decisiones y se sientan más implicados con el proyecto empresarial. Del mismo modo, el hecho de ser partícipes en el capital social y por tanto propietarios de la empresa implica que se produzca un reparto equilibrado de la riqueza entre los socios, evitándose que se concentre en pocos propietarios que no tengan la condición de trabajadores en la sociedad laboral.

Asimismo, el diseño de este tipo de sociedades suele priorizar el mantenimiento del empleo y la creación de puestos de trabajo estables contribuyéndose así a la reducción de la exclusión social. Además, su funcionamiento favorece el fortalecimiento de la comunidad, ya que muchas sociedades laborales surgen con el objetivo de mantener empresas en crisis o evitar cierres y deslocalizaciones. Gracias a ello, ayudan a preservar y reforzar la actividad económica en el entorno donde se ubican.

Prueba de lo expuesto se manifiesta en la literatura académica donde se ha examinado la contribución de la economía social, especialmente de las cooperativas y las sociedades laborales, a la cohesión social desde la perspectiva de la calidad del empleo. Los resultados obtenidos coinciden con otras investigaciones, tanto en el ámbito nacional como internacional, al evidenciar que las entidades de economía social desempeñan un papel clave como organizaciones empresariales de generar empleo de calidad²⁰.

Del mismo modo se hace referencia a que las empresas de economía social han demostrado ser una alternativa clave para el desarrollo local y la integración sociolaboral. Estas organizaciones cumplen un papel importante en la creación de empleo ligado a los territorios de procedencia de sus trabajadores. Asimismo, contribuyen a generar riqueza, fortalecen el tejido empresarial con empleos de calidad y favorecen la cohesión social y territorial ya que mantienen su actividad en el lugar donde se originan y no se trasladan a otros lugares²¹.

²⁰ Vid. R. SANTERO-SÁNCHEZ, R.B. CASTRO NÚÑEZ, *Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica 2013-2016. Análisis del caso de España*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2022, n. 142, p. 14.

²¹ Vid. A. MELIÁN NAVARRO, V. CAMPOS CLIMENT, *Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2010, n. 100, pp. 54 y 61.

4.2. El problema de la cogestión directa

Planteamiento general

Conforme al modelo previsto en el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, así como en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas, la gestión ordinaria o diaria de la sociedad laboral no corresponde a los socios trabajadores sino al órgano de administración ya esté constituido en la forma de administrador único, varios administradores o consejo de administración según el caso. Efectivamente, la normativa prevé que las funciones del socio trabajador en la sociedad laboral, al igual que ocurre en las sociedades de capital, no se limitan a la gestión ordinaria propiamente dicha, sino que abarcan principalmente tareas de dirección estratégica, control y designación de los gestores.

De este modo, la administración de la sociedad se concentra en un reducido grupo de personas que son quienes efectivamente dirigen la actividad empresarial, ostentan su representación frente a terceros, adoptan las decisiones operativas y ejecutan la estrategia empresarial. Por su parte, los socios trabajadores desarrollan una gestión indirecta o mediata en la sociedad laboral haciéndolo a través de la junta general, pudiéndose decir que éstos no intervienen en las decisiones ordinarias de la empresa, pero sí determinan el marco en el que los administradores ejercen su función de gestión en la entidad mercantil.

Realizada esta exposición puede decirse que existen dos tipos de administración en la sociedad laboral: la primera sería la que se corresponde con la que se identifica con la de cualquier sociedad de capital conforme a lo expuesto en la normativa, esto es, una gestión societaria de carácter jurídico-formal en la cual intervienen la junta general de socios con unas funciones determinadas; y por otro lado una gestión empresarial o dirección de carácter operativo desde la cual se organiza la producción, se toman las decisiones comerciales, de contratación y se desarrolla la estrategia diaria de la sociedad. Sin perjuicio de la contratación de directivos o gerentes que desempeñen de manera externa dicha función, esta segunda forma de gestión corresponde a los administradores de la sociedad laboral, ocurriendo que en muchas entidades son los socios trabajadores quienes desempeñan el papel de administrador sin que esta situación derive de una atribución directa de la Ley.

La posición, por lo tanto, del socio trabajador dentro de la sociedad laboral, se corresponde con una figura de carácter híbrido entre la del

trabajador por cuenta ajena y el socio industrial²² siendo su papel en la empresa, en lo que respecta a cuestiones de gestión, similar a éste conforme a la regulación establecida en la Ley de Sociedades de Capital. Por tanto, la participación de la figura del socio trabajador en el ámbito de las sociedades laborales se configura en el sentido de que no comporta una confusión entre su condición de socio y su vínculo laboral, sino en la coexistencia de dos planos jurídicos diferenciados. Así, la pertenencia a la sociedad se articula a través de una relación de carácter asociativo, mientras que la prestación laboral propiamente dicha o de servicios a la entidad mercantil se inserta en el marco de una relación laboral dotada de sus propias notas definitorias, esto es, dependencia, ajenidad, voluntariedad y retribución.

Y efectivamente, la ausencia de una cogestión ordinaria o directa por parte del socio trabajador en la sociedad laboral refuerza las notas de dependencia y ajenidad ya que éste, a pesar de su implicación en la empresa mediante su participación en el capital social, está sujeto a las instrucciones y decisiones organizativas adoptadas por el correspondiente órgano de administración, lo cual le sitúa en una posición absolutamente equiparable a la de un trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios profesionales para una sociedad de capital.

Propuestas del Gobierno de España en materia de cogestión

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se ha impulsado la elaboración de un informe sobre Democracia en el Trabajo a una comisión de expertos el cual fue publicado a principios de este año 2026²³. Si bien este estudio no se centra en las sociedades laborales sino más bien en las sociedades de capital, se resalta la importancia de la cogestión mediante la participación de los trabajadores en la empresa.

Este trabajo pone de manifiesto el carácter limitado y meramente formal del acceso de las personas trabajadoras a la participación en la empresa, subrayando que dicho acceso es en gran medida superficial y carente de efectos vinculantes, especialmente en lo que respecta a las decisiones estratégicas. Así, el informe pone de relieve que en la mayoría de los países europeos existe un reconocimiento legal de participación de las personas trabajadoras en los consejos de administración y en la toma de

²² Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, A. SELMA PENALVA, *El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales*, en *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2011, n. 22, p. 5.

²³ COMISIÓN INTERNACIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO, *Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026.

decisiones estratégicas en el ámbito del gobierno corporativo de las empresas, en el marco de modelos de cogestión. Frente a ello, España carece de un marco normativo general que garantice la participación de las personas trabajadoras en los órganos de administración de las empresas. Dicha circunstancia sitúa a España en una posición diferenciada con respecto a la mayoría de los países de la Unión Europea y de la OCDE, que cuentan con sistemas normativos más desarrollados en este ámbito²⁴.

Se pone de manifiesto que «ninguna investigación fiable ha demostrado que la cogestión ponga en peligro la productividad, los beneficios o las inversiones de las empresas; al contrario, los países de Europa Central y del Norte con cogestión dominan la economía mundial tanto en términos económicos (innovación y productividad) como sociales (bienestar social y cohesión social)»²⁵, de este modo el fortalecimiento de la participación de los trabajadores en la empresa, a través de la cogestión, se considera una herramienta eficaz para combatir la pobreza y la desigualdad, y constituye además un apoyo clave a las políticas redistributivas tradicionales²⁶.

La comisión analizó las distintas vías por las que una iniciativa legislativa que establezca la representación de las personas trabajadoras en los consejos de administración puede acercar a España a sus homólogos europeos, servir de impulso para la innovación, la productividad y la cohesión social, y aportar respuestas eficaces a los desafíos a los que España se enfrenta actualmente²⁷.

De manera concreta la comisión de expertos hace una serie de recomendaciones al Gobierno de España y sus interlocutores sociales con un enfoque estratégico «diseñado para transformar las empresas españolas en las más participativas e innovadoras organizaciones de Europa». Se proponen, entre otras cuestiones, umbrales mínimos en relación con la introducción de trabajadores en los consejos de administración de las empresas, los cuales estarían basados en el tamaño de la plantilla correspondiéndose éstos con los siguientes ratios:

para empresas con entre 50 y 1.000 empleados, un tercio de los puestos en el consejo se asignará a los representantes de las personas que trabajan; para empresas con más de 1.000 empleados, la mitad de los puestos.

Asimismo, se plantea en cuanto al acceso de las personas trabajadoras

²⁴ *Ibidem*, pp. 20-23.

²⁵ *Ibidem*, p. 110.

²⁶ *Ibidem*, p. 250.

²⁷ *Ibidem*, p. 24.

a la propiedad de la sociedad que,

en las empresas con entre 25 y 1.000 empleados, más del 2% de las acciones deben ser propiedad y/o estar gestionadas por quienes trabajan [...]; en las empresas con más de 1.000 empleados, más del 10% de las acciones deben ser propiedad y/o estar gestionadas por los trabajadores²⁸.

El planteamiento expuesto favorecería, sin duda, la cogestión de las entidades empresariales, no obstante se suscita algún interrogante que resulta necesario abordar. Destaca la cuestión relativa a qué sucede cuando el trabajador adquiere la condición de socio de la empresa y posteriormente abandona la misma, ya sea de forma voluntaria o como consecuencia de un despido, surgiendo la cuestión acerca de qué ocurre con su condición de socio dentro de la entidad mercantil.

Desde la perspectiva de la legislación societaria, en particular de la Ley de Sociedades de Capital, se contemplan distintos supuestos tasados en los que procede la pérdida de la condición de socio, tales como la transmisión de participaciones sociales o acciones, la separación o exclusión de socios o la disolución y liquidación de la sociedad. En este contexto, parece oportuno establecer una regulación normativa específica que, al tiempo que exija de forma imperativa que el trabajador ostente la condición de socio, prevea que la extinción de la relación laboral, con independencia de su causa, conlleve necesariamente la pérdida de dicha condición.

5. Conclusiones

A la vista del planteamiento normativo explicado, cabe ahora dar respuesta a la hipótesis planteada anteriormente, esto es, si de acuerdo con lo expuesto en este artículo realmente existe una verdadera cogestión de las sociedades laborales por parte de los socios trabajadores.

A pesar de que las sociedades laborales se caracterizan por la participación de los trabajadores en la propiedad del capital social y en determinados procesos de toma de decisiones interviniendo a través de la junta general, la normativa vigente no establece un modelo de una verdadera cogestión directa de la empresa por parte de los socios trabajadores. En efecto, aunque la Ley de Sociedades Laborales y Participadas promueva la implicación de los trabajadores en la estructura societaria, el régimen jurídico aplicable en materia de organización y

²⁸ *Ibidem*, p. 38.

funcionamiento ordinario de este tipo de sociedades se completa con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital que atribuye la gestión y representación societaria a las personas que ostenten la administración de la empresa quienes desempeñan el papel de verdaderos gestores ordinarios de la entidad mercantil.

En consecuencia, la intervención del socio trabajador se articula principalmente a través de derechos políticos en el ámbito de la junta general y de control del órgano de administración sin que ello suponga una atribución generalizada de funciones de gestión ordinaria o dirección diaria de la empresa. Desde esta perspectiva, puede afirmarse que el modelo de sociedad laboral fomenta formas de participación empresarial reforzada, pero no promueve un sistema de cogestión directa de la actividad empresarial por parte del conjunto de los socios trabajadores.

En este contexto, y con el objeto de reforzar el carácter participativo de los socios trabajadores en el ámbito de la gestión de las sociedades laborales, pueden plantearse diversas propuestas orientadas a profundizar la implicación de éstos en la gobernanza de la empresa lo cual podría contribuir al fortalecimiento de la cohesión social. De este modo, una mayor participación de los trabajadores en las decisiones empresariales de la empresa donde no solamente desempeñan su actividad laboral sino que también ostentan parte en la propiedad de la misma favorecería modelos organizativos más inclusivos y reforzaría el compromiso de los trabajadores con el proyecto empresarial, consolidando así el papel de estas entidades como instrumentos propios de la economía social.

En primer lugar, podría introducirse en la normativa mecanismos de representación obligatoria de socios trabajadores. Esta primera propuesta consistiría en reforzar la participación de éstos en la gestión de la empresa mediante la introducción de cuotas mínimas de representación, ya sea mediante mayoría o una determinada proporción, en el órgano de administración de la entidad mercantil, garantizándose que siempre la mayoría de los miembros de dicho órgano corresponda a socios trabajadores. Esta medida permitiría acercar la dirección efectiva de la empresa a quienes efectivamente participan en la actividad productiva de la misma.

Una segunda propuesta consistiría en la incorporación de mecanismos institucionalizados de cogestión como por ejemplo órganos internos de participación o comités de socios trabajadores, con funciones de carácter consultivo y vinculante en materias relevantes para la gestión empresarial tales como la planificación estratégica, políticas de empleo o decisiones de especial trascendencia económica. Esta medida permitiría reforzar una gobernanza de carácter participativo dentro de la empresa.

Por último, una tercera línea de reforma podría estar orientada a profundizar en la dimensión democrática de las sociedades laborales, aproximando su funcionamiento a modelos de mayor participación de los socios trabajadores en determinadas decisiones relevantes de la empresa. En este sentido, podría valorarse la introducción de mecanismos mediante los cuales, en determinadas cuestiones de especial trascendencia para la actividad empresarial y en supuestos muy concretos establecidos en la normativa, se requiera de forma inexcusable la aprobación por la mayoría de los trabajadores. Este aspecto permitiría reforzar la participación efectiva de quienes contribuyen de manera directa en la actividad productiva de la empresa garantizando que determinadas decisiones estratégicas cuenten con el respaldo de los socios trabajadores, sin alterar por ello el esquema general de gestión societaria atribuido al órgano de administración.

Como cierre a este trabajo, puede afirmarse que el modelo de sociedad laboral establecido actualmente en la normativa, aun sin configurar un verdadero sistema de cogestión directa constituye un instrumento adecuado para promover la cohesión social a través de la participación de los socios trabajadores en el capital social de la empresa. Sin embargo, el fortalecimiento de los mecanismos de intervención de los socios trabajadores en la gestión ordinaria de la entidad mercantil podría favorecer una mayor implicación de éstos en la empresa y reforzar su participación en los procesos de decisión empresarial.

6. Bibliografía

- ALGUACIL MARÍ M.P. (2022), *La necesaria reforma del tratamiento fiscal de las sociedades laborales* en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, n. 153](#), pp. 271-289
- BEL DURÁN P., LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS G. (2018), *Sociedades de responsabilidad limitada calificables y sociedades participadas: una aproximación a su cuantificación*, en [Revista de Estudios Cooperativos, n. 127](#), pp. 9-25
- CAMPO RUÍZ J.M., GARCÍA CALAVIA M.A. (2020), *Empresas autogestionadas, participadas y empleo. CTA y Sociedades Laborales*, en R. CHAVES ÁVILA, I.G. FAJARDO GARCÍA, J.L. MANZÓN CAMPOS (dirs.), *Manual de economía social*, Tirant lo Blanch
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2023), *Aspectos jurídico-laborales de la relación del socio trabajador profesional con la sociedad laboral profesional*, en F. CAVAS MARTÍNEZ, I. ESCUÍN IBÁÑEZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [Estatuto Profesional y Seguridad Social de los socios trabajadores en las sociedades laborales](#), Laborum

- CAVAS MARTÍNEZ F., SELMA PENALVA A. (2011), *El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales*, en *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 22, pp. 1-35
- CAVAS MARTÍNEZ F., SELMA PENALVA A. (2013), *Relaciones laborales y condiciones de trabajo en las entidades de economía social. Especial referencia a los últimos cambios normativos destinados a potenciar la incorporación de jóvenes trabajadores en las entidades de economía social*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 368, pp. 1-32
- COMISIÓN INTERNACIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (2026), *Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- CUADRADO SERRÁN M., CIRUELA LORENZO A.M. (2014), *Las sociedades cooperativas y sociedades laborales como motor de desarrollo económico y social: análisis de su impacto socioeconómico en la región de Andalucía*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 115, pp. 57-100
- DE MELO CABRAL R. (2012), *El derecho de los trabajadores a la participación en la empresa. (Un estudio bajo la perspectiva de la reorganización del Derecho del Trabajo)*, Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca
- DÍAZ FONCEA M., MARCELLO SERVÓS C. (2010), *Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación en el PIB*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 67, pp. 23-44
- DÍEZ ACIMAS L. (2016), *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales y Participadas (Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre)*, en *Deusto Estudios Cooperativos*, n. 8, pp. 51-96
- ETCHART ORTIZ M. (2023), *La limitación de responsabilidad del socio en las sociedades mercantiles de capital*, Tesis Doctoral, Universidad de Deusto
- FAJARDO GARCÍA G. (2020), *La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características*, en G. FAJARDO GARCÍA (dir.), *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant lo Blanch
- FERNÁNDEZ SAHAGÚN M.S. (2018), *El emprendimiento desde la economía social. la cara más social del derecho mercantil: el caso de las sociedades laborales*, en E. GARCÍA GARCÍA (ed.), *CUICIID 2018. Congreso universitario internacional sobre comunicación en la profesión y en la Universidad de hoy. Contenidos, investigación, innovación y docencia*, Historia de los Sistemas Informativos
- FERRANDO GARCÍA F.M. (2016), *Incentivos al empleo, por cuenta propia y ajena, a través de entidades de economía social*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 6, pp. 109-134
- GARCÍA NINET J.I. (2014), *Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y fomento del cooperativismo*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 28-54

- GARCÍA RUIZ E. (2017), *El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 123, pp. 64-93
- IGLESIAS GARCÍA R. (2025), *Sociedad Laboral: reflexiones*, en M. GARCÍA JIMÉNEZ, S. REYNA FERNÁNDEZ (coords.), *Sociedades laborales: 40 años de innovación social*, CIRIEC-España
- MELIÁN NAVARRO A., CAMPOS CLIMENT V. (2010), *Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 100, pp. 43-67
- SANTERO-SÁNCHEZ R., CASTRO NÚÑEZ R.B. (2022), *Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica 2013-2016. Análisis del caso de España*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 142, pp. 1-17
- SERRANO CHAMORRO M.E. (2024), *Tendencias, retos y oportunidades de la economía social*, Tirant lo Blanch
- SUBERBIOLA GARBIZU I. (2017), *Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 103-129

Participación de los trabajadores y empresas participadas en Italia tras la *Legge n. 76/2025*

Francesco ALIFANO*

RESUMEN: El trabajo examina, en el ámbito italiano, los efectos de la *Legge n. 76/2025* (en materia de participación de los trabajadores) en las empresas con participación pública, reconstruyendo las prácticas participativas ya existentes y evaluando su eventual coordinación con el *Decreto Legislativo n. 175/2016*, que regula las sociedades con participación pública. El análisis destaca tanto las oportunidades como los puntos críticos que la nueva normativa presenta y subraya el papel central de los sujetos colectivos en el desarrollo de las prácticas participativas. La originalidad del estudio consiste en abordar el impacto de la reforma en un contexto históricamente caracterizado por supuestos de participación de los trabajadores.

Palabras clave: Participación de los trabajadores, empresas con participación pública, sindicatos, negociación colectiva.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La participación en las empresas con participación pública: una larga historia. 3. La participación en las empresas con participación pública ante la *Legge n. 76/2025*. 3.1. La participación en la gestión. 3.2. La participación económica y financiera. 3.3. La participación organizativa. 3.4. La participación consultiva. 4. Participación y empresas participadas tras la *Legge n. 76/2025*. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Investigador posdoctoral en Derecho del Trabajo, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.



Worker Participation and Publicly Held Companies in Italy after Act No. 76/2025

ABSTRACT: The paper examines, within the Italian context, the effects of Act No. 76/2025 (on workers' participation) on publicly owned companies, reconstructing existing participatory practices and assessing its coordination with Legislative Decree No. 175/2016, which regulates publicly owned companies. The analysis highlights the opportunities and critical issues of the new regulation and underlines the central role of the social partners in developing participatory practices. The originality of the study lies in investigating the impact of the reform in a context historically characterized by workers' participation.

Key Words: Employee participation, publicly held companies, trade unions, collective bargaining.

1. Introducción

La entrada en vigor en Italia de la *Legge 15 maggio 2025, n. 76*, que contiene disposiciones sobre la participación de los trabajadores en la gestión, en el capital y en los beneficios de las empresas, ha reavivado el nunca apagado debate sobre la participación de los trabajadores¹.

La Ley, que llegó al Parlamento sobre la base de una iniciativa legislativa popular promovida por la CISL, sufrió algunas modificaciones de no despreciable relevancia durante el procedimiento legislativo iniciado en la Cámara de Diputados, entre las que destaca la eliminación de las disposiciones relativas a las sociedades con participación pública². La propuesta inicial, en efecto, preveía para las sociedades públicas la obligación de integrar en el Consejo de Administración, al menos, un miembro, designado según los procedimientos establecidos por la negociación colectiva, que pudiera representar los intereses de los trabajadores asalariados³. Se trataba de una disposición que, de haber sido aprobada, habría marcado un punto de inflexión en la normativa, ya que habría sido la propia ley la que determinara una verdadera cogestión en el Consejo de Administración⁴, consagrando directamente un importante derecho de participación, a diferencia de la opción general de los proponentes de confiar a la negociación todas las decisiones en la materia⁵.

De manera análoga, también fue suprimida del texto aprobado por el Parlamento la otra disposición obligatoria formulada en la Propuesta de Ley original relativa a las sociedades participadas por las Administraciones Públicas, es decir, la obligación de constituir, sobre la base de los procedimientos definidos por los convenios colectivos nacionales de sector, «comisiones paritarias de consulta con representantes de los trabajadores»

¹ Cfr. M. TIRABOSCHI (ed.), *Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori. Legge n. 76 del 15 maggio 2025*, ADAPT University Press, 2025; T. TREU, *La partecipazione dei lavoratori: dalla proposta della Cisl al testo della Camera*, en *Diritti Lavori Mercati*, 2025, n. 1.

² Por “sociedades con participación pública” se entiende, a efectos del art. 2.1.n del *Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175*, «las sociedades de control público, así como las demás sociedades participadas directamente por Administraciones Públicas o por sociedades de control público».

³ Art. 5 de la Propuesta de Ley impulsada por la iniciativa popular presentada por la CISL, *La participación en el trabajo. Por una gobernanza empresarial en la que participen los trabajadores*.

⁴ Vid. M. CORTI, *L'eterno ritorno del dibattito sulla partecipazione in Italia. La proposta della Cisl nel quadro comparato*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2023, n. 4, p. 943.

⁵ En este sentido, con referencia al texto de la Propuesta de Ley, T. TREU, *La proposta della Cisl sulla partecipazione al lavoro. Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2023, n. 4, p. 907.

con competencia sobre temáticas específicas «en las entidades de crédito, en los bancos, en las empresas prestadoras de servicios públicos esenciales y, en general, en las sociedades con participación pública»⁶. También esta previsión había sido acogida favorablemente por la doctrina, que había visto en ella un claro impulso legislativo hacia un modelo italiano de participación⁷.

Mientras que los proponentes habían elegido el sector público ampliado como ámbito privilegiado sobre el que articular las prácticas participativas más incisivas, el legislador, sin embargo, optó por someter las sociedades públicas a la disciplina común prevista para todas las empresas⁸, renunciando a introducir disposiciones de carácter especial para ellas.

Pese a ello, cabe subrayar que, debido a sus peculiaridades, el sector público y el ámbito de las empresas públicas puede resultar en realidad el escenario más idóneo para llevar a cabo ciertos ensayos sobre fórmulas de participación y colaboración de los trabajadores⁹. Esta observación encuentra una confirmación adicional en el hecho de que, históricamente, en la experiencia italiana ha sido precisamente dentro de las sociedades públicas donde se han registrado los fenómenos participativos más maduros¹⁰, que han permitido superar, en la práctica, la supuesta incompatibilidad entre el interés sindical y de los trabajadores en la participación y el interés general perseguido por las sociedades públicas¹¹, aunque operen con lógica empresarial¹².

Ante la eliminación por parte del legislador de las disposiciones dedicadas a las sociedades con participación pública, parece oportuno preguntarse, tras examinar la evolución de la participación de los trabajadores (véase *infra*, § 2) y las prácticas actualmente existentes en el ámbito de las sociedades públicas (véase *infra*, § 3), si y cómo la falta de una

⁶ Art. 15, Propuesta de Ley CISL.

⁷ Vid. L. ZOPPOLI, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2023, n. 4, p. 974.

⁸ Vid. M. TIRABOSCHI, *Partecipazione dei lavoratori: oggetto e finalità della legge n. 76/2025*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2025, n. 4, I, p. 586, quien especifica que, en todo caso, la *Legge n. 76/2025* se aplica a las empresas con participación pública.

⁹ Vid. B. CARUSO, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, en G. DE SIMONE, M. NOVELLA (eds.), *La regolazione del lavoro oltre il diritto del lavoro. Atti del Terzo Convegno annuale LLC-Labour Law Community, Genova, 1-2 dicembre 2023*, Editoriale Scientifica, 2024, p. 93, nota 97.

¹⁰ Vid. T. TREU, *La proposta della Cisl sulla partecipazione al lavoro. Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori*, cit., pp. 893 y 897.

¹¹ Vid. L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2005, n. 107, p. 443.

¹² Vid. S. PEDRABISSI, *Pubblica amministrazione e attività di impresa*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2019, n. 1, p. 11.

disciplina *ad hoc* influirá en la aplicación de la *Legge n. 76/2025*—y, en general, de las prácticas participativas— dentro de las sociedades públicas (véase *infra*, § 4).

2. La participación en las empresas con participación pública: una larga historia

Para reconstruir el origen histórico de la participación de los trabajadores en las empresas con participación pública conviene recordar que el art. 3.3 de la *Legge 22 dicembre 1956, n. 1589*—vigente hasta su derogación mediante el referéndum de los días 18 y 19 de abril de 1993— dispuso la cesación de las «relaciones asociativas de las empresas con participación estatal mayoritaria con las organizaciones patronales de los demás empleadores», provocando el denominado “descuelgue”¹³ de las empresas públicas respecto de las asociaciones representativas de los empleadores privados. Como consecuencia de esta disposición, se desarrolló, en relación con las empresas con participación pública, un sistema de negociación colectiva distinto del de las demás empresas privadas que desde el principio presentó rasgos peculiares y originales, especialmente con referencia a las relaciones entre las partes firmantes del convenio colectivo.

Precisamente debido a la particular filosofía cooperativa orientada a fomentar la participación de los trabajadores que caracterizó al empleador en las empresas públicas, no faltaron en los convenios colectivos de las sociedades participadas por las Administraciones Públicas, ya desde los años Setenta, ensayos con soluciones inéditas¹⁴.

Sin embargo, fue a mediados de los años Ochenta cuando, sobre la base del entonces creciente debate sobre la democracia económica, en las empresas con participación pública se desarrolló una polémica sobre las prácticas de información, consulta y codecisión que conduciría a la firma del llamado Protocolo del Istituto per la Ricostruzione Industriale (IRI) de 18 de diciembre de 1984¹⁵, uno de los experimentos más significativos —

¹³ Vid. E. REDENTI, *A proposito dello «sganciamento»*, en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, 1960, n. 1, pp. 163-168.

¹⁴ Vid. G. GHEZZI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese ed il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione del sindacato*, en *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1978, n. 1, I, pp. 58-59, 62 y 65.

¹⁵ Cfr. M. PEDRAZZOLI, *Sull'introduzione per via contrattuale di comitati consultivi paritetici nel Gruppo IRI*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1985, n. 2, I; T. TREU, *Le relazioni industriali nell'impresa: il Protocollo IRI*, *ibidem*, 1986, n. 3, I; R. PESSI, *Innovazione tecnologica e sistema di*

hasta el punto de ser definido como el “padre”¹⁶ de las experiencias participativas en Italia— por lo que hace al desarrollo en Italia de la participación de los trabajadores, históricamente centrada en la realidad negociadora concreta¹⁷.

No se puede dejar de recordar que dicho ensayo hundía sus raíces en la prolongada fase —ya en declive en los años Ochenta— de particular desarrollo del sistema italiano de economía mixta, según un modelo de «neocapitalismo ilustrado y tecnocrático, representado por la gran empresa pública»¹⁸. En este contexto particular, adquirió un protagonismo inédito el IRI, encargado de gestionar el conjunto de las participaciones estatales en el ámbito industrial, que operaba como entidad controlada por el Estado, agrupando sociedades financieras sectoriales que, a su vez, eran propietarias de empresas individuales de derecho privado que actuaban en régimen de competencia.

Si bien se ha señalado que el papel desempeñado por el IRI contribuyó durante al menos tres décadas a incrementar la capacidad productiva y la dotación tecnológica del conjunto del sistema económico italiano¹⁹, debe destacarse que fue precisamente al final de ese periodo, en el contexto de las empresas con participación pública y ante el entonces urgente desafío de la transformación tecnológica e informática, cuando el sindicato decidió innovar profundamente su papel dentro de las empresas, perfeccionando significativamente los instrumentos de participación con el objetivo de influir en los procesos de decisión relativos a la organización productiva y económica²⁰.

A diferencia de lo que ocurría en los sistemas negociales de la empresa

*relazioni industriali: «la contrattazione della trasformazione» e il «Protocollo IRI», ibidem, n. 4, I; F. CARINCI, *Il Protocollo Iri nella dinamica delle relazioni industriali*, en G. BAGLIONI, E. SANTI, C. SQUARZON (eds.), *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1984-85*, Edizioni Lavoro, 1986, pp. 425-440; M. BROLLO, *L'impresa nelle relazioni industriali: il protocollo IRI*, en *Giurisprudenza Commerciale*, 1986, n. 3, I.*

¹⁶ Vid. R. SANTAGATA DE CASTRO, *La partecipazione dei lavoratori nel sistema delle relazioni industriali italiane: una riflessione su alcuni esperimenti innovativi alla luce della nuova normativa di legge*, en *Lavoro Diritti Europa*, 2025, n. 2, p. 7.

¹⁷ Vid. C. ZOLI, *La partecipazione dei lavoratori in Italia tra vecchi e nuovi modelli*, en *Diritti Lavori Mercati*, 2013, n. 3, p. 563.

¹⁸ Así B. CARUSO, *Conversando con Umberto Romagnoli. La partecipazione “moderna”*, en *Lavoro e Diritto*, 2023, n. 4, p. 715, quien subraya que la empresa pública estaba abierta a relaciones industriales cooperativas, frente al modelo autoritario de la Fiat, extendido y dominante en la Confindustria de la época.

¹⁹ Vid. G. DOSI, D. GUARASCIO, *Innovazione tecnologica, politiche industriali ed evoluzione delle industrie*, en L. PENNACCHI, R. SANNA (eds.), *Lavoro e innovazione per riformare il capitalismo*, Ediesse, 2018, p. 141.

²⁰ Vid. R. PESSI, *op. cit.*, p. 756.

privada –en los que las asociaciones empresariales seguían mostrando desconfianza hacia la participación sindical, como evidenció el documento-manifiesto *Imprese e lavoro*, firmado por Federmeccanica pocos días antes del Protocolo IRI²¹–, en la empresa pública se intentó la vía de la participación para gestionar la compleja reestructuración y la reactivación de las empresas participadas en el contexto de la crisis que las afectaba desde la segunda mitad de los años Setenta.

En este sentido, el Protocolo IRI introdujo y reguló un complejo sistema de información y consulta estructurado en comités paritarios y procedimientos de consulta a distintos niveles, previó instrumentos de políticas activas de empleo y definió procedimientos y espacios de negociación para prevenir y resolver los conflictos colectivos, así como mecanismos de conciliación de controversias laborales individuales y colectivas²². En particular, la institución, en todos los niveles de la organización (excepto el de grupo, donde no se preveía un comité, sino un procedimiento de consulta entre el IRI y las confederaciones sindicales) de comités consultivos paritarios representó el elemento más innovador del acuerdo. Estos comités, claramente distintos de las representaciones sindicales presentes en la empresa, recibían información específica destinada al ejercicio de una función consultiva mediante la elaboración de un dictamen preceptivo pero no vinculante.

En conjunto, el Protocolo IRI delineaba un modelo de relaciones laborales programáticamente orientadas a la cooperación²³ y a la “participación consensuada”²⁴, en el que el sindicato aceptaba confrontarse con la parte empresarial sobre las decisiones estratégicas, apoyando el proceso de saneamiento e innovación del grupo y limitando su conflictividad mediante cláusulas de paz y procedimientos de prevención de conflictos; a cambio, obtenía espacios de actuación para «recuperar en cierta medida el control sobre las decisiones empresariales en cuestiones neurálgicas que la crisis había vuelto [...] inmunes a la participación»²⁵.

A pesar del notable interés suscitado desde el inicio –puesto de

²¹ El documento se basaba en un modelo de sociedad definido como “post-sindical”, en el que las relaciones laborales se regulan principalmente de manera individual, sin mediación de la dimensión colectiva: *cf.* T. TREU, *Le relazioni industriali nell'impresa: il Protocollo IRI*, cit., pp. 397-399; F. CARINCI, *op. cit.*, p. 432; M. BROLLO, *op. cit.*, pp. 466-468.

²² Para una reelaboración reciente, *vid.* M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia*, Egea, 2013, pp. 30-32.

²³ *Vid.* M. ROCCELLA, *Una nuova fase delle relazioni industriali in Italia: la stagione dei protocolli*, en *Lavoro e Diritto*, 1990, n. 3, p. 486.

²⁴ *Vid.* M. BROLLO, *op. cit.*, p. 489.

²⁵ M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 238.

manifiesto en la proliferación de acuerdos similares, como los adoptados en EFIM, GEPI, ENI y CISPEL—, el modelo participativo inspirado en el Protocolo IRI decayó en pocos años sin llegar a aplicarse plenamente, debido, entre otras causas, a las transformaciones que afectaron a las empresas con participación pública a finales del siglo XX. Si parte de la doctrina atribuyó el fracaso de esta experiencia a los límites de una participación llevada a cabo exclusivamente por vía convencional²⁶ —como ocurre también en el modelo adoptado por la *Legge n. 76/2025*—, otros autores observaron que el modelo carecía de una salida efectiva para la actividad participativa de los comités, que se limitaba a la formulación de un dictamen no vinculante, sin incidir en la estructura de la empresa²⁷.

A pesar de que en los años siguientes —marcados por la privatización de numerosas empresas históricamente públicas y la transformación de algunos entes públicos en nuevas sociedades con participación pública— no se desarrollaron intentos orgánicos comparables al modelo del Protocolo IRI, las empresas participadas siguieron siendo laboratorios de cierto interés. Se produjeron experiencias fragmentarias y heterogéneas de implicación de los trabajadores, aunque no faltaron esquemas relevantes, como demuestran las conocidas experiencias de Finmeccanica (posteriormente Leonardo) y de ENI.

Además de los instrumentos tradicionales de participación, cabe señalar que los procesos de privatización de los años Noventa llevaron al centro del debate la dimensión económica de la participación²⁸, ya que en varios casos se firmaron acuerdos colectivos que regulaban, mediante distintos mecanismos, la asignación de acciones de las sociedades públicas a los empleados, incorporando así la participación accionarial entre los posibles contenidos de la negociación colectiva²⁹.

A la luz de esta evolución, el desarrollo de la participación en las sociedades participadas por las Administraciones Públicas sigue siendo hoy más significativo que en la mayoría de las empresas del sector privado. A partir de este contexto, resulta necesario examinar ahora, antes de evaluar el posible impacto de la *Legge n. 76/2025*, en qué medida la autonomía colectiva ha introducido y regulado ya prácticas participativas en estas

²⁶ Vid. M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, en *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1992, n. 2, I, p. 155.

²⁷ Vid. A. PERULLI, *Il Testo Unico sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione della Electrolux-Zanussi*, en *Lavoro e Diritto*, 1999, n. 1, p. 51.

²⁸ Vid. L. ZOPPOLI, *Le trasformazioni dei servizi pubblici e il diritto del lavoro*, en *Lavoro e Diritto*, 1996, n. 1, p. 95.

²⁹ Vid. A. ALAIMO, *Gli effetti della partecipazione azionaria dei lavoratori sul governo dell'impresa: il caso italiano*, en *Lavoro e Diritto*, 2003, n. 4, pp. 618-621.

empresas, a fin de verificar cuál es actualmente el estado de la cuestión en materia de participación de los trabajadores.

3. La participación en las empresas con participación pública ante la *Legge n. 76/2025*

Para comprender la actual configuración de la participación de los trabajadores en las empresas con participación pública, es útil recordar que, tras la derogación mediante el referéndum de 1993 de la *Legge n. 1589/1956* –y, en particular, del art. 3.3–, las asociaciones empresariales que representaban a las empresas con participación estatal confluyeron nuevamente en las asociaciones de empresas privadas, que, tradicionalmente, han mirado con mayor desconfianza el desarrollo de prácticas participativas.

Así, primero ASAP, que representaba a las empresas del grupo ENI, y, después, Intersind, que representaba a las empresas de los grupos IRI y EFIM, confluyeron en 1994 en Confindustria, aunque Intersind cesó definitivamente toda actividad solo a finales de 1998. CISPEL, que era en cambio la confederación de referencia para las empresas prestadoras de servicios públicos de los entes locales, cambió su denominación por Confservizi, con el objetivo de representar a las empresas y a los entes que operan en el sector de los servicios públicos, independientemente de la naturaleza pública o privada del propietario³⁰.

De esta circunstancia se derivó que, desde la segunda mitad de los años Noventa, las empresas públicas dejaron de aplicar convenios colectivos nacionales de categoría específicos para las sociedades con participación pública, que fueron sustituidos por los firmados también para las empresas del sector privado. En lo que respecta a la participación de los trabajadores, por tanto, si se quieren encontrar prácticas específicas e innovadoras aplicadas en las empresas públicas, es necesario mirar ya no, como durante la etapa de los protocolos, al nivel nacional, sino a nivel empresa.

Antes de observar cómo la autonomía colectiva ha pretendido, a nivel descentralizado, regular la participación de los trabajadores en el contexto de las sociedades en manos públicas, resulta oportuno reiterar que el *genus* de las empresas participadas por las Administraciones Públicas es en realidad bastante heterogéneo y difícilmente reconducible a una categoría

³⁰ Vid. M. ALTIMARI, *Diritto del lavoro e società pubbliche: rapporto di lavoro e autonomia collettiva dalla municipalizzazione al d.lgs. n. 175/2016*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2019, n. 1, p. 66.

unitaria³¹, puesto que en él se incluyen, conforme al art. 2.1.n del *Decreto Legislativo n. 175/2016*, todas las sociedades de control público, así como las demás sociedades participadas directamente por las Administraciones Públicas a que se refiere el art. 1.2 del *Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, o por sociedades de control público. Se trata, por tanto, de un amplio conjunto de empresas, puesto que, según los datos más recientes, las participaciones societarias directas e indirectas declaradas por las Administraciones incluidas en el ámbito de aplicación subjetivo del *Decreto Legislativo n. 175/2016* son reconducibles a 4.858 sociedades, que resultan ser en su mayoría sociedades de responsabilidad limitada (45,9%) y sociedades anónimas (30,7%, pero donde están ocupados aproximadamente el 83,1% de los trabajadores), pero también consorcios de derecho privado u otras formas de cooperación entre empresas (17,8%) y sociedades cooperativas (3,3%), mientras que en el 2,4% se trata de empresas especiales, empresas públicas de servicios, autoridades independientes y entes públicos económicos³². A ello se añade la estimación del ISTAT³³, según la cual están participadas por el sector público en Italia 8.250 unidades económicas, que emplean en total a 879.052 trabajadores con una dimensión media –con referencia únicamente a las 5.782 empresas activas que operan en los sectores de la industria y de los servicios– de 145 trabajadores por empresa.

Para tales sociedades, según lo dispuesto por el art. 1.3 del *Decreto Legislativo n. 175/2016*, encuentra aplicación, salvo disposición en contrario contenida o remitida en el mismo Decreto, la disciplina recogida en el Código Civil, con la consiguiente afirmación, en la regulación de las sociedades examinadas, de la primacía de las reglas civilísticas³⁴, que asumen, especialmente para los casos controvertidos como el de las sociedades *in house*, los rasgos de un derecho no exclusivamente de los privados, sino común, aplicable con independencia de la naturaleza del ente³⁵. De ello deriva, por tanto, que, salvo lo previsto por el *Decreto*

³¹ Cfr. M. CAMELLI, entrada *Società pubbliche (diritto amministrativo)*, en *Enciclopedia del Diritto – Annali*, 2012, vol. V, p. 1190; G. PIPERATA, *La partecipazione delle pubbliche amministrazioni a società di capitali nel nuovo disegno di riforma: modelli, procedure e limiti*, en F. CERIONI (ed.), *Le società pubbliche nel Testo Unico. D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175*, Giuffrè, 2017, p. 1.

³² MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, [Rapporto sulle partecipazioni delle Amministrazioni Pubbliche. Dati 2022](#), 2025.

³³ ISTAT, [Le partecipate pubbliche in Italia | Anno 2022. Aumentano le partecipate pubbliche ma si riducono quelle degli enti locali](#), ISTAT Statistiche Report, 23 abril 2025.

³⁴ Vid. M. DUGATO, *Le società a partecipazione pubblica tra efficienza e responsabilità*, en Vv.AA., *L'Italia che cambia: dalla riforma dei contratti pubblici alla riforma della pubblica amministrazione. Atti del LXII Convegno di studi di Scienza dell'amministrazione*, Giuffrè, 2017, p. 261.

³⁵ Cfr. M. FALSONE, *I rapporti di lavoro nelle imprese esercitate da enti pubblici. Art. 2093*, Giuffrè,

Legislativo n. 175/2016 para perfiles específicos (entre los que destacan, para las sociedades de control público, los límites a la libertad de acceso al empleo o las disposiciones en materia de retribución), también en lo que respecta a las relaciones de trabajo se aplica la disciplina privatística. Lo mismo vale para la materia de la participación de los trabajadores, objeto, también en los últimos años, de intervenciones sobre todo por parte de los convenios colectivos aplicados en las empresas públicas.

Antes de evaluar cómo puede conciliarse la *Legge n. 76/2025* con las peculiaridades de las sociedades con participación pública, es necesario verificar cuáles son actualmente dentro de tales sociedades, en relación con las diferentes formas de participación de los trabajadores tal como están hoy definidas en el art. 2 de la *Legge n. 76/2025*, las prácticas existentes y consolidadas ya antes de la entrada en vigor de la Ley en materia de participación de los trabajadores. Desde esta perspectiva, se puede observar la utilidad de la taxonomía introducida por la nueva Ley³⁶, que, a través de las definiciones proporcionadas por el art. 2, permite ahora clasificar los ensayos y las prácticas en curso según un esquema lineal que diferencia cuatro formas o ámbitos de la participación: en concreto, la participación en la gestión, la participación económica y financiera, la participación organizativa y la participación consultiva.

3.1. La participación en la gestión

Entre las diversas tipologías de participación de los trabajadores que se han manifestado en las empresas con participación pública, la menos difundida, en línea con lo que se registra generalmente en el panorama italiano, es ciertamente la participación en la gestión de que trata el art. 2.1.a de la *Legge n. 76/2025*, que la doctrina identifica históricamente como (de intensidad) “fuerte” o (teleológicamente) “estratégica”³⁷. Esta forma de participación, que comprende el conjunto de prácticas de «colaboración de los trabajadores en las decisiones estratégicas de la empresa»³⁸ a través de la

2018, pp. 90 y 97-99; F. BORGOGELLI, *Frammentazione organizzativa e pubbliche amministrazioni: interesse generale e tutela dei lavoratori nelle società a controllo pubblico*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2018, n. 158, p. 373.

³⁶ Vid. E. ALES, *La proposta di legge Cisl sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa socialmente responsabile: una stimolante e articolata base per una seria riflessione*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2023, n. 4, p. 916.

³⁷ Vid. L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit., pp. 383-384.

³⁸ Art. 2.1.a, *Legge n. 76/2025*.

presencia de representantes de los trabajadores dentro de los órganos societarios de administración y control, sin embargo, a pesar de los impulsos derivados de la disciplina de la Unión Europea³⁹, ha sido marginal en la vía italiana de participación.

A decir verdad, hasta la aprobación de la *Legge n. 76/2025*, una de las pocas formas de participación de los trabajadores en los órganos de gestión de la sociedad –aunque reservada, en una lógica de conexión con la participación económica (véase *infra*, § 3.2), solo a los trabajadores accionistas– ha estado representada por la institución del voto de lista, regulada por el art. 4 del *Decreto-Legge 31 maggio 1994, n. 332*, convalidado por la *Legge 30 luglio 1994, n. 474*, y convertida en obligatoria precisamente para las sociedades públicas afectadas por los procesos de privatización⁴⁰.

Pocas han sido, en cualquier caso, las experiencias en las que se ha manifestado la participación de los empleados en los órganos de dirección de las sociedades y siempre en relación con la condición de accionistas de los trabajadores. Uno de los casos más conocidos ha afectado precisamente a una empresa participada, Alitalia, donde, en el marco del proceso de privatización que le afectó, entre 1998 y 2004 el convenio colectivo empresarial preveía que los trabajadores accionistas estuvieran «representados en el Consejo de Administración de Alitalia, mediante la presencia de tres miembros, así como en el Colegio de Auditores, con un miembro»⁴¹.

Cabe señalar, además, lo previsto para la Rai, donde fue el propio legislador quien dispuso que un miembro del Consejo de Administración fuese «designado por la asamblea de los empleados de la RAI-Radiotelevisione italiana S.p.A., entre los empleados de la empresa titulares de una relación de trabajo subordinado con una antigüedad de, al menor, tres años consecutivos, a través de modalidades que garanticen la transparencia y la representatividad de la designación misma»⁴².

³⁹ Cfr. F. GUARRIELLO, *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2003, n. 97; P. OLIVELLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, *ibidem*, 2005, n. 107, pp. 332-341; L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, *cit.*, pp. 387-440; M. CORTI, *Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici*, en *Le Nuove Leggi Civili Commentate*, 2008, n. 4, pp. 854-862 y 869-873; P. OLIVELLI, *La partecipazione dei lavoratori tra diritto comunitario e ordinamento italiano*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, n. 1, pp. 40-58; M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012, cap. II; M. BLASI, *op. cit.*, cap. III.

⁴⁰ Vid. R. SANTAGATA, *Il lavoratore azionista*, Giuffrè, 2008, p. 22 y pp. 275-276.

⁴¹ Acuerdo Alitalia 3 junio 1998.

⁴² Art. 63.15, *Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 208*, que reproduce lo ya previamente previsto por el art. 2 de la *Legge 28 dicembre 2015, n. 220*, sobre lo cual véase O.

Un último caso peculiar es el de la Azienda Servizi Municipali Rieti, cuyos estatutos, recientemente modificados, prevén que un miembro del Consejo de Administración sea nombrado «en representación de los trabajadores»⁴³. En este caso, por tanto, la sociedad, anticipándose a la entrada en vigor de la *Legge n. 76/2025*, ha previsto –unilateralmente y en ausencia de una disposición en tal sentido por parte de la negociación colectiva– la participación de un representante de los trabajadores dentro de los órganos sociales, a través de una solución no exenta de dudas (véase *infra*, § 4).

Al margen de estas (pocas) experiencias, tampoco en el contexto de las sociedades públicas la participación en la gestión ha superado la desconfianza de las partes sociales. Por el lado sindical, en efecto, ha sido fuerte el temor de que la institucionalización de prácticas participativas en sentido fuerte pudiera comprometer la autonomía y desnaturalizar el papel del sindicato⁴⁴, mientras que, por el lado empresarial, ha prevalecido históricamente la idea de evitar toda «injerencia indebida del sindicato en las prerrogativas de gestión del empresario y del management»⁴⁵. De ello se ha derivado, por tanto, una práctica aplicativa de experiencias de participación en sentido fuerte bastante contenida, incluso en las sociedades con participación pública.

3.2. La participación económica y financiera

Hasta ahora, la participación económica y financiera, entendida –según el art. 2.1.b de la *Legge n. 76/2025*– como la «participación de los trabajadores en los beneficios y en los resultados de la empresa, también mediante formas de participación en el capital, entre ellas el accionariado», no ha tenido mayor fortuna en las empresas públicas.

Se trata de una manifestación de la participación que los estudiosos del derecho del trabajo han analizado especialmente a lo largo de los años⁴⁶,

GRANDINETTI, *La “governance” della RAI e la riforma del 2015*, en *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, 2016, n. 3, pp. 863-865.

⁴³ Estatuto de la Azienda Servizi Municipali Rieti, art. 20.

⁴⁴ *Vid.* P. OLIVELLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit., p. 363. Señalan la misma desconfianza L. ZOPPOLI, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, cit., p. 962, y T. TREU, *Legge sulla partecipazione dei lavoratori: un primo commento*, en *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2025, n. 22, p. 1334.

⁴⁵ Así T. TREU, *Le proposte parlamentari sulla partecipazione*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2010, n. 1, p. 97.

⁴⁶ *Cfr.* T. TREU, *La partecipazione dei lavoratori alla economia delle imprese*, en *Giurisprudenza Commerciale*, 1988, n. 6, I; A. ALAIMO, *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione*,

pero que no parece haber contado, debido a las resistencias registradas tanto en el frente empresarial como en el sindical⁴⁷, con una amplia casuística de referencia⁴⁸.

Por lo que hace al ámbito de las empresas participadas, la experiencia más relevante sigue siendo la relativa a Alitalia⁴⁹, donde (como se recordó *supra*, § 3.1), en el momento de la privatización, se suscribió un acuerdo colectivo que preveía la «realización de un programa de participación de los empleados en el capital de Alitalia mediante la suscripción de acciones ordinarias»⁵⁰. Para las acciones suscritas voluntariamente por los empleados, concretamente, se establecía su intransferibilidad durante tres años a partir del momento de la atribución y, sobre todo, su gestión colectiva y unitaria a través de un organismo específicamente constituido y regulado por un pacto parasocial anexo al acuerdo, al que los trabajadores accionistas debían adherirse. Precisamente la elección de la gestión colectiva de las acciones de los empleados accionistas mediante un mecanismo que garantizara su representación unitaria en sede asamblearia representa, pese al escaso éxito en el caso de Alitalia⁵¹, el aspecto de mayor interés de la experiencia, pues indicaba un modelo en el que (también mediante la participación en la

rischio e controllo, Giuffrè, 1998; M. BIAGI, *La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1999, n. 3, I (ahora en L. MONTUSCHI, T. TREU, M. TIRABOSCHI (eds.), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003); E. GHERA, *Azionariato dei lavoratori e democrazia economica*, *ibidem*, 2003, n. 4, I; M. TIRABOSCHI, *Partecipazione finanziaria, qualità del lavoro e nuove relazioni industriali: il caso italiano in una prospettiva comparata*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2002, n. 2; R. SANTAGATA, *op. cit.*

⁴⁷ Vid. G. LOY, *I vantaggi economici per i lavoratori legati ai risultati dell'impresa*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2002, n. 2, p. 179.

⁴⁸ Vid. M. DALLA SEGA, *La partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori: strumenti, vincoli e prospettive dopo la legge 76/2025*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2025, n. 8-9, pp. 749-751.

⁴⁹ Cabe recordar asimismo que acuerdos similares han sido suscritos también en Telecom y Ferrovie dello Stato.

⁵⁰ Acuerdo Alitalia, cit. En relación con los perfiles del acuerdo vinculados a la participación económica, véanse L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Azionariato dei dipendenti: nozione e profili di diritto del lavoro*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2000, n. 1, pp. 4-5 y 8, y A. ALAIMO, *Gli effetti della partecipazione azionaria dei lavoratori sul governo dell'impresa: il caso italiano*, cit., pp. 618-621.

⁵¹ El pacto parasocial, de hecho, fue considerado ilegítimo por la Consob y, por este motivo, se planteó una agregación de los empleados accionistas en la Società Cooperativa Dipendenti Azionisti Alitalia S.c.a.r.l., sociedad cooperativa con personalidad jurídica autónoma. En noviembre de 1999 se lanzó una oferta pública de canje que permitía a los empleados accionistas intercambiar las acciones que poseían de Alitalia por las de la cooperativa holding, pero la cooperativa solo reunió el 1,3% del capital frente a un objetivo del 7%, determinando así el fracaso de la perspectiva de constituir una sólida agrupación de empleados accionistas.

gestión en los órganos de la sociedad) el interés “posmaterial”⁵² por la participación económica y financiera de los empleados, gracias a la capacidad aglutinante de las organizaciones sindicales, habría podido expresarse superando los límites que normalmente encuentran los accionistas minoritarios en la participación activa en la vida empresarial⁵³.

Sin embargo, como se ha anticipado, la experiencia en la negociación colectiva de prácticas de participación económica y financiera ha sido bastante limitada en las sociedades públicas. Distinto es el caso de los supuestos en que se implementan, conforme al art. 114-*bis* del *Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58*, planes de accionariado difundido a favor de los empleados. Se trata de una casuística mucho más frecuente en las grandes sociedades con participación pública, que nace no de un acto de autonomía colectiva, sino de una decisión unilateral de la empresa, como ocurre, por ejemplo, en ENI o en Leonardo⁵⁴. En estos casos, destaca la asunción por parte del empleado –que decide voluntariamente adherirse al plan comprando acciones en condiciones favorables– del papel de «accionista ahorrador interesado no solo en la maximización del rendimiento de su inversión, sino también en la financiación y, por tanto, en la estabilidad y el desarrollo de la empresa en la que colabora»⁵⁵. Sin embargo, a diferencia de la participación accionarial regulada por la negociación colectiva, falta en estos casos la construcción de la “identidad colectiva” de los trabajadores accionistas, para los que no se prevé ningún mecanismo de representación unitaria de intereses en los órganos societarios, con la consecuencia de que estos planes, que sí favorecen la participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa, se convierten principalmente, en el plano individual, en instrumentos útiles para «flexibilizar el salario y [...] fidelizar a segmentos más o menos amplios de trabajadores»⁵⁶.

En general, por tanto, en la experiencia italiana de las sociedades

⁵² Vid. M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, en *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1998, n. 2, I, pp. 324-325.

⁵³ Vid. M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, cit., p. 147.

⁵⁴ Cfr. *Piano di azionariato diffuso 2024-2026* de ENI, aprobado por el Consejo de Administración el 4 de abril de 2024 y por la Junta de Accionistas el 15 de mayo de 2024, y *Piano di azionariato diffuso 2025-2027 per i dipendenti Leonardo*, aprobado por el Consejo de Administración el 3 de abril de 2025 y por la Junta de Accionistas el 26 de mayo de 2025. Para un encuadre teórico, véase G.F. CAMPOBASSO, *Diritto commerciale. 2. Diritto delle società*, Utet, 2015, pp. 214-215.

⁵⁵ Así E. GHERA, *op. cit.*, p. 430.

⁵⁶ Así L. ZOPPOLI, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, cit., respectivamente pp. 420 y 422.

públicas, raramente la atribución de acciones a los empleados ha conducido a la adquisición de participaciones relevantes y mantenidas de forma estable de capital o al reconocimiento de incisivos derechos de *voice* en la gestión de las empresas⁵⁷.

Ampliando, sin embargo, el campo de investigación a todos los mecanismos basados en la implicación de los trabajadores en los resultados productivos y en las dinámicas financieras de la empresa, es posible considerar como ampliamente incluidos en la participación económica y financiera, aunque no comprendidos en la definición de la *Legge n. 76/2025*, también la distribución de retribuciones adicionales y la instauración de formas de bienestar empresarial vinculadas de diversa manera a la evolución de la productividad o de la rentabilidad empresarial, si bien se ha señalado que, en ocasiones, tales medidas, que persiguen otras finalidades⁵⁸, pueden carecer de auténticas connotaciones participativas⁵⁹.

A este respecto, cabe señalar que las empresas participadas han puesto en marcha numerosas soluciones, algunas de las cuales han resultado particularmente innovadoras y estructuradas. Un ejemplo emblemático es el previsto, desde la renovación llevada a cabo el 21 de mayo de 2021, en los acuerdos empresariales suscritos en Leonardo, donde se negoció una retribución variable explícitamente «orientada a establecer [...] un vínculo con los resultados económicos» alcanzados por la empresa y calculada en función de numerosos indicadores, tanto vinculados al desempeño económico-financiero de la sociedad como a la valoración de la contribución de cada trabajador⁶⁰. Para salvaguardar la lógica participativa subyacente a la concesión del bonus por resultados y en conexión con otras formas de participación, además, se prevé la constitución en la empresa de una comisión paritaria encargada de la verificación, el seguimiento y la identificación de acciones de apoyo al logro de los objetivos a nivel de centro de trabajo.

La amplia difusión, también en las sociedades con participación pública, de bonus por resultados similares permite afirmar que, en este contexto, las demandas vinculadas a la participación económica y financiera han encontrado amplio espacio en la negociación de formas de retribución variable, aunque la doctrina ha señalado que persiste una clara distinción, reforzada ulteriormente por la *Legge n. 76/2025*, entre esta última y la

⁵⁷ Vid. E. PAGANI, *La partecipazione finanziaria dei lavoratori tra diritto interno e diritto europeo*, Giuffrè, 2021, pp. 47-48.

⁵⁸ Vid. M. VITALETTI, *La retribuzione di produttività*, ESI, 2013, pp. 30-38.

⁵⁹ Vid. T. TREU, *La proposta della Cisl sulla partecipazione al lavoro. Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori*, cit., p. 897.

⁶⁰ Acuerdo Leonardo 21 mayo 2021.

participación accionarial o en los beneficios⁶¹.

3.3. La participación organizativa

Las dos últimas formas de participación previstas en el art. 2.1, letras *c* y *d*, de la *Legge n. 76/2025*, comúnmente consideradas de intensidad “débil”, han tenido una mayor difusión tanto en las sociedades públicas como, en general, en el conjunto del panorama italiano.

En particular, las modalidades de implicación de los trabajadores en las decisiones relativas a las distintas fases productivas y organizativas de la vida de la empresa, conforme a la letra *c* de la disposición⁶², han sido siempre frecuentes en los convenios colectivos, siguiendo la experiencia italiana previa y, sobre todo, la de las sociedades con participación pública (véase *supra*, § 2). En cualquier caso, cabe señalar que, si en la literatura la participación organizativa se definía como toda «forma de participación de los trabajadores que se concreta en el hecho de “tener voz” y, por tanto, disponer de espacios propositivos y/o de codecisión sobre la organización del trabajo»⁶³, a la luz de la *Legge n. 76/2025* en su conjunto parece que el legislador ha querido, con el fin de marcar la frontera con la consultiva, limitar el perímetro de la participación organizativa⁶⁴, considerando únicamente la participación orientada a la elaboración, mediante comisiones paritarias, de «propuestas de planes de mejora e innovación de los productos, de los procesos productivos, de los servicios y de la organización del trabajo»⁶⁵.

Esta forma de participación no es ajena al panorama de las sociedades públicas, donde los convenios colectivos han previsto en diversas ocasiones la creación de comisiones paritarias para elaborar planes y soluciones sobre cuestiones específicamente identificadas por las partes firmantes, en algunos casos estableciendo organismos distintos de los destinados a la consulta (véase *infra*, § 3.4). Un ejemplo significativo lo constituyen los

⁶¹ Vid. M. DALLA SEGA, *op. cit.*, pp. 746-747.

⁶² A través del uso del término “implicación” parece que el legislador ha querido aludir también a formas de participación directa: vid. A. ALAIMO, [La nuova legge italiana sulla partecipazione dei lavoratori e l'employee's involvement di matrice europea: \(poche\) aperture e \(molte\) chiusure](#), en *Lavoro Diritti Europa*, 2025, n. 2, pp. 15-16.

⁶³ Así M. CARRIERI, L. PERO, M. RICCIARDI, *Nuove relazioni industriali e partecipazione organizzativa nella cooperazione dell'Emilia Romagna*, Legacoop, 2017, p. 18.

⁶⁴ Vid. G. IMPELLIZZIERI, *La partecipazione “debole” dei lavoratori alla luce della l. n. 76/2025*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2025, n. 8-9, pp. 756-757.

⁶⁵ Art. 7.1, *Legge n. 76/2025*.

acuerdos destinados a crear comisiones paritarias a través de las que se realiza la implicación de los trabajadores en la organización del trabajo a efectos de acceder a las ventajas reconocidas por el art. 1.189 de la *Legge 28 dicembre 2015, n. 208*, y por el Decreto Ministerial de 25 de marzo de 2016⁶⁶.

Del mismo modo, deben considerarse las comisiones a las que se atribuyen competencias en la elaboración de planes para la implantación y la consiguiente evaluación del trabajo a distancia⁶⁷, institución especialmente idónea para las prácticas de participación organizativa, ya que suele introducirse de forma experimental, requiriendo no solo una planificación conjunta, sino también una actividad posterior de seguimiento y replanteamiento por parte de empresas y representantes de los trabajadores.

Asimismo, no faltan casos en los que la elaboración de planes participados de mejora se centra en las cuestiones de salud y seguridad de los trabajadores. De gran interés es el caso del Grupo Hera –agrupación de empresas municipalizadas participada por más de cien municipios que opera en el ámbito del suministro de servicios energéticos y ambientales–, donde, tras la experiencia pandémica, se suscribieron acuerdos colectivos que primero hicieron estructural el comité de seguridad⁶⁸ y, posteriormente, encargaron a dicho comité la elaboración de propuestas destinadas a mejorar la calidad de la prestación laboral desde la perspectiva de la salud de los trabajadores⁶⁹. Precisamente en materia de seguridad y salud es frecuente, además, que la participación organizativa se vincule a prácticas de participación directa⁷⁰, como la creación de grupos de trabajo temáticos con participación no solo de las representaciones sindicales⁷¹ o la recogida de sugerencias de los trabajadores⁷².

La participación “débil”, por tanto, aparece como una forma de participación claramente más arraigada en el contexto de las sociedades

⁶⁶ *Vid.* acuerdo Ama 19 diciembre 2023.

⁶⁷ *Vid.* acuerdo ENI 3 diciembre 2020.

⁶⁸ Acuerdo Grupo Hera 20 septiembre 2022.

⁶⁹ *Vid.* acuerdo Grupo Hera 19 junio 2024, que asignó al Comité de Seguridad la tarea de proponer acciones para garantizar el disfrute generalizado del descanso diario, así como de proponer planes específicos de formación para los trabajadores y colaboraciones con los organismos de control (en particular, bomberos y ASL).

⁷⁰ *Vid.* A. ALAIMO, *I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta: per una dialettica senza contrapposizione*, en G. ZILIO GRANDI (ed.), *Organizzazione dell'impresa e qualità del lavoro. Atti del convegno Organizzazione dell'impresa e qualità del lavoro. Venezia, 8 maggio 2023*, ADAPT University Press, 2024, p. 97.

⁷¹ *Vid.* acuerdo ENI, cit.

⁷² *Vid.* acuerdo Grupo Hera 19 junio 2024, cit.

públicas, aunque muchas de las comisiones paritarias establecidas en las empresas con participación pública no llegan a la elaboración de planes de mejora e innovación, constituyendo así, en la mayoría de los casos, una expresión de formas de participación que la *Legge n. 76/2025* calificaría no como organizativas, sino como consultivas.

3.4. La participación consultiva

La forma de participación de los trabajadores más frecuente en el panorama de las empresas con participación pública es, como se ha anticipado, la participación consultiva, definida por el legislador como «la participación que se realiza mediante la expresión de opiniones y propuestas sobre el contenido de las decisiones que la empresa pretende adoptar»⁷³.

Esta forma de participación se caracteriza por su débil intensidad y complementa los derechos de información ya previstos por el derecho interno y de la Unión Europea⁷⁴, hasta el punto de que se ha señalado que no constituiría una auténtica forma de participación, sino una actividad previa –protegida por el art. 27 CDFUE– necesaria para el posterior ejercicio de derechos de participación más incisivos⁷⁵.

La participación consultiva sigue siendo, en todo caso, la principal forma de participación en el modelo italiano y, en el panorama de las sociedades públicas, se concreta en prácticas tan difundidas como heterogéneas.

Es evidente que el principal espacio de la participación consultiva en la negociación colectiva en las sociedades públicas lo constituyen las comisiones paritarias, que pueden adoptar la forma de comisiones encargadas transversalmente de tratar diversos temas⁷⁶ o de comisiones temáticas, creadas para abordar cuestiones específicas (véase *infra*). Estas comisiones están, en la mayoría de los casos, compuestas por representantes sindicales, configurando de hecho una forma de

⁷³ Art. 2.1.d, *Legge n. 76/2025*.

⁷⁴ Vid. T. TREU, *La proposta della Cisl sulla partecipazione al lavoro. Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori*, cit., p. 901.

⁷⁵ Cfr. E. ALES, *op. cit.*, p. 917, y ya M. PEDRAZZOLI, *Partecipazione, costituzione economica e articolo 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, n. 4, I, pp. 438-439 y 450-452, y C. ZOLI, *op. cit.*, pp. 564-565.

⁷⁶ Vid. acuerdo Grupo Hera 20 septiembre 2022, cit., que prevé tres comités permanentes, organizados, no por materias, sino sobre una base territorial (Emilia-Romagna, Veneto y Friuli-Venezia Giulia y Marche), con competencia transversal sobre varios temas.

participación de “canal único” sindical⁷⁷, con la participación ocasional de expertos externos⁷⁸. No es raro, además, que se establezca la obligación de sigilo de los miembros de las comisiones respecto de los temas objeto de debate⁷⁹.

En cuanto a las materias tratadas, la consulta puede abarcar cuestiones muy diversas, como las líneas estratégicas de la empresa⁸⁰, los procesos de producción⁸¹, la formación⁸², el trabajo a distancia⁸³, la organización del trabajo⁸⁴, el bienestar empresarial⁸⁵, la lucha contra el acoso laboral⁸⁶, la igualdad de oportunidades⁸⁷ o la seguridad y salud de los trabajadores⁸⁸.

En la mayoría de los casos, las comisiones se reúnen con la periodicidad fijada por los convenios colectivos que las crean o a solicitud de una de las partes⁸⁹, con el fin de realizar un examen conjunto sobre las cuestiones indicadas en dichos convenios y formular opiniones y propuestas que, sin embargo, conforme a la naturaleza “débil” de esta forma de participación, no son vinculantes para la empresa⁹⁰, cuyo poder unilateral queda limitado únicamente por la obligación de llevar a cabo el procedimiento de consulta.

Los resultados del examen conjunto, así como las propuestas y opiniones formuladas por las comisiones, se ponen normalmente a disposición directa de la empresa, que puede decidir libremente seguir las o no; no obstante, existen también casos en los que se transmiten a las partes

⁷⁷ Véase, por ejemplo, el acuerdo ENI, cit., que prevé que el Comité Estratégico esté paritariamente «constituido por tres representantes de la empresa y los representantes sindicales de las secretarías generales y nacionales». Véase también el acuerdo Leonardo, cit., donde se prevé que participen en los Comités Paritarios de seguimiento «tres miembros sindicales para centros hasta 600 trabajadores y [...] seis para centros con más de 600 trabajadores, designados entre las RSU».

⁷⁸ Es el caso del Comité Paritario de grupo sobre seguridad y salud en el trabajo establecido en Leonardo (acuerdo Leonardo, cit.).

⁷⁹ Vid. acuerdo Autostrade per l'Italia 23 noviembre 2021.

⁸⁰ Cfr. acuerdo Terna, 10 marzo 2022; acuerdo Enav 11 agosto 2016; acuerdo Autostrade per l'Italia, cit.; acuerdo ENI, cit.

⁸¹ Vid. acuerdo Leonardo, cit.

⁸² Cfr. acuerdo Terna, cit.; acuerdo Enel 17 julio 2012 y 10 mayo 2021.

⁸³ Vid. acuerdo Leonardo 12 septiembre 2018.

⁸⁴ Vid. acuerdo Poste Italiane 3 diciembre 2024.

⁸⁵ Cfr. acuerdo ENI, cit.; acuerdo Terna, cit.

⁸⁶ Vid. Acuerdo Itea 27 marzo 2025.

⁸⁷ Cfr. acuerdo Leonardo 21 mayo 2021, cit.; acuerdo Terna, cit.

⁸⁸ Vid. Acuerdo ENI, cit.

⁸⁹ Vid. Acuerdo Terna, cit.

⁹⁰ Vid. A. ALAIMO, *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, en *Diritti Lavori Mercati*, 2014, n. 2, p. 301.

colectivas para que las tengan en cuenta en la fase de negociación⁹¹, anticipando lo hoy previsto en el art. 9.3 de la *Legge n. 76/2025* y estableciendo una relación dialéctica virtuosa entre participación y negociación colectiva⁹².

4. Participación y empresas participadas tras la *Legge n. 76/2025*

Como ha surgido del análisis de las prácticas actualmente en vigor, parece que las transformaciones que, desde los años Noventa, han afectado al “Estado empresario” han tenido, en lo que respecta a la participación de los trabajadores, el efecto de acercar las previsiones contractuales de las sociedades públicas a las de las empresas privadas (o, al menos, de las grandes empresas privadas), que hoy parecen impulsar la innovación en materia de prácticas participativas. Superada la etapa de los protocolos, de hecho, en los últimos treinta años las sociedades públicas han conocido pocas y circunscritas experiencias de participación “fuerte”, mientras que se ha desarrollado una densa red de obligaciones de consulta, en línea con lo registrado en materia de participación en la generalidad de las empresas italianas. También en lo que respecta a la participación económica, en el panorama de las sociedades públicas se han registrado pocas experiencias, en su mayoría centradas en planes de accionariado difundido dispuestos unilateralmente por las empresas, mientras que la participación de los trabajadores en los resultados productivos empresariales ha encontrado espacio principalmente en el reconocimiento de cuotas de retribución variable.

A pesar del acercamiento de la experiencia participativa de las sociedades públicas a la de las empresas privadas, como se ha señalado (véase *supra*, § 1), la propuesta inicial de ley sobre participación había identificado precisamente el sector de las sociedades con participación pública como primer ámbito de experimentación para poner a prueba la nueva normativa. Sin embargo, el texto de la *Legge n. 76/2025* aprobado por el Parlamento ha dado, sobre todo en relación a las sociedades públicas, «algunos visibles pasos atrás respecto a la formulación originaria que habría ciertamente contribuido [...] a la creación de un núcleo duro de prácticas participativas»⁹³.

⁹¹ Acuerdo Leonardo 21 mayo 2021, cit.

⁹² Cfr. M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, cit., p. 139; M. CORTI, *Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici*, cit., pp. 881-882.

⁹³ Así M. TIRABOSCHI, *Partecipazione dei lavoratori: oggetto e finalità della legge n. 76/2025*, cit., p.

Aclarado que, en ausencia de una disciplina diferenciada para las sociedades con participación pública, se aplican en todo caso las mismas disposiciones previstas para las empresas del sector privado, queda todavía por evaluar cómo la *Legge n. 76/2025* puede conciliarse con la naturaleza de las empresas participadas por las Administraciones Públicas y en qué términos las sociedades públicas pueden seguir siendo un lugar de experimentación para las prácticas participativas.

Desaparecidas durante el *iter* parlamentario las disposiciones obligatorias, la *Legge n. 76/2025* se caracteriza por un enfoque promocional y de apoyo, dentro del cual la posibilidad de adoptar y desarrollar las diversas formas participativas definidas por el art. 2 se confía a los convenios colectivos alcanzados por las asociaciones sindicales comparativamente más representativas y al ejercicio unilateral de las prerrogativas empresariales, en una perspectiva marcadamente voluntarista. La contribución de la *Legge n. 76/2025* consiste principalmente en predisponer, en relación con la pluralidad de formas de participación, los modelos a seguir⁹⁴, dejando a la autonomía colectiva y a las determinaciones empresariales la elección sobre su efectiva implementación. Precisamente la centralidad atribuida a la negociación colectiva en la disciplina legal tiene, además, un valor no solo jurídico, sino sobre todo político, que reside en la elección del legislador de «reconocer el convenio colectivo como fuente prioritaria de regulación de las formas participativas»⁹⁵, superando la teórica contraposición entre participación y negociación⁹⁶. En esta perspectiva, sin embargo, la elección de atribuir a la disciplina un carácter exclusivamente promocional parece suscitar dudas sobre la efectiva capacidad de la propia negociación colectiva de asumir la implementación de incisivas prácticas participativas⁹⁷ y el control de su aplicación, sobre todo si se considera que algunas formas de participación –en particular, la de gestión y la económica y financiera– han suscitado históricamente el escepticismo de las partes sociales y todavía encuentran la oposición de parte de los sindicatos y de la representación empresarial.

Una primera experiencia que podría implicar a las empresas con

574.

⁹⁴ Vid. M. CORTI, *Il modello partecipativo italiano nel confronto comparato*, en *Lavoro Diritti Europa*, 2025, n. 2, p. 11.

⁹⁵ Así T. TREU, *Legge sulla partecipazione dei lavoratori: un primo commento*, cit., p. 1331.

⁹⁶ Cfr. M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, cit., p. 138; C. CESTER, *La partecipazione dei lavoratori: qualcosa si muove?*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2023, n. 3, I, pp. 435-436; M. TIRABOSCHI, *Partecipazione dei lavoratori: oggetto e finalità della legge n. 76/2025*, cit., p. 582.

⁹⁷ Vid. B. CARUSO, *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, cit. p. 75.

participación pública podría referirse al intento de relanzar formas de participación de gestión de los trabajadores, hoy reguladas por el Capítulo II de la *Legge n. 76/2025*, que podrían convertirse en un efectivo vehículo de una presencia cualitativa de los representantes de los trabajadores en la gobernanza de la empresa⁹⁸. Al respecto, cabe señalar que, si bien es cada vez más frecuente la valorización en la gobernanza societaria no solo de los intereses de los accionistas, sino también de los de todos los *stakeholders*⁹⁹, incluidos los trabajadores, ello vale con mayor razón para las sociedades públicas. En tales contextos, en efecto, tanto «el orgullo antagonista de las organizaciones colectivas» como «la celosa defensa de las prerrogativas decisorias de la empresa»¹⁰⁰, que históricamente han obstaculizado la participación “fuerte”, podrían atenuarse –aunque no eliminarse fisiológicamente por completo– en virtud de las peculiaridades vinculadas al carácter público del empleador, favoreciendo la participación de los trabajadores en el seno de los órganos societarios sin generar confusiones de roles o responsabilidades¹⁰¹.

En este marco, la principal objeción que podría plantearse a la participación en la gestión de los trabajadores en las sociedades públicas se basa en la idea de que la participación de los trabajadores en la gobernanza de la empresa sería perjudicial para una correcta gestión de las empresas públicas, que deberían responder exclusivamente a las directrices proporcionadas por las Administraciones participantes, afirmando en el fondo la incompatibilidad entre la tutela del interés sindical a la participación y la tutela del interés general perseguido, también a través de la fórmula societaria, por las Administraciones Públicas. Sin embargo, cabe señalar que esta afirmación se traduce en un razonamiento que podría fácilmente trasladarse a la relación entre interés sindical e interés de la empresa privada, donde, pese a la diversidad de intereses, no se cuestiona la posibilidad de alcanzar modelos de gobernanza participativa. De ello se sigue, por tanto, que la objeción no parece suficiente por sí misma para excluir formas de cogestión que permitan una compenetración entre el interés general y el interés de los trabajadores mediante la implicación de los empleados en los órganos societarios.

Otro factor que podría impedir la participación de los trabajadores en

⁹⁸ Vid. L. ZOPPOLI, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, cit., p. 962.

⁹⁹ Cfr. L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit., p. 403; B. CARUSO, *Conversando con Umberto Romagnoli. La partecipazione “moderna”*, cit., pp. 721-722.

¹⁰⁰ Así C. CESTER, *op. cit.*, p. 442.

¹⁰¹ Vid. M. TIRABOSCHI, *Partecipazione dei lavoratori: oggetto e finalità della legge n. 76/2025*, cit., p. 583.

la gestión de las sociedades públicas se refiere a los modelos de gobernanza que, al menos en las sociedades de control público del art. 2.1.m del *Decreto Legislativo n. 175/2016*, resultan bastante rígidos, ya que el art. 11.2 del Decreto prevé que, por regla general, para tales sociedades el órgano de administración esté constituido por un administrador único. No obstante, se trata de una disposición ciertamente derogable¹⁰², puesto que el propio art. 11, en su apartado 3, prevé que la Asamblea pueda, por razones específicas de adecuación organizativa, disponer que la sociedad sea administrada por un Consejo de Administración (compuesto por tres o cinco miembros) o adoptar uno de los sistemas alternativos de administración y control previstos por el Código Civil. No queda, por tanto, excluida la posibilidad de que la sociedad sea administrada por un órgano colegiado en el que encuentren espacio también los representantes de los trabajadores.

A la luz de estas consideraciones, no sorprende que sea precisamente en las sociedades públicas donde recientemente se hayan registrado, en paralelo al *iter* parlamentario de la *Legge n. 76/2025*, las primeras experiencias destinadas a relanzar el debate sobre la participación a la luz de la nueva disciplina, y que las mismas hayan tenido por objeto en particular la participación en la gestión de los trabajadores. Dada la marginalidad, en el panorama de las empresas italianas, de los modelos alternativos de administración, por el momento parece evidente que la participación en la gestión deba medirse, también con referencia a las sociedades públicas, principalmente con el sistema tradicional de administración societaria *ex* art. 2380 ss., Código Civil¹⁰³, pese a los antiguos interrogantes sobre la posibilidad de que la participación en el órgano de gestión, sin un adecuado refuerzo de la posición de los consejeros en minoría, pueda «valorar realmente el título sindical y [...] expresar una genuina autotutela de los intereses laborales»¹⁰⁴.

A este respecto, un primer caso emblemático está representado por la ya recordada *Azienda Servizi Municipali Rieti* (véase *supra*, § 3.1), en la que, como se ha anticipado, los estatutos de la sociedad han previsto, en cumplimiento de la normativa vigente, la participación en el Consejo de

¹⁰² Vid. M. ALTIMARI, *Diritto del lavoro e società pubbliche tra impresa e amministrazione*, Giappichelli, 2020, p. 201.

¹⁰³ Sobre este punto cabe subrayar que la *Legge n. 76/2025* ha optado por prever, en caso de sistema tradicional de administración, únicamente la participación en el Consejo de Administración, pero no en el Colegio de Auditores, como había sostenido parte de la doctrina: véase M. BIAGI, *op. cit.*, pp. 298-300.

¹⁰⁴ Así M. PEDRAZZOLI, entrada *Democrazia industriale*, en *Digesto delle Discipline Privatistiche – Sezione Commerciale*, 1989, vol. IV, p. 251.

Administración de un «miembro en representación de los trabajadores».

Sin embargo, si bien son ciertamente los estatutos societarios a los que el art. 4 de la *Legge n. 76/2025* confía la decisión sobre la adopción de formas de participación en la gestión, la misma disposición es clara al asignar a los convenios colectivos la fijación de la regulación detallada sobre la participación¹⁰⁵, ya que la participación en los órganos de administración solo puede tener lugar «cuando esté regulada por los convenios colectivos» (art. 4.1), llamados a definir los «procedimientos» sobre cuya base «los administradores mencionados en el apartado 1 son designados por los trabajadores empleados de la sociedad» (art. 4.2). La intervención de los convenios colectivos resulta, por tanto, indispensable «para abrir las [...] sociedades a los mecanismos de participación de gestión»¹⁰⁶; en este sentido, si el art. 4 de la *Legge n. 76/2025* es indispensable para derogar el principio de competencia de la Asamblea en materia de nombramientos sociales¹⁰⁷, corresponde al sindicato el papel decisorio en última instancia en materia de cogestión, puesto que, «sin un convenio colectivo, esta forma participativa no podrá activarse»¹⁰⁸.

En el caso examinado de la Azienda Servizi Municipali Rieti, por tanto, la modificación estatutaria podría resultar incompleta en ausencia de una regulación colectiva, que, por lo que consta, aún no ha sido adoptada, de la participación de gestión. En efecto, el papel asignado por el legislador a los convenios colectivos suscritos por las organizaciones comparativamente más representativas es fundamental para evitar la eventualidad de que la empresa pueda realizar, tanto mediante el nombramiento unilateral de trabajadores en los órganos societarios por parte de la Asamblea de Socios como mediante la negociación con sindicatos no representativas, formas de «participación domesticada»¹⁰⁹.

El examen del caso de la Azienda Servizi Municipali Rieti permite, por tanto, poner de relieve cómo, en definitiva, el desarrollo de la participación de gestión dentro de las empresas –y, en concreto, dentro de las empresas públicas– queda totalmente remitido a la negociación colectiva. Aunque la autonomía colectiva podría parecer en esta materia debilitada debido a la ausencia de obligaciones más incisivas de negociar, debe destacarse que, en ausencia de una negociación colectiva genuina, no podría adoptarse

¹⁰⁵ Vid. E. DAGNINO, *Partecipazione al consiglio di amministrazione*, en M. TIRABOSCHI (ed.), *op. cit.*, pp. 118-119.

¹⁰⁶ Así M. CORTI, *Il modello partecipativo italiano nel confronto comparato*, cit., p. 10.

¹⁰⁷ Vid. A. ALAIMO, *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, cit., p. 329.

¹⁰⁸ Así M. CORTI, *Il modello partecipativo italiano nel confronto comparato*, cit., p. 19.

¹⁰⁹ *Ibidem*, p. 11.

ninguna forma de participación de gestión, no solo a causa del dato normativo examinado –ya de por sí obstativo– sino también porque, como se ha subrayado eficazmente, resulta evidente «la fragilidad de formas de participación de los trabajadores vehiculadas por la iniciativa exclusiva o prevalente de la dirección de la empresa»¹¹⁰.

El ámbito de las empresas públicas, en cambio, podría caracterizarse como un lugar de ensayo para formas de participación “fuerte”, en el que, reafirmada la centralidad de la negociación colectiva, las partes sociales podrían prever prácticas participativas y de cogestión incisivas que, partiendo del modelo delineado por la disciplina legal, puedan enriquecerse con otros elementos, comenzando por los derechos de codeterminación que, en el panorama comparado, a menudo han completado la participación en los órganos societarios¹¹¹.

El mismo desafío se refiere también a la participación económica y financiera de los trabajadores, que, como se ha anticipado (véase *supra*, § 3.2), no ha tenido particular éxito en el panorama italiano, salvo en algunos casos que han afectado precisamente a empresas públicas.

Ciertamente, por lo que respecta a la participación de los trabajadores en los beneficios empresariales, debe tenerse en cuenta que constituye, conforme al art. 2099 del Código Civil, una forma de retribución variable¹¹², con la consecuencia de que estaría sujeta a los límites previstos en la materia para determinadas categorías de sociedades públicas. En particular, con el fin de contener los gastos de funcionamiento, para las sociedades de control público el art. 11.6 del *Decreto Legislativo n. 175/2016* encomienda a un Decreto del Ministro de Economía y Finanzas –todavía no dictado– la tarea de dividir tales sociedades en cinco franjas y fijar, para cada franja, los límites máximos del “tratamiento económico anual total” a reconocer a los administradores, a los titulares y miembros de los órganos de control, a los directivos y a los empleados, que en cualquier caso no puede exceder de 240.000 euros. Tales límites se referirían, por tanto, a cualquier concepto retributivo reconocido para remunerar, de forma fija o variable, la prestación laboral del empleado¹¹³, incluidas las sumas abonadas en

¹¹⁰ Así M. BARBERA, *Contrattazione e partecipazione: uno sguardo retrospettivo e uno prospettico*, en *Lavoro e Diritto*, 2023, n. 4, p. 690.

¹¹¹ *Vid.* T. TREU, *La proposta della Cisl sulla partecipazione al lavoro. Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori*, cit., pp. 908-909.

¹¹² *Vid.* E. GHERA, *op. cit.*, p. 417.

¹¹³ *Cfr.* D. MEZZACAPO, *Prime osservazioni sul rapporto di lavoro nelle società a controllo pubblico dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 251/2016*, en *Lavoro e Previdenza Oggi*, 2016, n. 11-12, p. 636; A. MARESCA, *Il lavoro alle dipendenze delle società a controllo pubblico*, en [Federalismi.it](https://www.federalismi.it), 2018, n. 17, p. 24.

concepto de distribución de beneficios *ex art. 5, Legge n. 76/2025*. A ello se añade que, en las sociedades de control público, las Administraciones Públicas socias fijan y las sociedades adoptan los objetivos específicos relativos a la contención de los costes contractuales¹¹⁴, con la consecuencia de que también la distribución de beneficios debería ser objeto de la correspondiente programación.

Estas disposiciones podrían aplicarse también a los planes de participación financiera de los trabajadores, al menos cuando, sobre la base de una evaluación casuística, sea posible considerar la atribución a los trabajadores de instrumentos de participación en el capital de la sociedad como una forma de cumplimiento no pecuniario de la obligación retributiva¹¹⁵.

Mirando al panorama general de las sociedades públicas, en todo caso, no puede dejar de señalarse cómo las partes sociales, sobre la base de la *Legge n. 76/2025*, podrían relanzar experiencias de participación económica y financiera que, como se ha anticipado, precisamente en las empresas participadas públicas se habían afirmado desde los años Noventa.

En cuanto a la participación en los beneficios, se ha señalado que debe acogerse favorablemente la elección del legislador de vincular a la celebración de acuerdos de segundo nivel con las organizaciones sindicales comparativamente más representativas el acceso a los nuevos incentivos fiscales introducidos por la Ley, estimulando así la consecución de soluciones compartidas y negociadas con actores sindicales cualificados y desincentivando las prácticas unilaterales¹¹⁶. Al mismo tiempo, sin embargo, debe señalarse que, en materia de participación accionarial, el legislador, al modificar la propuesta original, ha sido claramente más tímido, eligiendo no intervenir en el principal nudo relativo a la decisiva alternativa entre accionariado colectivo y accionariado individual¹¹⁷, manifestándose así un modelo en el que sigue privilegiándose la dimensión individual del accionariado, sin reconocer espacios significativos a la negociación colectiva y, sobre todo, sin atribuir –salvo lo previsto por el art. 3.3 de la *Legge n. 76/2025*, que admite la posibilidad, en caso de empresas administradas con sistema dual, de que en el Consejo de supervisión participe un representante de los trabajadores que se adhieren a los planes de participación financiera¹¹⁸ – prerrogativas particulares a los trabajadores-

¹¹⁴ Art. 19, apartados 5 y 6, *Decreto Legislativo n. 175/2016*.

¹¹⁵ *Cfr.* R. SANTAGATA, *op. cit.*, pp. 131-136; A. ALAIMO, *Gli effetti della partecipazione azionaria dei lavoratori sul governo dell'impresa: il caso italiano*, *cit.*, pp. 619-621.

¹¹⁶ *Vid.* M. DALLA SEGA, *op. cit.*, pp. 751-752.

¹¹⁷ *Cfr.* M. BIAGI, *op. cit.*, p. 296; E. GHERA, *op. cit.*, pp. 437-438.

¹¹⁸ *Vid.* E. DAGNINO, *Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza*, en

accionistas en materia de gobernanza empresarial¹¹⁹.

Si, por tanto, la Ley no aborda el tema del accionariado colectivo, no se excluye que puedan hacerlo, en el plano de las relaciones laborales, las partes sociales, desarrollando y combinando, en la negociación colectiva, las diversas formas de participación previstas por la *Legge n. 76/2025* con el objetivo de recorrer con mayor convicción el camino de la “democracia económica”. Sin embargo, observando la reciente experiencia de la participación económica en las sociedades públicas (véase *supra*, § 3.2), no parece posible percibir señales positivas en este sentido: como se ha señalado, parece ya consolidada, también en el panorama de las sociedades participadas, la tendencia a diseñar planes de accionariado difundido en favor de los empleados dispuestos unilateralmente por las empresas conforme al art. 114-*bis* del *Decreto Legislativo n. 58/1998*, que, además de no entrar en el ámbito del art. 6 de la *Legge n. 76/2025*, no prevén ningún derecho colectivo para los trabajadores-accionistas. Si a ello se añade la frialdad con la que parte del mundo sindical y empresarial ha acogido las disposiciones en la materia, parece difícil imaginar, también en el panorama de las empresas participadas por las Administraciones Públicas, un desarrollo que supere la dimensión meramente individual de la participación económica y financiera de los trabajadores.

No para relanzar, sino para consolidar y reforzar en las empresas públicas –sobre todo fuera del área de las grandes empresas con participación estatal– parecen, en cambio, las prácticas de participación organizativa y consultiva.

Si las formas de participación “débil” están sin duda más arraigadas en tales sociedades, la aprobación de la *Legge n. 76/2025* podría tener el efecto de estimular, también en este ámbito, «una *nouvelle vague* de acuerdos y protocolos» destinados a «generalizar la institución de las comisiones paritarias, convirtiéndolas en el eje de una participación renovada, capaz de incidir en las modificaciones de la organización y de los procesos de trabajo y de gobernar su implementación, así como de dialogar sobre las decisiones estratégicas de las empresas (participación organizativa y consultiva)»¹²⁰.

Será particularmente interesante verificar cómo las partes sociales pretenden materializar la participación organizativa, dado que la Ley no prevé presupuestos procedimentales mínimos ni establece efectos jurídicos determinados, con el riesgo de que su implementación quede confiada únicamente a las decisiones unilaterales de la empresa, provocando posibles

M. TIRABOSCHI (ed.), *op. cit.*, p. 109.

¹¹⁹ *Vid.* M. DALLA SEGA, *op. cit.*, p. 752.

¹²⁰ Así M. CORTI, [Il modello partecipativo italiano nel confronto comparato](#), cit., p. 21.

derivas de “managerialización” de las experiencias participativas¹²¹.

Desde este punto de vista, la experiencia de las empresas participadas públicas parece indicar un modelo contractual en el que la participación organizativa nace de la negociación bilateral, evitando el peligro de la funcionalización de la participación a los intereses exclusivos de la empresa. Experiencias como la elaboración de planes en materia de trabajo ágil o como la del Grupo Hera en materia de seguridad y salud de los trabajadores muestran, en efecto, cómo la implicación de los empleados en las vicisitudes empresariales puede desempeñar un papel en la mejora del clima y de la productividad empresarial, además del bienestar de los trabajadores.

Si parece improbable la constitución de organismos distintos de los expresados por los sindicatos, teniendo en cuenta la histórica oposición de los sindicatos italianos a prever un doble canal de representación en las empresas, no debe pasarse por alto que el desarrollo de la participación organizativa podría representar la puerta de entrada para la implementación de prácticas de implicación directa, y desde abajo, capaces de reforzar la libertad, la autonomía y la responsabilidad de los trabajadores individuales, también con referencia a la participación consciente en la consecución de los resultados empresariales. Esta dinámica podría adquirir una particular relevancia precisamente en las empresas participadas, en las que la consecución de las finalidades institucionales constituye un objetivo formalmente vinculante y toda contribución individual de los trabajadores puede concurrir a la realización de la misión pública que la sociedad pública está llamada a perseguir.

Del mismo modo, también en lo que respecta a la participación consultiva, que ya es la forma de participación más arraigada en el panorama de las empresas públicas, será central el papel de la negociación colectiva, dado que la nueva regulación no impone ninguna obligación a las empresas. El art. 9 de la *Legge n. 76/2025*, en efecto, se limita a subrayar la posibilidad, ya reconocida, de que los convenios colectivos constituyan comisiones paritarias para la participación consultiva sobre las decisiones empresariales, especificando su composición, modalidades operativas y ámbito de competencia. Una vez constituidas por los convenios colectivos tales comisiones, el principal elemento de novedad introducido por la nueva normativa consiste en la previsión, por el art. 10 de la *Legge n. 76/2025*, de un procedimiento destinado a definir un itinerario consultivo con plazos ciertos, oponible a las partes, y con precisas obligaciones documentales destinadas a reforzar su efectividad.

¹²¹ Vid. E. ALES, *Tutte le strade portano alla partecipazione? Un'analisi della l. n. 76 del 2025 nel prisma dei suoi attori*, en *Lavoro Diritti Europa*, 2025, n. 2, p. 6.

Desde esta perspectiva, es posible augurar, en el panorama de las empresas públicas, un sólido desarrollo de las prácticas consultivas que promueva la constitución de comisiones paritarias para la participación consultiva también fuera de las grandes empresas con participación estatal, es decir, en contextos en los que, a menudo, la consulta se reduce a prácticas de confrontación informal con las representaciones sindicales.

No solo eso, también para las sociedades con participación pública en las que ya existen comisiones consultivas (véase *supra*, § 3.4), la previsión legal de un procedimiento que defina claramente las obligaciones empresariales en la materia puede ir en la dirección de reforzar la efectividad de la consulta, aumentando la capacidad de las representaciones sindicales para dialogar e incidir en las decisiones empresariales.

5. Conclusiones

A pesar del redimensionamiento general que se observa en el texto de la *Legge n. 76/2025* respecto a la propuesta inicial y que, entre otras modificaciones, ha llevado a la eliminación de las disposiciones relativas a las empresas públicas, parece que las sociedades participadas por las Administraciones, tanto por su historia como por el estado actual de desarrollo de la participación de los trabajadores en su interior, pueden constituir, en todo caso, un ámbito privilegiado para cultivar prácticas participativas bajo la estela de la nueva normativa.

Desde este punto de vista, corresponderá a las partes sociales dar aplicación a las diversas formas de participación reguladas por la *Legge n. 76/2025*, desarrollándolas y combinándolas de modo que se dé nuevo impulso a la participación también en las sociedades públicas, generalizando las formas de participación “débil” e iniciando, al menos en los contextos más favorables a la colaboración, innovadores acuerdos sobre la participación económica y financiera y sobre la participación en la gestión. Si en el primer ámbito, siguiendo el modelo de participación de tracción italiana, no parecen improbables un refuerzo y una mayor difusión de las experiencias de participación organizativa y consultiva, distinto es el discurso en relación con la participación económica y financiera y con la participación en la gestión: en estos ámbitos será necesario verificar si y cómo las partes sociales elegirán enfrentarse al ensayo de nuevas prácticas participativas, más alejadas de la tradición nacional.

La elección del legislador de delegar, en una lógica promocional, a las relaciones industriales la posibilidad de adoptar las diversas formas de participación en los contextos de trabajo encomienda a las partes sociales

una ardua tarea: cultivar la dimensión genuinamente bilateral de la participación, evitando ceder a lógicas unilaterales y buscando un equilibrio distinto en los acuerdos organizativos y de gestión de la empresa.

Se trata de un desafío que adquiere un relieve ulterior si se considera en el contexto de las grandes transformaciones tecnológicas, sociales, demográficas y ambientales que están afectando al trabajo, exigiendo una reconsideración global del papel de la empresa y haciendo urgente e indispensable una reflexión sobre la participación de los trabajadores y sobre la colaboración entre capital y trabajo¹²². En este sentido, la participación puede constituir un componente fundamental de la transformación estructural del sujeto empresa, ya que contribuye de manera relevante, a través del reconocimiento recíproco de los intereses contrapuestos y mediante la regulación de las renuncias entre empresa y representaciones de los trabajadores¹²³, a configurar una empresa «responsable y no especulativa»¹²⁴. Si esto vale para la empresa en general, tanto más debe valer para las sociedades públicas, que, precisamente por su particular naturaleza, deberían mostrarse especialmente sensibles a esta temática, dado que para tales sociedades «la creación de valor público debería ser una misión institucionalizada»¹²⁵.

Así, las empresas de participación pública pueden, por tanto, asumir un papel de primer plano, incluso de vanguardia, en la experimentación de las nuevas formas participativas introducidas por la *Legge n. 76/2025*, contribuyendo no solo a reforzar la calidad de las relaciones industriales, sino también a delinear un modelo distinto de empresa. Queda por ver si las partes sociales querrán y sabrán asumir este desafío, devolviendo a las empresas participadas el antiguo papel de contextos privilegiados para la construcción de prácticas participativas avanzadas capaces de incidir en profundidad en la evolución del modelo italiano de relaciones industriales.

6. Bibliografía

ALAIMO A. (1998), *La partecipazione azionaria dei lavoratori. Retribuzione, rischio e controllo*, Giuffrè

¹²² Vid. M. BARBERA, *op cit.*, p. 693.

¹²³ Vid. M. TIRABOSCHI, *Partecipazione dei lavoratori: oggetto e finalità della legge n. 76/2025*, cit., pp. 582-583.

¹²⁴ T. TREU, *Le proposte parlamentari sulla partecipazione*, cit., p. 94.

¹²⁵ B. CARUSO, *Conversando con Umberto Romagnoli. La partecipazione “moderna”*, cit., p. 726.

- ALAIMO A. (2003), *Gli effetti della partecipazione azionaria dei lavoratori sul governo dell'impresa: il caso italiano*, en *Lavoro e Diritto*, n. 4, pp. 615-632
- ALAIMO A. (2014), *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, en *Diritti Lavori Mercati*, n. 2, pp. 295-333
- ALAIMO A. (2024), *I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta: per una dialettica senza contrapposizione*, en G. ZILIO GRANDI (ed.), *Organizzazione dell'impresa e qualità del lavoro. Atti del convegno Organizzazione dell'impresa e qualità del lavoro. Venezia, 8 maggio 2023*, ADAPT University Press
- ALAIMO A. (2025), *La nuova legge italiana sulla partecipazione dei lavoratori e l'employee's involvement di matrice europea: (poche) aperture e (molte) chiusure*, en *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, pp. 1-19
- ALES E. (2023), *La proposta di legge Cisl sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa socialmente responsabile: una stimolante e articolata base per una seria riflessione*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 913-938
- ALES E. (2025), *Tutte le strade portano alla partecipazione? Un'analisi della l. n. 76 del 2025 nel prisma dei suoi attori*, en *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, pp. 1-8
- ALTIMARI M. (2019), *Diritto del lavoro e società pubbliche: rapporto di lavoro e autonomia collettiva dalla municipalizzazione al d.lgs. n. 175/2016*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 1, pp. 53-76
- ALTIMARI M. (2020), *Diritto del lavoro e società pubbliche tra impresa e amministrazione*, Giappichelli
- BARBERA M. (2023), *Contrattazione e partecipazione: uno sguardo retrospettivo e uno prospettico*, en *Lavoro e Diritto*, n. 4, pp. 679-696
- BIAGI M. (1999), *La partecipazione azionaria dei dipendenti tra intervento legislativo e autonomia collettiva*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 3, I, pp. 283-300 (ahora en L. MONTUSCHI, T. TREU, M. TIRABOSCHI (eds.), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003)
- BIASI M. (2013), *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia*, Egea
- BORGOGELLI F. (2018), *Frammentazione organizzativa e pubbliche amministrazioni: interesse generale e tutela dei lavoratori nelle società a controllo pubblico*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 158, pp. 357-402
- BROLLO M. (1986), *L'impresa nelle relazioni industriali: il protocollo IRI*, en *Giurisprudenza Commerciale*, n. 3, I, pp. 457-489
- CAMMELLI M. (2012), *entrata Società pubbliche (diritto amministrativo)*, en *Enciclopedia del Diritto – Annali*, vol. V
- CAMPOBASSO G.F. (2015), *Diritto commerciale. 2. Diritto delle società*, Utet

- CARINCI F. (1986), *Il Protocollo Iri nella dinamica delle relazioni industriali*, en G. BAGLIONI, E. SANTI, C. SQUARZON (eds.), *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1984-85*, Edizioni Lavoro
- CARRIERI M., PERO L., RICCIARDI M. (2017), *Nuove relazioni industriali e partecipazione organizzativa nella cooperazione dell'Emilia Romagna*, Legacoop
- CARUSO B. (2023), *Conversando con Umberto Romagnoli. La partecipazione "moderna"*, en *Lavoro e Diritto*, n. 4, pp. 713-734
- CARUSO B. (2024), *Impresa partecipata e contratto di lavoro*, en G. DE SIMONE, M. NOVELLA (eds.), [La regolazione del lavoro oltre il diritto del lavoro. Atti del Terzo Convegno annuale LLC-Labour Law Community. Genova, 1-2 dicembre 2023](#), Editoriale Scientifica
- CESTER C. (2023), *La partecipazione dei lavoratori: qualcosa si muove?*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 3, I, pp. 433-444
- CORTI M. (2008), *Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici*, en *Le Nuove Leggi Civili Commentate*, n. 4, pp. 849-921
- CORTI M. (2012), *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero
- CORTI M. (2023), *L'eterno ritorno del dibattito sulla partecipazione in Italia. La proposta della Cisl nel quadro comparato*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 939-957
- CORTI M. (2025), [Il modello partecipativo italiano nel confronto comparato](#), en [Lavoro Diritti Europa, n. 2](#), pp. 1-21
- D'ANTONA M. (1992), *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, en *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2, I, pp. 137-159
- D'ANTONA M. (1998), *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, en *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2, I, pp. 311-331
- DAGNINO E. (2025), *Partecipazione al consiglio di amministrazione*, en M. TIRABOSCHI (ed.), *Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori. Legge n. 76 del 15 maggio 2025*, ADAPT University Press
- DAGNINO E. (2025), *Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza*, en M. TIRABOSCHI (ed.), *Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori. Legge n. 76 del 15 maggio 2025*, ADAPT University Press
- DALLA SEGA M. (2025), *La partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori: strumenti, vincoli e prospettive dopo la legge 76/2025*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 8-9, pp. 745-753

- DOSI G., GUARASCIO D. (2018), *Innovazione tecnologica, politiche industriali ed evoluzione delle industrie*, en L. PENNACCHI, R. SANNA (eds.), *Lavoro e innovazione per riformare il capitalismo*, Ediesse
- DUGATO M. (2017), *Le società a partecipazione pubblica tra efficienza e responsabilità*, en VV.AA., *L'Italia che cambia: dalla riforma dei contratti pubblici alla riforma della pubblica amministrazione. Atti del LXII Convegno di studi di Scienza dell'amministrazione*, Giuffrè
- FALSONE M. (2018), *I rapporti di lavoro nelle imprese esercitate da enti pubblici. Art. 2093*, Giuffrè
- GHERA E. (2003), *Azionariato dei lavoratori e democrazia economica*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I, pp. 413-447
- GHEZZI G. (1978), *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese ed il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione del sindacato*, en *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 1, I, pp. 3-72
- GRANDINETTI O. (2016), *La "governance" della RAI e la riforma del 2015*, en *Rivista Trimestrale di Diritto Pubblico*, n. 3, pp. 833-873
- GUARRIELLO F. (2003), *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 97, pp. 1-26
- IMPELLIZZIERI G. (2025), *La partecipazione "debole" dei lavoratori alla luce della l. n. 76/2025*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 8-9, pp. 754-765
- ISTAT (2025), [Le partecipate pubbliche in Italia | Anno 2022. Aumentano le partecipate pubbliche ma si riducono quelle degli enti locali](#), ISTAT Statistiche Report, 23 abril
- LOY G. (2002), *I vantaggi economici per i lavoratori legati ai risultati dell'impresa*, en [Diritto delle Relazioni Industriali](#), n. 2, pp. 175-188
- MARESCA A. (2018), [Il lavoro alle dipendenze delle società a controllo pubblico](#), en [Federalismi.it](#), n. 17, pp. 2-30
- MEZZACAPO D. (2016), *Prime osservazioni sul rapporto di lavoro nelle società a controllo pubblico dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 251/2016*, en *Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 11-12, pp. 618-643
- MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE (2025), [Rapporto sulle partecipazioni delle Amministrazioni Pubbliche. Dati 2022](#)
- OLIVELLI P. (2005), *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 107, pp. 321-371
- OLIVELLI P. (2010), *La partecipazione dei lavoratori tra diritto comunitario e ordinamento italiano*, en [Diritto delle Relazioni Industriali](#), n. 1, pp. 37-59

- PAGANI E. (2021), *La partecipazione finanziaria dei lavoratori tra diritto interno e diritto europeo*, Giuffrè
- PEDRABISSI S. (2019), *Pubblica amministrazione e attività di impresa*, en *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 1, pp. 9-52
- PEDRAZZOLI M. (1985), *Sull'introduzione per via contrattuale di comitati consultivi paritetici nel Gruppo IRI*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, I, pp. 217-240
- PEDRAZZOLI M. (1989), entrada *Democrazia industriale*, en *Digesto delle Discipline Privatistiche – Sezione Commerciale*, vol. IV
- PEDRAZZOLI M. (2005), *Partecipazione, costituzione economica e articolo 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I, pp. 427-454
- PERULLI A. (1999), *Il Testo Unico sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione della Electrolux-Zanussi*, en *Lavoro e Diritto*, n. 1, pp. 41-62
- PESSI R. (1986), *Innovazione tecnologica e sistema di relazioni industriali: «la contrattazione della trasformazione» e il «Protocollo IRI»*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I, pp. 732-773
- PIPERATA G. (2017), *La partecipazione delle pubbliche amministrazioni a società di capitali nel nuovo disegno di riforma: modelli, procedure e limiti*, en F. CERIONI (ed.), *Le società pubbliche nel Testo Unico. D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175*, Giuffrè
- REDENTI E. (1960), *A proposito dello «sganciamento»*, en *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, n. 1
- ROCCELLA M. (1990), *Una nuova fase delle relazioni industriali in Italia: la stagione dei protocolli*, en *Lavoro e Diritto*, n. 3, pp. 485-500
- SANTAGATA DE CASTRO R. (2025), *La partecipazione dei lavoratori nel sistema delle relazioni industriali italiane: una riflessione su alcuni esperimenti innovativi alla luce della nuova normativa di legge*, en *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, pp. 1-28
- SANTAGATA R. (2008), *Il lavoratore azionista*, Giuffrè
- SPAGNUOLO VIGORITA L. (2000), *Azionariato dei dipendenti: nozione e profili di diritto del lavoro*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, pp. 3-10
- TIRABOSCHI M. (2002), *Partecipazione finanziaria, qualità del lavoro e nuove relazioni industriali: il caso italiano in una prospettiva comparata*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 206-220
- TIRABOSCHI M. (2025), *Partecipazione dei lavoratori: oggetto e finalità della legge n. 76/2025*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 4, I, pp. 569-594
- TIRABOSCHI M. (ed.), *Primo commento alla legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori. Legge n. 76 del 15 maggio 2025*, ADAPT University Press, 2025

- TREU T. (1986), *Le relazioni industriali nell'impresa: il Protocollo IRI*, en *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 3, I, pp. 395-425
- TREU T. (1988), *La partecipazione dei lavoratori alla economia delle imprese*, en *Giurisprudenza Commerciale*, n. 6, I, pp. 785-816
- TREU T. (2010), *Le proposte parlamentari sulla partecipazione*, en [Diritto delle Relazioni Industriali, n. 1](#), pp. 93-107
- TREU T. (2023), *La proposta della Cisl sulla partecipazione al lavoro. Per una governance di impresa partecipata dai lavoratori*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 889-912
- TREU T. (2025), *La partecipazione dei lavoratori: dalla proposta della Cisl al testo della Camera*, en *Diritti Lavori Mercati*, n. 1, pp. 25-39
- TREU T. (2025), *Legge sulla partecipazione dei lavoratori: un primo commento*, en *Diritto e Pratica del Lavoro*, n. 22, pp. 1329-1338
- VITALETTI M. (2013), *La retribuzione di produttività*, ESI
- ZOLI C. (2013), [La partecipazione dei lavoratori in Italia tra vecchi e nuovi modelli](#), en [Diritti Lavori Mercati, n. 3](#), pp. 557-580
- ZOPPOLI L. (1996), *Le trasformazioni dei servizi pubblici e il diritto del lavoro*, en *Lavoro e Diritto*, n. 1, pp. 81-100
- ZOPPOLI L. (2005), *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 107, pp. 373-480
- ZOPPOLI L. (2023), *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 958-975

La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa: del marco institucional y normativo a la promoción del trabajo decente

Irene MARTÍNEZ MARTÍNEZ*

RESUMEN: El artículo analiza la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa como instrumento para reforzar la cooperación, la creación de valor compartido y la competitividad empresarial en un contexto de globalización, digitalización y transición ecológica. Partiendo de la distinción entre democracia industrial y económica, se delimita conceptualmente la participación financiera y se examinan sus principales modalidades (*profit sharing* y *employee share ownership*), sus fundamentos económicos y su potencial para alinear los intereses de trabajo y capital. Asimismo, se revisa su impulso normativo por parte de la Unión Europea, la desigual implantación en los Estados miembros y las limitaciones del marco español. Finalmente, el estudio vincula estas fórmulas con la promoción del trabajo decente y pone en valor la economía social y solidaria como modelo avanzado de participación financiera y democrática, subrayando la necesidad de marcos jurídicos e incentivos públicos que favorezcan su desarrollo.

Palabras clave: Participación financiera, employee buy-out, trabajo decente, economía social y solidaria, Employee Ownerships Trusts (EOT), Employee Stock Ownership Plans (ESOP).

SUMARIO: 1. La participación de las personas trabajadoras en la empresa: delimitación conceptual de la participación financiera. 2. Modalidades de participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa. 3. El impulso comunitario de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa. 4. El fomento de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa en España. 5. La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa y su vinculación con el trabajo decente. 6. La economía social y solidaria como modelo avanzado de participación. 7. Reflexiones finales. 8. Bibliografía.

* Investigadora predoctoral, Universidad de Deusto (España); Beneficiaria del Programa Predoctoral de Formación de Personal Investigador No Doctor del Departamento de Educación del Gobierno Vasco (Orden de 22 de julio de 2025, del Consejero de Ciencia, Universidades e Innovación, por la que se procede a la aprobación de las bases reguladoras y a la convocatoria del programa de ayudas nuevas y renovaciones para el Programa Predoctoral de Formación de Personal Investigador No Doctor correspondiente al curso 2025-2026).



Employees' Financial Participation in the Company: from the Institutional and Regulatory Framework to the Promotion of Decent Work

ABSTRACT: The article analyses employees' financial participation in companies as a tool to strengthen cooperation, shared value creation and business competitiveness in a context shaped by globalization, digital transformation and ecological transition. Building on the distinction between industrial and economic democracy, it conceptually defines financial participation and examines its main forms (profit sharing and employee share ownership), their economic foundations and their potential to align the interests of labour and capital. It also reviews the European Union's regulatory push, the uneven implementation across Member States and the limitations of the Spanish legal framework. Finally, the study links these arrangements to the promotion of decent work and highlights the social and solidarity economy as an advanced model of financial and democratic participation, stressing the need for legal frameworks and public incentives to foster its development.

Key Words: Financial participation, employee buy-out, decent work, social and solidarity economy, Employee Ownerships Trusts (EOT), Employee Stock Ownership Plans (ESOP).

1. La participación de las personas trabajadoras en la empresa: delimitación conceptual de la participación financiera

Los cambios en el modelo productivo derivados de las transformaciones que afrontan nuestras sociedades y economías como consecuencia de la globalización, la transformación digital y la transición ecológica conllevan unas mayores necesidades de adaptación y flexibilidad por parte de las empresas. Esta exigencia se ve acompañada por una incremental demanda de adaptabilidad de las personas trabajadoras como consecuencia de la incertidumbre y volatilidad del contexto, lo cual refuerza el interés por el análisis de fórmulas de creación de valor para estas personas trabajadoras, de incremento de compromiso de estas con la empresa y, en general, de su cooperación en la empresa para aumentar su competitividad¹.

Tradicionalmente, esta cooperación se ha tratado de canalizar a través de diversos tipos de participación. La Comisión Europea tuvo la ocasión de diferenciar entre dos grandes modalidades de participación de las personas trabajadoras en las empresas, en este caso, en las empresas capitalistas. Por un lado, identificó lo que califica como democracia industrial (*industrial democracy*), que alude a la participación en la toma de decisiones y se asocia con los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras, el diálogo social y los instrumentos de representación de estas personas en general. La democracia industrial tiene por objetivo principal equilibrar la inherentemente asimétrica relación laboral y conceder a las personas trabajadoras un cierto control sobre el poder de dirección ejercido por la parte empresarial. Por otro lado, se distingue la democracia económica (*economic democracy*), la cual se proyecta sobre el ámbito patrimonial y financiero de la empresa². Dentro de esta última categoría es donde se ubica lo que se conoce como participación financiera o económica de las personas trabajadoras en la empresa, objeto de este estudio, y que, a lo largo de este, será en muchas ocasiones referenciada simplemente de manera global y omnicomprendensiva de sus modalidades como “participación financiera”.

Aunque los orígenes de este último tipo de participación no son nuevos, sus virtudes y sus riesgos merecen una especial atención en el contexto actual, frente a la tradicional discreción del tema en comparación con el mayor protagonismo dado a los mecanismos de democracia industrial, más ampliamente abordados y conocidos, tanto a nivel comunitario como nacional.

¹ Vid. P. NIETO ROJAS, *La participación financiera de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, 2011, p. 27.

² Vid. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *The Pepper Report. Promotion of employee participation in profits and enterprise results*, 1991, p. 3.

Por participación financiera ha de entenderse toda iniciativa práctica o esquema «tendientes a vincular patrimonialmente a la persona trabajadora con su empresa, bien favoreciendo que participe en los resultados empresariales [...], bien mediante su integración en la estructura societaria»³.

Esta participación se presenta como complemento de y, en consecuencia, con respeto hacia, los tradicionales postulados de propiedad privada de los medios de producción, y con el ánimo de atender a un conflicto surgido de estos: el problema de agencia. La tradicional férrea distinción entre trabajo y capital conlleva una dificultad para alinear al primero con los intereses del segundo y, en consecuencia, con la marcha de la empresa, por estar su principal interés, su retribución, desvinculado de los resultados de aquella. Como respuesta a esta situación, la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa trata de reconocer la contribución de las primeras a la marcha de la segunda para, así, tratar de alinear los intereses de aquellas con los de esta⁴.

La participación financiera ha sido ampliamente objeto de estudio desde la óptica de la teoría económica. El economista americano Martin L. Weitzman teorizó acerca del impacto positivo de la participación de las personas trabajadoras en la empresa sobre la estabilidad y competitividad de una economía cuando dicha participación se sustancia en la distribución de beneficios de las empresas frente al tradicional reparto de salarios fijos determinados por el mercado de trabajo y la negociación. Defendió, por lo tanto, una *share economy* frente a la clásica *wage economy*⁵. En esta idea de la participación profundizó el también economista James E. Meade, quien planteó una utopía colaborativa entre trabajo y capital mediante la creación de entidades participativas puras⁶.

Bajo estos postulados económicos se promueve una participación de las personas trabajadoras en los frutos o en la propiedad de la empresa mediante nuevas fórmulas retributivas que complementen su salario. Estas teorías conectan con una reconsideración de las personas trabajadoras como partícipes o *stakeholders* esenciales cuyos intereses han de ser

³ P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 28.

⁴ Cfr. P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, pp. 34-36; L. GARCÉS GALDEANO, [La participación financiera de los trabajadores. Hacia un modelo inclusivo-participativo de empresa](#), en [Papeles de Economía Española](#), 2021, n. 167, pp. 72 y 82.

⁵ Vid. A. DE JUAN JUAN, *A vueltas con el Plan Pepper. El fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa*, en [Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales](#), 1999, n. 17, p. 115.

⁶ Vid. J.L. ELORZA MUJICA, [La participación de las personas en la empresa como innovación social: la empresa participativa integral \(EPI\)](#), Tesis Doctoral, Universidad de Deusto, 2014, p. 98.

reconocidos por la empresa para profundizar no solo en la vertiente económica de la empresa, sino también en la ética⁷. De esta manera, la empresa deja de concebirse exclusivamente como un instrumento al servicio del capital y pasa a entenderse como un proyecto colectivo en el que confluyen intereses diversos.

2. Modalidades de participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa

Dentro de la categoría de participación financiera, son diversas las fórmulas a través de las cuales puede canalizarse ese tipo de implicación. Tradicionalmente se ha distinguido entre dos grandes bloques: la participación en los beneficios de la empresa (*profit sharing*) y la participación en la propiedad de la empresa (*employee share ownership*), aunque existen otros exponentes menos sonados como los fondos sociales⁸.

La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa, por lo tanto, no se circunscribe únicamente a la participación de las personas trabajadoras en la financiación de la empresa, siendo esta solo una de las posibilidades. Y es que, mientras que la participación en la propiedad conlleva inevitablemente una participación de la persona trabajadora en los beneficios generados por la empresa, como consecuencia de su condición de persona socia; la participación en los beneficios no se produce exclusivamente como consecuencia de la participación en la propiedad, sino que puede articularse de manera independiente⁹.

En cualquier caso, lo que subyace a ambas tipologías es que se genera una suerte de vínculo entre la persona empleada y la empresa que va aparejado de una vinculación entre la retribución a percibir por la primera y el desempeño de la segunda. Esta relación puede canalizarse a través de primas de productividad, participación en beneficios –en sentido estricto– o participación en el capital de la empresa¹⁰, perteneciendo los dos primeros mecanismos a la categoría de *profit sharing* y el último a la propia de *employee*

⁷ Vid. P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 42.

⁸ Vid. A. DE JUAN JUAN, *op. cit.*, p. 114.

⁹ Cfr. F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, [La participación de los trabajadores en la empresa](#), en [Revista de Política Social](#), 1979, n. 121, p. 419; M. PONS CARMENA, [Estudio jurídico comparado sobre la participación de los trabajadores en las empresas de Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España](#), en [Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa](#), 2025, n. 115, p. 220; L. GARCÉS GALDEANO, *op. cit.*, p. 74.

¹⁰ Vid. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La reforma de la normativa reguladora de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*, en T. SALA FRANCO (dir.), *Reflexiones acerca de un estatuto de trabajo para el siglo XXI*, Tirant lo Blanch, 2024, p. 317.

share ownership.

El *profit sharing* o participación en los beneficios supone el reparto de un componente retributivo, monetario o en especie, determinado sobre la base de alguna medida financiera indicativa del nivel de beneficios generado por la empresa –o unidad inferior como centro de trabajo o departamento– en un determinado periodo de tiempo. Es la modalidad de participación financiera más extendida y permite que la persona trabajadora perciba una parte de la riqueza generada por la empresa, generalmente con carácter complementario a su salario, sin adquirir por ello derecho alguno de propiedad sobre la empresa.

A diferencia de los esquemas más habituales de retribución flexible o variable, concebidos mediante fórmulas retribución con base en el desempeño de individual de la persona trabajadora –tradicionalmente a través de primas o *bonus*– o grupalmente considerados, en el *profit sharing* la parte variable de la retribución se vincula a la marcha empresa en su conjunto, al colectivo¹¹. El *profit sharing* es, de este modo, una expresión de la democracia económica e implica una participación colectiva en los resultados empresariales y, en consecuencia, una redistribución de la riqueza generada; mientras que los *bonus* u otros exponentes de la retribución variable son incentivos individuales o grupales que se ligan al desempeño o a la consecución de determinados objetivos individuales o de equipo.

El *employee share ownership* o participación en la propiedad de la empresa, por su parte, implica una más intensa manifestación de esa democracia económica, pues habilita a las personas trabajadoras el acceso al capital de la empresa, lo cual no solo le permitirá participar de la riqueza por esta generada, sino también de la titularidad misma de los medios de producción. Esta modalidad de participación puede articularse a través de una pluralidad de instrumentos de naturaleza financiera, entre ellos:

- a. transmisión con descuento o gratuitamente de acciones o participaciones (*Employee Share Purchase Plans*);
- b. entrega de derechos de compra sobre acciones o participaciones a un precio convenido (*Stock Option Plans*);
- c. constitución de fideicomiso depositario de acciones o participaciones de la empresa y entrega gratuita o transmisión con descuento de acciones de dicho fideicomiso (*Employee Stock Ownership Plans*);
- d. entrega de acciones figuradas que otorgan los mismos beneficios que la titularidad de acciones, salvo el derecho a voto (*Phantom*

¹¹ Vid. M. UVALIC, [La participación financiera de los trabajadores en la Unión Europea](#), en *Ekonomiaz*, 1995, n. 33, p. 66.

Shares);

- e. otras como *Restricted Stock Grants*, *Stock Appreciation Rights*, *Full Value Plans*, *Share Matching* u obligaciones convertibles en acciones¹².

Desde una perspectiva conceptual, estos modelos refuerzan la idea de la empresa como un proyecto compartido en el que el trabajo no se limita a una aportación meramente instrumental, sino que participa en la creación y apropiación del valor generado y la persona trabajadora adquiere una nueva condición de partícipe desde el punto de vista patrimonial.

Cada uno de estos tipos de participación así como cada una de las fórmulas a través de las cuales pueden materializarse plantean unas ventajas y unos inconvenientes tanto para las personas trabajadoras como para la empresa, así como para la economía en su conjunto, que deberán analizarse con carácter previo a tomar una decisión al respecto.

3. El impulso comunitario de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa

La participación de las personas trabajadoras, en sentido amplio, ha sido una temática clave en la política comunitaria en materia de relaciones laborales, incluyéndose ya en el año 1974 en el Plan Social de la Comunidad Económica Europea, adoptado mediante la Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social. A partir de entonces, a nivel comunitario se han adoptado numerosas iniciativas tendentes al fomento de la participación de las personas trabajadoras tanto en la adopción de decisiones empresariales –mediante la defensa de los derechos de información, consulta y participación– como en sociedades de ámbito supranacional.

Por lo que respecta, en concreto, a la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa, en 1976 se adoptó la Segunda Directiva 77/91/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1976, tendente a coordinar, para hacerlas equivalentes, las garantías exigidas en los Estados Miembros a las sociedades, definidas en el párrafo segundo del artículo 58 del Tratado, con el fin de proteger los intereses de las personas socias y de terceros, en lo relativo a la constitución de la sociedad anónima, así como al mantenimiento y modificaciones de su capital, la cual contiene ciertas previsiones que acerca de la participación de las personas trabajadoras en el capital de las empresas¹³.

¹² Identificación de las fórmulas realizada por A. DE JUAN JUAN, *op. cit.*, pp. 119-121.

¹³ En concreto, el art. 19.3 alude a la adquisición, por parte de la empresa, de acciones

En el año 1989 la Comisión consideró la participación financiera de las personas trabajadoras como objetivo prioritario de su Programa de Acción para la aplicación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores¹⁴.

En 1991 se publicó el primer informe titulado *The Pepper Report. Promotion of employee participation in profits and enterprise results*, conocido ampliamente como *Pepper Report* o *Pepper I*. El *Pepper I* defendió los efectos positivos del involucramiento de las personas trabajadoras a través de su participación financiera tanto en los resultados de la empresa en su conjunto como en la motivación y productividad individual de las personas trabajadoras y, por ello, efectuó una serie de recomendaciones tendentes a facilitar estas fórmulas¹⁵.

Ante la alta heterogeneidad que, a este respecto, manifestaban los Estados miembros, la armonización nacional se promovió a través no de una Directiva, como habría sido deseable, sino mediante una Recomendación del Consejo. Así, este primer informe fue seguido de la aprobación de la Recomendación 92/443/CEE del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital). En ella, el Consejo concibe la participación financiera no solo como un instrumento para favorecer la implicación operativa del personal, sino como un mecanismo de justicia distributiva orientado a lograr una titularidad más amplia de la riqueza generada por las personas trabajadoras.

Para llevar a cabo su objetivo el documento insta a los Estados miembros a articular un ecosistema favorable que combine la seguridad jurídica en la implementación de los regímenes con el estímulo estratégico mediante incentivos fiscales y financieros. Esta arquitectura institucional debe pivotar, según la Recomendación, sobre la autonomía de la voluntad y la negociación colectiva, garantizando que la elección de las fórmulas sea consensuada por los interlocutores sociales en el nivel más próximo a la

propias para distribuir las entre el personal de la empresa o de una sociedad ligada a esta. El art. 23.2 habilita la asistencia financiera a las operaciones de adquisición de acciones por o para el personal de la sociedad o de una sociedad ligada a esta. En su art. 41, la Segunda Directiva prevé medidas para «favorecer la participación de los trabajadores o de otras categorías de personas determinadas por la ley nacional en el capital de las empresas». *Vid.* P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 49-50.

¹⁴ Comunicación de la Comisión sobre su Programa de Acción para la aplicación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, 5 diciembre 1989, COM(89)568 final. *Vid.* T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La participación financiera de los trabajadores en las empresas del IBEX a través de la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 72.

¹⁵ *Vid.* A. DE JUAN JUAN, *op. cit.*, p. 114.

unidad productiva. Finalmente, el marco se completa con una apuesta por la transparencia informativa y la evaluación continua, fundamentada en el análisis de las mejores prácticas intracomunitarias y el seguimiento estadístico periódico del impacto de estas medidas en el tejido empresarial europeo¹⁶.

La Recomendación del Consejo instó a su vez la elaboración de un informe para analizar su aplicación, mandato que se materializó en la adopción del informe *Pepper II* en 1996¹⁷.

En el año 2001, la Comisión Europea publicó el *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*¹⁸ el cual defiende «la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa» como medida para la atracción y retención de las personas trabajadoras clave e, indirectamente, para lograr una economía más competitiva y dinámica, y un crecimiento sostenible con más y mejores empleos y cohesión social, objetivo principal del *Libro Verde*. El año siguiente se aprobó la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores¹⁹, que reiteró la apuesta comunitaria por estas fórmulas y destacó su papel integrador de «objetivos económicos, laborales y sociales que se refuerzan mutuamente», lo cual las convierte en baza clave para aumentar la competitividad de las empresas pero también para mejorar la calidad del trabajo.

En aras de esa ansiada mayor armonización entre los Estados miembros, la Comisión estableció –ya en el informe *Pepper I*– una serie de principios fundamentales que han de guiar la promoción, a nivel nacional, de estas fórmulas de participación. Estos principios incluyen la voluntariedad, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras; la universalidad en su ámbito de aplicación, abierta a todas las personas trabajadoras; la claridad y la transparencia en la creación y gestión de los planes de participación; la predefinición y regularidad de las fórmulas de participación; la protección de las personas trabajadoras frente a riesgos irrazonables para ellos; y la compatibilidad de la participación con la movilidad de las personas trabajadoras²⁰.

El énfasis sobre la participación financiera de las personas trabajadoras

¹⁶ *Vid.* P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, pp. 59-60.

¹⁷ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Pepper II. Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) en los Estados miembros*, 1996.

¹⁸ COM(2001)366 final.

¹⁹ COM(2002)364 final.

²⁰ *Vid.* P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, pp. 59-60.

quedó también patente en dictámenes del Comité Económico y Social Europeo (CESE), informes y Resoluciones del Parlamento, así como en otras iniciativas de la Comisión. Entre estas iniciativas destaca el *Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo*, adoptado por esta última a través de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo – un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas*, del año 2012²¹.

Posteriormente, la Resolución del Parlamento Europeo, de 23 de octubre de 2018, sobre el papel de la participación financiera de los trabajadores en la creación de empleo y la reintegración de los desempleados²² reiteró las ventajas que estos regímenes de participación financiera tienen para las empresas, especialmente las PYME, la cohesión social, la economía en su conjunto y para las personas trabajadoras. Reconoce que estos regímenes favorecen la estabilidad laboral, la toma de decisiones democráticas, el desarrollo profesional y la retención de talento, entre otras. Si bien, advierte de que, para ello, estos regímenes han de basarse en esos principios que se han identificado con anterioridad, es decir, en la voluntariedad, la transparencia y la información clara, garantizando que no sustituyan en ningún caso a los salarios ni a las cotizaciones a la seguridad social, ni se utilicen para socavar los derechos de negociación colectiva.

Los *Pepper Reports I y II*, referenciados con anterioridad, fueron sucedidos de sus ediciones III²³ y IV²⁴, en los años 2006 y 2009, respectivamente. En el año 2024 vio la luz la, hasta la fecha, último informe *Pepper V*²⁵.

La apuesta de la UE por estas iniciativas es clara pero, a su vez, consciente de las dificultades de su expansión como consecuencia de las amplias diferencias existentes entre los Estados miembros. Como resultado de ello, su acción se ha limitado a la adopción de instrumentos propios del

²¹ [COM\(2012\)740 final](#).

²² [2018/2053\(INI\)](#).

²³ J. LOWITZCH, *The Pepper III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2006.

²⁴ J. LOWITZCH, I. HASHI, R. WOODWARD (eds.), *The Pepper IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009.

²⁵ J. LOWITZCH, I. HASHI (eds.), *The Pepper V Report. Benchmarking Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the European Union, the United Kingdom and the United States*, Europa-Universität Viadrina Frankfurt, 2024.

soft law, delegando precisamente en estos Estados el desarrollo de un marco jurídico que las impulse; el cual, no obstante, ha de ser coherente con los principios generales establecidos a nivel comunitario.

4. El fomento de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa en España

A pesar del impulso dado desde la Unión, el desarrollo de estos mecanismos en los Estados miembros ha sido dispar tanto en los instrumentos de incentivo empleados como en los resultados obtenidos.

Tradicionalmente se considera, como ya se ha dicho, que estos sistemas favorecen una mejor distribución de ingresos y riqueza, mejoran la motivación y el compromiso de las personas trabajadoras y, como resultado, la productividad y favorecen la compartición del riesgo empresarial²⁶. De esta manera también se favorece la continuidad y estabilidad de la empresa y, en consecuencia, del empleo. Además, cuando este tipo de participación se acompaña de la participación en la gestión y en la decisión favorece la adaptación al cambio²⁷. Sin embargo, a pesar de los efectos positivos que se predicen de estos sistemas, existen numerosos obstáculos que limitan su expansión.

De acuerdo con un informe elaborado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions en 2012²⁸, entre los principales obstáculos para la implantación de estos esquemas, especialmente para las pequeñas empresas, se encuentran los costes de diseño, implementación y gestión de estos, que superan el importe de las ventajas fiscales aparejadas, si las hubiera. Es por ello por lo que se estima óptimo que estos gastos tengan la consideración de deducibles. Esta se suma a otras barreras de índole cultural, estructural, gubernamental y ambiental que inhiben la acción de fomento de estas fórmulas participativas²⁹. Entre ellas destaca la aversión al riesgo por parte de las personas trabajadoras, la falta de apoyo gubernamental y de incentivos fiscales óptimos, la falta de transparencia e información, o la complejidad de estos sistemas, entre otras causas. Y es que para las personas trabajadoras,

²⁶ Vid. L. GARCÉS GALDEANO, *op. cit.*, p. 72.

²⁷ *Ibidem*, p. 82.

²⁸ E. POUTSMA, *Recent trends in employee financial participation in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012.

²⁹ Vid. R. POSTLETHWAITE, *Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

incluso en los supuestos en los que la empresa empleadora constara con este tipo de fórmulas de acceso a la propiedad, puede suponer un esfuerzo financiero que resulte, en la práctica, inviable de acometer.

Otro de los principales obstáculos que enfrenta la acción normativa nacional para la promoción de la participación financiera deriva directamente de los efectos de la globalización y la digitalización. Y es que el empleo en las grandes empresas europeas está cada vez menos vinculado a sus países de origen, fenómeno que en inglés se denomina reducción del *job anchorage*. Por el contrario, muchas entidades expanden sus actividades y, en consecuencia, muchos de sus puestos de trabajo fuera de sus fronteras, acontecimiento ampliamente conocido como deslocalización. Se ha constatado una correlación positiva entre ese *job anchorage* y la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa, de manera que la deslocalización limita el potencial transformador e incentivador de las políticas, que son eminentemente nacionales y carecen de la suficiente armonización³⁰.

Para valorar la acción normativa llevada a cabo en España para el fomento de la participación financiera que instan las instituciones comunitarias, se ha de comenzar, en primer lugar, con la Constitución Española (CE). En su art. 9.2, dentro de su título preliminar que establece los principales valores sobre los que se asienta el sistema constitucional Español al cual modelan y condicionan³¹, la CE predispone que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Establecido este anhelo general de participación de los ciudadanos en la vida económica, en su art. 129.2 la Carta Magna consigna una obligación explícita a los poderes públicos de promoción eficaz de «las diversas formas de participación en la empresa» y al fomento de las sociedades cooperativas, mediante una legislación adecuada. También establecerán «los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción» que, de conformidad con el art. 38, tienen naturaleza privada.

La problemática de este entramado constitucional nace desde la propia ubicación del art. 129.2 CE. Y es que este precepto se encuentra en la parte de la Constitución dedicada a *Economía y Hacienda* (Título VII), y no en la

³⁰ Vid. M. MATHIEU, *Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2024*, European Federation of Employee Share Ownership, 2025, p. 140.

³¹ Vid. A. COLOMER VIADEL, *Regulación constitucional de la participación de los trabajadores en la economía y en la empresa*, en *Revista de Derecho Político*, 2017, n. 100, p. 834.

reguladora de los derechos sociales, de segunda generación (Título I), como podría parecer al hilo de su contenido. Ello conlleva la consignación de este artículo con posterioridad a los relativos a la propiedad privada (art. 33) y a la libertad de empresa (art. 38), a los que se “contraponen” y por los cuales puede verse limitado y afectado, lo cual reduce sus posibilidades de reivindicación frente a estos³². Además, la generalidad e imprecisión del literal de artículo, patente en la alusión a «diversas formas de participación», sin determinar la naturaleza o el alcance de esta, y sin especificar el grado de intervención que se prescribe, amenazan frontalmente su eficacia³³.

Así, la Constitución configura este como un imperativo de configuración legal, siendo el legislador ordinario el responsable de materializarlo³⁴. El mandato constitucional constituye, por tanto, una “hoja en blanco” para el legislador que, no obstante, no garantiza ningún nivel mínimo de participación, ni ninguna modalidad concreta, ni su intensidad, ni su objeto. De acuerdo con este mandato, por lo tanto, la Ley debería ser la encargada de concebir una regulación, cuando menos, de mínimos, que cree un marco para la posterior labor de la negociación colectiva³⁵.

A pesar de las bondades que se predicán de los regímenes de participación financiera, como se ha dicho, su implantación es más bien escasa. Los principales aspectos que subyacen al reducido recurso a estos sistemas son de índole diversa, destacando entre ellos la ausencia en España de un marco legislativo claro, que delega la decisión de establecer este tipo de mecanismos a la negociación colectiva y la autonomía de la voluntad de las partes contratantes. La inacción del legislador está frecuentemente alentada por la idea de que si algo es beneficioso, como parece apuntar la doctrina, su adopción se producirá de forma espontánea sin necesidad de intervención normativa alguna³⁶. Sin embargo, la experiencia práctica sugiere que el «apoyo activo por parte de los gobiernos ha sido, en la práctica, crucial para la difusión de estos acuerdos»³⁷. La intervención gubernamental tendente al fomento de estas fórmulas se ha probado clave en el desarrollo de estas, de manera que es en aquellos países en los que la participación financiera ha sido más promovida por los poderes públicos donde mayor acogida ha tenido, como es el caso de Reino Unido o de

³² Cfr. F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *op. cit.*, p. 427; S. GONZÁLEZ ORTEGA, *La participación de los trabajadores en la empresa como expresión de la democracia social*, en *Cuadernos de Derecho Público*, 2005, n. 25, p. 116; A. COLOMER VIADEL, *op. cit.*, p. 836.

³³ Cfr. S. GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.*, p. 110; A. COLOMER VIADEL, *op. cit.*, p. 838.

³⁴ Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.*, p. 113.

³⁵ Vid. F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *op. cit.*, p. 429.

³⁶ Vid. M. UVALIC, *op. cit.*, p. 76.

³⁷ *Ibidem*, p. 77. En este sentido, también J. LOWTZWCH, I. HASHI (eds.), *op. cit.*, p. 5.

Francia³⁸. Así, frente a la inacción y aparente indiferencia de nuestro legislador español, contrasta la estrategia adoptada en otros países no solo tendente a la incentivación de estos sistemas, sino incluso de obligatoriedad, como en el caso de Francia³⁹.

Francia, de hecho, ha sido uno de los países del ámbito de la Unión en los que más presente ha estado esta cuestión de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa. En los años 50 la participación en el capital se canalizaba fundamentalmente a través del movimiento cooperativo, si bien, ya en 1959, se estableció un primer mecanismo de reparto de resultados, de carácter voluntario y negociado entre las partes, consistente en la entrega de primas⁴⁰.

En 1967, durante el mandato de De Gaulle, se aprobó mediante ordenanza⁴¹ la obligatoria participación de las personas trabajadoras en los frutos del crecimiento de las empresas –*participation des salaires aux fruits de l'expansion des entreprises*–, lo cual transformó la relación entre las personas trabajadoras y la parte empleadora y las condiciones de trabajo de los primeros⁴². De acuerdo con lo previsto por esta normativa, las empresas de al menos 100 personas trabajadoras quedaban obligadas al reparto de los beneficios excedentes entre su plantilla. Esta tendencia se ha continuado en el país vecino. De hecho, en la actualidad –y desde 1990–, la norma prescribe la participación en los resultados económicos de la empresa en las empresas con más de 50 personas empleadas, y se han producido una serie de mejoras tanto en normas como en incentivos para impulsar la participación financiera⁴³.

En términos similares, en el pasado año 2025, Italia reconoció, mediante la *Legge 15 maggio 2025, n. 76*, el derecho de las personas trabajadoras a participar en la gestión, el capital y las ganancias de la empresa (*Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese*), en desarrollo de lo previsto por el art. 46 de su Constitución. En el marco de esta norma no solo se atiende a la vertiente democrática de la participación –a través de previsiones relativas a la participación de las personas empleadas en los consejos de administración y a la participación

³⁸ Vid. P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 74.

³⁹ Vid. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La reforma de la normativa reguladora de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*, cit., p. 322.

⁴⁰ Vid. M. PONS CARMENA, *op. cit.*, p. 235.

⁴¹ *Ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises*.

⁴² Vid. R. MAGNY, *La participation des salariés aux fruits de l'expansion*, en *Économie Appliquée*, 1968, n. 3-4, p. 863.

⁴³ Vid. M. PONS CARMENA, *op. cit.*, p. 233.

organizativa y consultiva–, sino también a la financiera. En concreto, esta norma aboga por fomentar la participación de las personas trabajadoras en los resultados y beneficios de la entidad empleadora, incluyendo fórmulas de propiedad del capital como la titularidad de acciones de dicha entidad. Para ello, se prevén una serie de incentivos, fundamentalmente de naturaleza tributaria, tales como una tributación reducida aplicable a aquellas empresas que distribuyan, al menos, un 10% de sus beneficios netos a su plantilla; o una exención del 50% de los dividendos derivados de acciones concedidas a las personas empleadas, con un límite de 1.500 euros al año. En la misma línea, se contienen previsiones tendentes al impulso de la participación de las personas empleadas en el capital de la empresa⁴⁴.

En cualquier caso, de acuerdo con los datos más actualizados de la *Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2024*, llevada a cabo por la European Federation of Employee Share Ownership⁴⁵, es Reino Unido quien mejor ha sabido impulsar la acogida de estos mecanismos, frente a una Francia que, si bien aún destaca entre los países del continente, parece haber perdido la inercia⁴⁶.

En los países anglosajones la participación de las personas trabajadoras en la propiedad de la empresa se ha instrumentado típicamente a través de los *Employee Stock Ownership Plans* (ESOP), traducido literalmente como Planes de Propiedad de Acciones de los Empleados, fórmula especialmente popular en los Estados Unidos, junto con los *Stock Option Plans*, *Employee Stock Purchase Plans*, *401(k) Plans* y los *Phantom Equity Plans*. En Reino Unido, a partir de la experiencia estadounidense, se desarrolló un vehículo específico asimilable a los ESOP que se denomina *Employee Ownership Trust* (EOT).

Estos últimos surgen de una iniciativa gubernamental dirigida al fomento de la participación de las personas trabajadoras en la propiedad de la empresa a través de la creación de un *trust* o fideicomiso al que la empresa vende sus acciones o participaciones y que se encuentra exento del imposición por las ganancias de capital, siempre y cuando se cumplan ciertas condiciones. Conforme a la operativa de este vehículo financiero no son las personas trabajadoras quienes directamente ostentan la titularidad de estas acciones o participaciones, sino que esta titularidad es indirecta, a través de ese *trust*, que pasa a ostentar una mayoría de control⁴⁷.

⁴⁴ Vid. IOE, *Italia: Nueva ley sobre la participación de los empleados en la dirección de las empresas*, en *IOE Industrial Relations and Labour Law Newsletter*, 2025, Julio.

⁴⁵ M. MATHIEU, *op. cit.*

⁴⁶ *Ibidem*, p. 8.

⁴⁷ Vid. M. EMMS, A. GOODMAN, *Employee Ownership Trusts (EOT)*, en www.bdo.co.uk, 22 enero 2026.

Así, a través de los EOT, la adquisición de la empresa por parte de la plantilla –lo que en la jerga financiera se conoce como *employee buy-out* (EBO)– se ha consagrado como el método más común de transmisión de las PYME en el Reino Unido –solo por detrás de la transmisión familiar–, con los EOT como su principal y más efectivo instrumento de articulación de dichas operaciones⁴⁸. El éxito de la participación financiera en Reino Unido parece deberse fundamentalmente a esta introducción de un mecanismo específico en la legislación nacional para vehicular este tipo de operaciones.

En general, los ESOP y EOT se han consolidado como canales eficaces para llevar a cabo las operaciones de EBO y así transmitir empresas sin arriesgar su continuidad, a la vez que a las personas trabajadoras se les ofrece una vía para acceder a la propiedad de la empresa⁴⁹. *Grosso modo*, se articulan como un vehículo específico a través del cual las personas trabajadoras adquieren acciones de la empresa previamente transmitidas por la parte empresarial.

Como se ha mencionado previamente, uno de los principales obstáculos que la participación financiera encuentra es la reticencia por parte de las personas trabajadoras como consecuencia del mayor riesgo que asumen y del desembolso inicial que pueden suponer algunas modalidades de participación, como puede ser la compra de acciones⁵⁰. De la venta de estas también puede derivarse una ganancia que, como tal, estará sometida a imposición, lo cual podría, de no tomarse en consideración adecuadamente, desincentivar la decisión de participación. Sin embargo, para sortear estos obstáculos, las operaciones EBO llevadas a cabo a través de estos mecanismos de ESOP y EOT, permiten atajar estas dificultades, ya que habilitan que las personas trabajadoras adquieran dichas acciones gracias a préstamos que tienen las acciones como garantía y cuyo capital se va amortizando periódicamente con los dividendos derivadas de estas que, una vez amortizado el préstamo, beneficiarán a las personas trabajadoras accionistas⁵¹. De esta manera se sortea uno de los principales obstáculos que enfrenta la participación financiera, que es la necesidad de capital para la adquisición de acciones, no al alcance de muchas personas trabajadoras, disminuyendo también el riesgo personal por estos asumido.

La participación financiera de las personas trabajadoras en la Europa continental y, por ende, en España, sin embargo, enfrenta un obstáculo

⁴⁸ *Vid.* M. MATHIEU, *op. cit.*, pp. 9 y 116.

⁴⁹ *Vid.* J.L. ELORZA MUJICA, *op. cit.*, p. 65.

⁵⁰ *Vid.* L. GARCÉS GALDEANO, *op. cit.*, p. 83.

⁵¹ *Vid.* J.L. ELORZA MUJICA, *op. cit.*, p. 102.

estructural derivado de la rigidez del nuestro sistema de *civil law*, el cual, a diferencia del *common law* anglosajón, no ampara la posibilidad de «fraccionar» el derecho de propiedad, como ocurre en los *trusts*⁵².

Mientras que en Reino Unido el modelo ESOP/EOT opera con éxito a través de la figura del *trust* —que ampara esa dualidad entre la titularidad legal del *trustee* y la propiedad real de las personas empleadas—, el ordenamiento jurídico español carece de un vehículo jurídico que ofrezca una flexibilidad equivalente. Las alternativas tradicionales en España, como las sociedades laborales, cooperativas o el uso de la autocartera bajo la Ley de Sociedades de Capital han resultado imprecisas e insuficientes para canalizar de forma masiva y segura el acceso del personal al capital social⁵³.

Ante esta “frustración” del modelo continental, y conscientes de la disparidad nacional y consiguiente dificultad en la armonización pero, a su vez, de la necesidad de esta para que la participación financiera se presente como una alternativa real, el informe *Pepper V* apuesta por la necesidad de una concepción de un régimen europeo común de ESOP.

Este modelo se propone a su vez como un desarrollo efectuado a partir de los de Reino Unido y EEUU que, igualmente, tome en consideración las particularidades de otros vehículos ya existentes en el ámbito de la Unión a nivel nacional. Así, habría de concebirse tomando en cuenta el EOT, los *Fonds Commun de Placement d'Entreprise* franceses (FCPE), la Fundación de Derecho civil austriaco, la sociedad laboral española, la cooperativa y la *closely held limited liability company* (sociedad de responsabilidad limitada con un número reducido de personas socias). Este esquema se plantea como el primer ladrillo para construir un futuro modelo común de participación financiera en el ámbito de la Unión que profundice en esa armonización. Además de ello, se aboga por el desarrollo de esquemas de participación financiera en las legislaciones nacionales y la concepción de incentivos fiscales para promover su expansión⁵⁴.

Para algunos autores esta figura común podría encontrarse en la figura de los fondos protegidos o “*protected funds*”, que implican la creación de un patrimonio separado sin personalidad jurídica, lo que permitiría a un administrador fiduciario ostentar la propiedad de los valores en beneficio de las personas trabajadoras, quienes mantendrían derechos personales protegidos incluso ante situaciones de insolvencia⁵⁵.

⁵² Vid. G. TOMÁS MARTÍNEZ, [Análisis jurídico de los fondos protegidos como propuesta de innovación social para articular la participación de los trabajadores en las empresas europeas](#), en [Revista de Estudios Cooperativos](#), 2019, n. 130, pp. 201-202.

⁵³ Vid. G. TOMÁS MARTÍNEZ, [op. cit.](#), pp. 201-202.

⁵⁴ Vid. J. LOWITZCH, I. HASHI (eds.), [op. cit.](#), p. 7.

⁵⁵ Vid. G. TOMÁS MARTÍNEZ, [op. cit.](#), pp. 207-209.

En cualquier caso, la adopción de este marco común exigiría una acción comunitaria, preferiblemente articulada mediante una Directiva lo cual, sin embargo, no parece estar actualmente encima de la mesa.

5. La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa y su vinculación con el trabajo decente

Una vez analizado el marco normativo y las políticas de fomento –y sus deficiencias– tanto a nivel europeo como nacional, cabe preguntarse si el favorecimiento de estas fórmulas de participación puede realizarse con un objetivo más ambicioso que el puramente económico o societario.

El concepto de trabajo decente, impulsado en el ámbito internacional, principalmente por la OIT, se ha convertido en un marco de referencia esencial para evaluar la calidad del trabajo en un contexto marcado por profundas transformaciones que han generado nuevas oportunidades en términos de productividad, innovación y flexibilidad, pero que también ha intensificado riesgos relacionados con la precarización, la fragmentación del trabajo y el debilitamiento de los mecanismos tradicionales de protección laboral.

En este escenario, la asimetría entre capital y trabajo tiende a acentuarse, especialmente en contextos empresariales altamente digitalizados, donde el valor se concentra en activos intangibles y en estructuras de propiedad cada vez más alejadas de las personas trabajadoras. Ello plantea interrogantes relevantes sobre la capacidad de los modelos clásicos de regulación laboral para garantizar condiciones de trabajo decentes.

Siendo este el contexto, la participación financiera puede actuar como un instrumento relevante para la promoción del trabajo decente y remar a su favor, pero también hacerlo en su contra si no se aborda la situación con las precauciones oportunas. Como señala Barretto Ghione⁵⁶, el trabajo decente implica «revisar y rescatar la participación del trabajo en el seno de la empresa», pues constituye un componente esencial de aquel y debe tender a evitar que los nuevos modelos productivos sacrifiquen niveles de calidad del trabajo o de la autonomía de las personas trabajadoras.

Como se ha podido observar, las instituciones de la Unión se han mostrado generalmente favorables al impulso de la participación financiera de las personas trabajadoras, considerándola como uno de los fundamentos

⁵⁶ H. BARRETTO GHIONE, *Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*, en *Boletín Cinterfor*, 2001, n. 151, p. 168.

mismos del modelo social europeo por tender puentes entre trabajo y capital, frente a la tradicional dicotomía entre ambos⁵⁷.

Uno de los principales componentes de ese trabajo decente son precisamente las condiciones de trabajo, con el salario como una de sus más relevantes expresiones. Como se ha mencionado con anterioridad, las personas trabajadoras obtienen una ventaja directa de su participación financiera en la empresa, que resulta la consecuencia más evidente de estos esquemas: el acceso a la riqueza que crea la empresa para la que trabajan⁵⁸. La participación financiera tiene, por consiguiente, un impacto directo en la retribución que la persona trabajadora percibe como consecuencia de su prestación de servicios. Tanto en los casos de participación en los beneficios como de participación en la propiedad, se altera y se sobrepasa la concepción tradicional del salario que, frente a su habitual fijeza y predeterminación, torna en más flexible⁵⁹. Bajo la operativa de estos esquemas la contraprestación percibida se vuelve reactiva y responde positiva o negativamente frente a las contingencias del mercado. Así, en coyunturas de crisis y/o pérdidas, la parte empleadora se beneficiaría de una disminución de sus costes de personal sin necesidad –o, en cualquier caso, con una menor necesidad– de recurrir a despidos o suspensiones de contratos. Por su parte, las personas trabajadoras verían cómo su contraprestación aumenta en contextos de bonanza y crecimiento económico. Así descrito, sería lo que se conoce como un *win-win*, si bien la retribución que se perciba como consecuencia la participación financiera ha de considerarse siempre como complemento y nunca como sustituto de un salario fijo mínimo pues, de lo contrario, la participación financiera podría convertirse en un salvoconducto para la precariedad.

La parte empresarial ya cuenta con mecanismos de flexibilidad interna y externa para adaptarse a estas situaciones⁶⁰, sin embargo, la particularidad de los esquemas de participación financiera de las personas trabajadoras es que en lugar de vincular la retribución de la persona trabajadora a una coyuntura, a una situación general del mercado, esta se vincula directa y específicamente a la situación de la empresa contratante⁶¹. De esta manera,

⁵⁷ Vid. L. GARCÉS GALDEANO, *op. cit.*, p. 71.

⁵⁸ Vid. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La participación financiera de los trabajadores en las empresas del IBEX a través de la negociación colectiva*, cit.

⁵⁹ Vid. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La reforma de la normativa reguladora de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*, cit., p. 318.

⁶⁰ Los arts. 41 y 82.3 ET ya habilitan al empresario a reducir «el sistema de remuneración y cuantía salarial» en caso de concurrencia de «causas económicas, técnicas, organizativas o de producción».

⁶¹ Vid. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La reforma de la normativa reguladora de la*

el resultado que se pretende conseguir es un incentivo para que la persona trabajadora incremente su eficiencia y productividad, por la expectativa de beneficiarse de esas ganancias incrementales generadas en la empresa.

Los efectos de la participación financiera en la propia persona trabajadora, en la empresa y en la economía en su conjunto han sido objeto de estudios empíricos que han observado, con carácter general, aumentos en motivación, productividad, satisfacción de las personas trabajadoras y, como resultado, de los beneficios empresariales⁶². Desde la óptica de la empresa, la participación financiera de las personas trabajadoras permite alinear los objetivos de estas últimas con los de la empresa, así como involucrar a aquellas en la buena marcha de la organización. Representa, además, herramienta de atracción y fidelización de talento e incentivan y motivan a la persona trabajadora y, en consecuencia, generalmente su productividad⁶³. Como consecuencia de estos mecanismos, la persona trabajadora pasa a percibir compensaciones de diversa índole: salario, retribución en especie, participación en beneficios, incremento de valor de sus acciones o participaciones; pero también mayor estabilidad en su puesto de trabajo y una mejor posición para incidir en la toma de decisiones, entre otras⁶⁴, con lo que ello puede suponer para la mejora de la calidad de su trabajo.

Esto, además, tiene un rol crucial en la reducción de la brecha de ingresos y de riqueza en las clases medias⁶⁵. De hecho, se estima que estas fórmulas tienden idealmente hacia una distribución más justa de la riqueza generada, y, con ello, entrañan un evidente potencial para la reducción de la desigualdad. Pero es que, además del efecto que la función redistributiva de riqueza tiene sobre las personas trabajadoras, ello también genera un impacto positivo en la economía en general e incluso se estima que la participación financiera no solo redistribuye sino que incrementa esa riqueza⁶⁶. Ello se produce como consecuencia del incremento en la productividad de las personas trabajadoras y la innovación⁶⁷.

participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa, cit., p. 320.

⁶² Cfr. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La reforma de la normativa reguladora de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*, cit., p. 322; G. LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, *Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a los objetivos empresariales*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2002, n. 40, p. 84.

⁶³ Cfr. A. DE JUAN JUAN, p. 123; L. GARCÉS GALDEANO, *op. cit.*, p. 81-82.

⁶⁴ Vid. G. LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, *op. cit.*, p. 90.

⁶⁵ Vid. J. LOWITZCH, I. HASHI (eds.), *op. cit.*, p. 5.

⁶⁶ Vid. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La participación financiera de los trabajadores en las empresas del IBEX a través de la negociación colectiva*, cit.

⁶⁷ Vid. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La reforma de la normativa reguladora de la*

Adicionalmente, se constata que estas fórmulas tienden a rebajar el conflicto social como consecuencia de una mejora en el bienestar de las personas trabajadoras que, a su vez, mejora el bienestar general⁶⁸.

Se corrobora también que la participación financiera constituye una herramienta de gran utilidad e interés en la conservación de las empresas, facilitado la sucesión, especialmente en el caso de las PYME, en las que la infructuosa sucesión en la titularidad de las empresas puede resultar en su cierre y la consiguiente extinción de la relación laboral de las personas trabajadoras. La existencia de mecanismos de participación financiera aporta una mayor seguridad en tanto mejoran la resiliencia en caso de crisis, favoreciendo la continuidad y estabilidad de la empresa y, en consecuencia, del empleo, pero también del propio bienestar de las personas trabajadoras, generando una mayor sensación de control y autonomía que genera efectos psicosociales positivos en las personas trabajadoras. Por último, se considera que estos esquemas pueden generar externalidades positivas en las comunidades locales en las que se implanten y en el medio ambiente⁶⁹.

En varios de los documentos institucionales anteriormente analizados, se pone de relieve la vinculación de la participación financiera con el trabajo decente a través de su incidencia en la creación de más y mejores empleos, la mejora de la calidad del empleo y una mayor cohesión social que, no obstante, está supeditada a que los regímenes de participación financiera se adecúen a los principios identificados en *Pepper I*, que velan por la igualdad y la protección de las personas trabajadoras⁷⁰. Es decir, a pesar de lo que, conforme a las líneas anteriores, pudiera parecer, la aparente relación positiva entre participación financiera y trabajo decente no es automática ni exenta de tensiones. La eficacia de estos modelos depende de su articulación con los derechos laborales, de la transparencia informativa y de la existencia de marcos normativos que eviten la instrumentalización de la participación como sustituto de garantías laborales básicas. En consecuencia, la participación financiera debe entenderse como un complemento, y no

participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa, cit., p. 318.

⁶⁸ Vid. T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La participación financiera de los trabajadores en las empresas del IBEX a través de la negociación colectiva*, cit.

⁶⁹ Vid. T. GONZA, [A new vision of a social enterprise: Standards and scaling social employee ownership in EU](#), en *ied.si*, 29 enero 2025, p. 4. El autor considera que, especialmente en el caso de que las personas trabajadoras asuman parte de la propiedad de las empresas, al ser estas personas ciudadanas de sus respectivas comunidades locales, ello ancla el valor generado en las comunidades locales y minimiza los efectos negativos que la actividad pudiera tener en estas y en su entorno.

⁷⁰ En este sentido, lo expuesto en relación con el [Libro Verde COM\(2001\)366 final](#), cit., la [Comunicación COM\(2002\)364 final](#), cit., el la [Resolución 2018/2053\(INI\)](#), cit., y los *Pepper Reports*.

como una alternativa, a los mecanismos tradicionales de protección del trabajo.

Además, pese a que sobre el papel los esquemas de participación de las personas trabajadoras en la financiación y la propiedad de la empresa empleadora parezcan poco menos que la panacea, su utilización es más bien escasa lo cual justifica la pertinencia, en este estudio, de reivindicar su impulso y analizar los esfuerzos realizados en esta dirección.

6. La economía social y solidaria como modelo avanzado de participación

Ante las marcadas dificultades para una armonización comunitaria en materia de participación financiera que promueva su expansión, no escapa al lector la existencia de una fórmula que aúna las dos formas de democracia empresarial a las que se hizo referencia al inicio, es decir, la democracia en la toma de decisiones y la democracia financiera: las entidades de economía social (ESS); que, además, son a menudo calificadas como una de las principales bazas para la promoción del trabajo decente, en particular, y del desarrollo sostenible y la justicia social, en general⁷¹.

De hecho, el propio art. 129.2 CE al que se ha aludido con anterioridad, y que establece la obligación constitucional de impulso de la participación de las personas trabajadoras, configura este modelo de entidad –en particular, la cooperativa– como prioritario en ese mandato al legislador ordinario, al que le impone la elaboración de una legislación adecuada para su fomento y estímulo. De esta manera, la Carta Magna introduce un principio “pro cooperativo”, que debería llevar a un mayor favorecimiento de este modelo societario⁷². Por último, el *item* de cierre de este precepto constitucional insta a los poderes públicos a facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la titularidad de los medios de producción, gesta que puede implementarse igualmente a través de esa apuesta por la ESS, además de a través de las operaciones de EBO a las que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior.

Las Naciones Unidas reconocen el papel de la ESS en el apoyo al desarrollo de modelos empresariales participativos, con lo que ello implica en términos de mejora democrática y de justicia social⁷³. Es vasta la literatura

⁷¹ Vid. OIT, [Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2022, 110ª reunión, p. 3.

⁷² Vid. A. COLOMER VIADEL, *op. cit.*, pp. 839-841.

⁷³ Vid. NACIONES UNIDAS, [Promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible](#), Resolución 18 abril 2023, A/RES/77/281, p. 3.

que destaca el papel de estas entidades y, en particular, de las cooperativas, como su mayor exponente, en la generación de empleo⁷⁴ –y en la calidad de este– y en la promoción de la democracia en la empresa, tanto en su vertiente participativa/democrática como financiera, lo que las convierte en un vehículo idóneo para el impulso del trabajo decente⁷⁵.

En estas entidades, al confluir en un mismo sujeto la figura de la empleadora y de la trabajadora, en el caso de las personas socias/trabajadoras, se produce una aún más intensa alineación de los intereses tradicionalmente contrapuestos, que rema en favor de un menor conflicto entre ambos y, en fin, a empleo de mayor estabilidad y calidad⁷⁶. De hecho, en algunas entidades de la ESS, como las cooperativas de trabajo asociado, es precisamente esto último su objetivo principal, frente a la tradicional maximización de beneficios propia de las empresas capitalistas⁷⁷.

En estas entidades, democráticas por naturaleza, la propiedad de la empresa y la participación en la financiación y propiedad no derivan de la adquisición o entrega de una acción o participación, sino que se encuentran ligados a la propia pertenencia y participación activa en la ESS⁷⁸.

Sin embargo, en la práctica, los ejemplos exitosos de entidades democráticas desde sus inicios son relativamente escasos, pero ¿y la conversión de entidades ya existentes y rentables en, por ejemplo, cooperativas?⁷⁹ Esta conversión puede acometerse de manera directa, lo cual requiere un significativo esfuerzo financiero por parte de las personas trabajadoras, o de manera gradual. Es en este segundo supuesto en el que podrían entrar en juego mecanismos como los ESOP estadounidenses o los EOT de Reino Unido⁸⁰, que deberán ir acompañados, por supuesto, de un proceso de transformación cultural de la entidad para alinearse con los principios cooperativos. En esta línea, y para la traslación de este planteamiento a España y otros países de la Unión, encajan las propuestas previamente expuestas para el desarrollo de un modelo adaptado a la

⁷⁴ Vid. F.J. HIERRO HIERRO, *Las relaciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado*, en *Aranzadi Social*, 2003, n. 5.

⁷⁵ Cfr. J. LÓPEZ RODRÍGUEZ, *The promotion of both decent and green jobs through cooperatives*, en *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, 2019, n. 54; M. MIÑARRO YANINI, *La economía social como motor de desarrollo sostenible medioambiental y social*, en *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2023, n. 42.

⁷⁶ Vid. D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, *Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2021, n. 139, p. 16.

⁷⁷ *Idem*.

⁷⁸ Vid. T. GONZA, *op. cit.*, p. 1.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 2.

⁸⁰ *Idem*.

idiosincrasia europea, el *European ESOP*⁸¹, como la efectuada en 2014 por la European Federation of Employee Share Ownership⁸².

La arquitectura institucional de la Unión Europea ha ensalzado a la economía social como el vehículo predilecto para democratizar el capital empresarial. La Comisión emitió en 2021 una Comunicación que lleva como título *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*⁸³, la cual consolida la economía social como un pilar estratégico para una recuperación económica justa y resiliente tras la pandemia de la Covid, cuya relevancia reside en considerar a la persona y el fin social por encima del lucro. Esta visión entronca directamente con la participación financiera de las personas trabajadoras, especialmente a través de la apuesta por fórmulas como las cooperativas, así como por los procesos de adquisición de empresas por parte de las plantillas, los EBO, donde la propiedad compartida garantiza una gobernanza democrática y una distribución equitativa de los beneficios.

En el año 2022, la Comisión hizo público el *Transition pathway for Proximity and Social Economy*, una hoja de ruta para las transiciones verde y digital⁸⁴, la cual, entre las principales soluciones identificadas para abordar los retos a los que la ESS se enfrenta, destaca la creación de un modelo de ESOP para Europa.

Mientras que el plan de acción de 2021 delineó el sustrato estratégico de la Unión en esta materia, la Recomendación que el Consejo emitió en 2023⁸⁵ a este respecto transformó la visión en un mandato concreto dirigido a los Estados miembros. Ambos documentos defienden que la implicación activa de las personas trabajadoras en el capital no solo se relaciona con mejoras en términos laborales, sino que constituye una estrategia sistémica para humanizar el mercado único. Las personas trabajadoras, que asumen un rol de socias/propietarias, acceden a un mayor nivel de autonomía y sostenibilidad del empleo a largo plazo, con lo que ello significa en términos de trabajo decente, mientras que contribuye a la mejora de las condiciones laborales y fomenta una inclusión social efectiva en el territorio de la Unión. De esta manera, la participación financiera se convierte en un instrumento de resiliencia que asegura la sostenibilidad del empleo a largo plazo y garantiza que la transición económica sea, ante todo, inclusiva y equitativa.

Sin embargo, para que ello sea así, impera la necesidad de crear «marcos

⁸¹ *Ibidem*, p. 3.

⁸² *Vid.* L. GARCÉS GALDEANO, *op. cit.*, p. 74.

⁸³ COM(2021)778 final.

⁸⁴ EUROPEAN COMMISSION, *Transition pathway for Proximity and Social Economy*, 2022, p. 18.

⁸⁵ [Recomendación del Consejo de 27 de noviembre de 2023 sobre el desarrollo de condiciones marcos para la economía social \(C/2023/1344\)](#).

coherentes para la economía social» que favorezcan su implantación, tomando en consideración los numerosos obstáculos específicos a los que este tipo de iniciativas se enfrentan, como son el apoyo financiero, el acceso al mercado, la formación y la fiscalidad, entre otras.

En el contexto nacional español, el 1 de junio de 2023 se publicó en el BOE la Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027, que constituye la pieza de cierre que traslada el mandato europeo al ordenamiento jurídico español. Este documento no solo reconoce la resiliencia del modelo, sino que apuesta decididamente por la sociedad laboral y la cooperativa como fórmulas de éxito para canalizar la participación financiera de las personas trabajadoras. Según la Estrategia, facilitar que miembros de la plantilla puedan acceder a la propiedad del capital no es solo una medida de salvaguarda ante crisis empresariales, sino un compromiso con el trabajo decente, al garantizar empleos estables, menos precarios y con una gobernanza donde la persona trabajadora recupera su papel central en la dirección de la economía.

7. Reflexiones finales

La participación financiera actúa como un catalizador del trabajo decente al diluir la dicotomía capital/trabajo en favor de la corresponsabilidad. Al integrar la propiedad en la figura del trabajador, garantiza una gobernanza más democrática que prioriza la estabilidad y dignidad del empleo frente al lucro, consolidando la democratización financiera como el pilar indispensable para un trabajo decente.

A nivel comunitario, la apuesta por la promoción de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa es clara. Sin embargo, el impulso es tímido y limitado a ensalzar las virtudes de estos sistemas y a la emisión de guías y orientaciones para los Estados, pero sin dar pasos firmes hacia una mayor armonización.

Habida cuenta de la acuciante tendencia descentralizadora y de deslocalización de las grandes empresas, el incentivo o incluso obligatoriedad de implantación de estos esquemas ve disminuida su eficacia precisamente como consecuencia de esa falta de armonización.

En consecuencia, la primera enseñanza que se puede extraer con claridad de las páginas anteriores es la necesidad de acometer decididamente esa armonización, comenzando con la creación de un instrumento común europeo de ESOP/EOT que permita vehicular las operaciones de EBO,

incluso, cuando se den situaciones transfronterizas. Ello facilitaría notablemente la participación financiera en la modalidad de propiedad.

Volviendo al marco interno español, la amplitud del precepto constitucional, a pesar de tener las desventajas a las que nos hemos referido con anterioridad, ofrece al legislador un amplio margen de maniobra que, sin embargo, hasta la fecha, no ha sido aprovechado⁸⁶. De hecho, el escaso tratamiento normativo, tanto desde la óptica mercantil como jurídico-laboral, inhiben su fomento⁸⁷. Siguiendo las pautas ofrecidas por las instituciones europeas, España ha de desarrollar un marco regulatorio que impulse la participación financiera y ataje los posibles efectos negativos que pueden desincentivar el recurso a estos sistemas, especialmente evidentes en la modalidad de participación en la propiedad.

Para ello, en primer lugar, es necesario garantizar la existencia de un instrumento que permita canalizar adecuadamente la participación en la propiedad de las personas trabajadoras, ya sea a través de ESS, como las sociedades laborales y cooperativas, ya sea a través de otras figuras mercantiles existentes o de nueva creación, como los *protected funds*.

En segundo lugar, la fiscalidad se erige como un elemento clave de incentivación de estos regímenes, tanto en sus modalidades de participación en los beneficios como de participación en la propiedad, y ello desde una doble perspectiva: la de la empresa y la de la persona trabajadora que pretenda vincularse financieramente a aquella. Esta fiscalidad debería tender hacia la garantía de una «neutralidad» de estas operaciones, hacia la eliminación de cargas fiscales que de la operativa de estos modelos se deriven y a facilitar determinados modelos societarios que promuevan este tipo de participación. No obstante, este tratamiento fiscal favorable no puede convertirse en un objetivo en sí mismo, sino en un medio para facilitar la participación, reduciendo los obstáculos para su implementación, facilitan la continuidad de las empresas y la estabilidad del empleo⁸⁸. Ello exige que el tratamiento fiscal favorable se construya desde la consciencia de los posibles abusos que de este puede producirse.

Por último, la normativa europea impide, con carácter general, la concesión de ayudas de estado que favorezcan un tipo concreto de empresas y, en este caso, de empresas que implementen sistemas de participación financiera, por constituir una discriminación que altera la competencia, a excepción de las exenciones a este respecto permitidas para la ESS. Sin embargo, la promoción de estos esquemas en entidades que no

⁸⁶ Cfr. S. GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.*, pp. 113-114; A. COLOMER VIADEL, *op. cit.*, p. 847; M. PONS CARMENA, *op. cit.*, p. 228.

⁸⁷ Vid. P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, p. 161.

⁸⁸ Vid. L. GARCÉS GALDEANO, *op. cit.*, pp. 75 y 83.

pertenezcan a la ESS puede pasar por el establecimiento de una regulación clara y adecuada, la simplificación de trámites para la implementación de estos mecanismos, la concepción de vehículos adecuados para favorecer esta participación y la adopción de incentivos fiscales para promover la instauración de estos sistemas por parte de las empresas y su acogida por parte de las personas trabajadoras.

8. Bibliografía

- BARRETTO GHIONE H. (2001), *Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*, en *Boletín Cinterfor*, n. 151, pp. 153-172
- COLOMER VIADEL A. (2017), *Regulación constitucional de la participación de los trabajadores en la economía y en la empresa*, en *Revista de Derecho Político*, n. 100, pp. 831-848
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1996), *Pepper II. Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) en los Estados miembros*
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (1991), *The Pepper Report. Promotion of employee participation in profits and enterprise results*
- DE JUAN JUAN A. (1999), *A vueltas con el Plan Pepper. El fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 17, pp. 111-128
- ELORZA MUJICA J.L. (2014), *La participación de las personas en la empresa como innovación social: la empresa participativa integral (EPI)*, Tesis Doctoral, Universidad de Deusto
- EMMS M., GOODMAN A. (2026), *Employee Ownership Trusts (EOT)*, en *www.bdo.co.uk*, 22 enero
- EUROPEAN COMMISSION (2022), *Transition pathway for Proximity and Social Economy*
- GARCÉS GALDEANO L. (2021), *La participación financiera de los trabajadores. Hacia un modelo inclusivo-participativo de empresa*, en *Papeles de Economía Española*, n. 167, pp. 71-84
- GONZA T. (2025), *A new vision of a social enterprise: Standards and scaling social employee ownership in EU*, en *ied.si*, 29 enero
- GONZÁLEZ ORTEGA S. (2005), *La participación de los trabajadores en la empresa como expresión de la democracia social*, en *Cuadernos de Derecho Público*, n. 25, pp. 107-130

- GUTIÉRREZ COLOMINAS D. (2021), *Trabajo decente y sociedades cooperativas de trabajo asociado: Propuestas de implementación en la Ley 27/1999*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 139, pp. 1-21
- HIERRO HIERRO F.J. (2003), *Las relaciones laborales en las cooperativas de trabajo asociado*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 1459-1478
- IOE (2025), *Italia: Nueva ley sobre la participación de los empleados en la dirección de las empresas*, en *IOE Industrial Relations and Labour Law Newsletter*, Julio
- LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS G. (2002), *Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a los objetivos empresariales*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 40, pp. 73-98
- LÓPEZ RODRÍGUEZ J. (2019), *The promotion of both decent and green jobs through cooperatives*, en *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, n. 54, pp. 115-129
- LOWITZCH J. (2006), *The Pepper III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin
- LOWITZCH J., HASHI I. (eds.) (2024), *The Pepper V Report. Benchmarking Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the European Union, the United Kingdom and the United States*, Europa-Universität Viadrina Frankfurt
- LOWITZCH J., HASHI I., WOORDWARD R. (eds.) (2009), *The Pepper IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin
- MAGNY R. (1968), *La participation des salariés aux fruits de l'expansion*, en *Économie Appliquée*, n. 3-4, pp. 863-873
- MATHIEU M. (2025), *Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2024*, European Federation of Employee Share Ownership
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), *El Consejo de Ministros aprueba el anteproyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social*, en www.mites.gob.es, 8 octubre
- MIÑARRO YANINI M. (2023), *La economía social como motor de desarrollo sostenible medioambiental y social*, en *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 42, pp. 15-47
- NACIONES UNIDAS (2023), *Promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible*, Resolución 18 abril, A/RES/77/281
- NIETO ROJAS P. (2011), *La participación financiera de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch

- OIT (2022), [*Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2022, 110ª reunión
- PONS CARMENA M. (2025), [*Estudio jurídico comparado sobre la participación de los trabajadores en las empresas de Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España*](#), en [*Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*](#), n. 115, pp. 213-245
- POSTLETHWAITE R. (2004), [*Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions*](#), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- POUTSMA E. (2012), [*Recent trends in employee financial participation in the European Union*](#), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO F. (1979), [*La participación de los trabajadores en la empresa*](#), en [*Revista de Política Social*](#), n. 121, pp. 415-437
- SALA FRANCO T., TODOLÍ SIGNES A. (2020), *La participación financiera de los trabajadores en las empresas del IBEX a través de la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, n. 72
- SALA FRANCO T., TODOLÍ SIGNES A. (2024), *La reforma de la normativa reguladora de la participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*, en T. SALA FRANCO (dir.), *Reflexiones acerca de un estatuto de trabajo para el siglo XXI*, Tirant lo Blanch
- TOMÁS MARTÍNEZ G. (2019), [*Análisis jurídico de los fondos protegidos como propuesta de innovación social para articular la participación de los trabajadores en las empresas europeas*](#), en [*Revista de Estudios Cooperativos*](#), n. 130, pp. 198-212
- UVALIC M. (1995), [*La participación financiera de los trabajadores en la Unión Europea*](#), en [*Ekonomiaz*](#), n. 33, pp. 64-77

Normativa Europea

Comunicación de la Comisión sobre su Programa de Acción para la aplicación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, 5 diciembre 1989, COM(89)568 final

[Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores](#), 5 julio 2002, COM(2002)364 final

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Plan de acción: Derecho de sociedades europeo y gobierno corporativo – un marco jurídico moderno para una mayor participación de los accionistas y la viabilidad de las empresas](#), 12 diciembre 2012, COM(2012)740 final

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*](#), 9 diciembre 2021, COM(2021)778 final

[*Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*](#), 18 julio 2001, COM(2001)366 final

[Recomendación del Consejo de 27 de noviembre de 2023 sobre el desarrollo de condiciones marcos para la economía social](#) (C/2023/1344)

[Recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa \(incluida la participación en el capital\)](#) (92/443/CEE)

[Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social](#)

[Resolución del Parlamento Europeo, de 23 de octubre de 2018, sobre el papel de la participación financiera de los trabajadores en la creación de empleo y la reintegración de los desempleados](#) (2018/2053 (INI))

[Segunda Directiva 77/91/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1976, tendente a coordinar, para hacerlas equivalentes, las garantías exigidas en los Estados Miembros a las sociedades, definidas en el párrafo segundo del artículo 58 del Tratado, con el fin de proteger los intereses de los socios y terceros, en lo relativo a la constitución de la sociedad anónima, así como al mantenimiento y modificaciones de su capital](#)

Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de cambio climático (un derecho en construcción)

Francisco PÉREZ AMORÓS*

RESUMEN: Ante el cambio climático, sobrevenido durante la transición digital y verde que discurre en el ámbito del trabajo, procede fortalecer el multilateralismo a nivel internacional y la gobernanza compartida a nivel empresarial. Y, en ambos casos, resulta imprescindible garantizar el derecho de información de los representantes de los trabajadores. Sin tal información, no es posible el trabajo decente.

Palabras clave: Comités de empresa, participación, información, doble transición digital y verde, cambio climático, trabajo decente.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Frente a desafíos globales, conviene soluciones planetarias eficaces. 2.1. Multilateralismo y gestión compartida del cambio climático. 2.2. Una información ¿reforzada? 2.3. El cambio climático: su acusado perfil laboral. 3. Aspectos laborales de la acción climática según las fuentes internacionales y regionales. 3.1. ONU: de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a la gobernanza multilateral y participada (Acuerdo de París). 3.2. OIT: del trabajo decente a la participación plena y a la información reforzada. 3.3. La Unión Europea: gobernanza participada de la doble transición digital y verde, información en materia de sostenibilidad y diligencia debida. 4. El art. 64 TRLET: un pasaje en constante cambio, necesitado de una nueva orientación. 4.1. Algunas cuestiones generales. 4.2. Sujetos, objeto, momento, forma y objetivos. 5. Bibliografía.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Autònoma de Barcelona (España).



Right of Workers' Representatives to Information on Climate Change (a Right under Construction)

ABSTRACT: In the face of climate change, which has arisen during the digital and green transition taking place in the workplace, it is necessary to strengthen multilateralism at the international level and shared governance at the corporate level. And, in both cases, it is essential to guarantee the right to information of the workers' representatives. Without such information, decent work is not possible.

Key Words: Works councils, participation, information, dual digital and green transition, climate change, decent work.

1. Introducción

Las relaciones entre el derecho del trabajo y de la seguridad social y el cambio climático se estrechan en estos tiempos convulsos climáticamente, y así seguirá siendo, entre otras razones, porque estos tiempos también son, indefectiblemente, tiempos digitales. La huella climática de la IA ya es un desafío laboral de primer orden.

Entre los derechos laborales que adquieren mayor protagonismo en estos tiempos, merece cita propia el derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa, que, una vez más, aprovecha cualquier ocasión –en este caso la transición climática en tiempos digitales– para incluir nuevas materias.

En este estudio, tras una introducción (§ 1), se comentan unos aspectos contextuales del derecho de información (§ 2), se trata de sus referentes básicos desde una perspectiva internacional y regional (§ 3) y, finalmente, se detalla la información climática del comité de empresa, según la legislación española (obviando la que traslada a sus representados), y se menciona la información del comité de empresa europeo (CEE), según la normativa de la Unión Europea (§ 4). Se ha optado por un estudio panorámico del derecho de información en cuestión en su estado actual (2024-2026), con todo lo que ello comporta en punto a posibles simplificaciones y omisiones. El tono de la exposición es más reflexivo que propositivo y las fuentes citadas son un simple muestrario de las más recientes (2024-2026, salvo contadísimas excepciones).

2. Frente a desafíos globales, conviene soluciones planetarias eficaces

2.1. Multilateralismo y gestión compartida del cambio climático

Para ordenar los efectos del cambio climático en el ámbito laboral, es imprescindible el intervencionismo normativo internacional basado en el multilateralismo, pues, siendo que el trabajo y el clima carecen de fronteras territoriales, se requieren unos mínimos universales basados en la colaboración y *coordinación* entre estados (multilateralismo), que cohonesten los distintos objetivos de los estados implicados¹. A lo que se debe añadir

¹ Ver *Iniciativa Mundial sobre la Integridad de la Información en Materia de Cambio Climático*, y, UNESCO, *Declaration on Information Integrity on Climate Change*, en www.unesco.org, 12 noviembre 2025, para «Promover una acción climática informada e inclusiva, fomentando

sin solución de continuidad por razones de fondo que tal intervencionismo internacional, aunque indispensable, es manifiestamente insuficiente para ordenar el cambio climático, pues, para superar que «los trabajadores se encuentran entre las personas más expuestas a los riesgos del cambio climático»², además de las legislaciones estatales, también se requieren el diálogo social entre los interlocutores sociales y la participación de los representantes de los trabajadores en las empresas, prácticas privadas negociadas ambas, que *per se* explican la gestión compartida del cambio climático en general y revalorizan la información de los trabajadores sobre tal materia en particular, tal y como se comenta en el siguiente subapartado.

Todo ello permite plantear que el derecho del trabajo y el cambio climático comparten cada vez más espacios, no sólo por necesidad sino también con mayor convicción política y social³. Recuérdese – aprovechando que la historia clarifica la actualidad– que el derecho del trabajo, ocupado desde sus propios orígenes por un “ambiente” de trabajo, especialmente ligado a la higiene laboral, con el paso del tiempo, incorporó a sus preocupaciones el respeto del “medio ambiente” en general, especial pero no únicamente vinculado a la seguridad y salud laboral, hasta que hoy día el ordenamiento laboral ha convertido al “cambio climático”, en concreto, en uno de sus referentes de primerísimo orden⁴, hasta el punto que sea un factor decisorio del desarrollo sostenible y del trabajo decente, auténticas claves de bóveda de los objetivos de la ONU y OIT –máxima expresión del multilateralismo y del tripartismo, respectivamente–, según se concretará.

2.2. Una información ¿reforzada?

Informar sobre la vinculación existente entre el trabajo y las empresas (causa) y el cambio climático (efecto) coadyuva a superar el oscurantismo que rodea al cambio climático en ciertas ocasiones. Informar, en concreto,

el acceso equitativo a información precisa, coherente, basada en evidencia y comprensible sobre el cambio climático para todas las partes interesadas.

² OIT, *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, 2024, p. 1.

³ Ver M. MIÑARRO YANINI, *La «Ecología», nuevo principio informador y conformador del Derecho Social: logros y desafíos pendientes*, en M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, Comares, 2025.

⁴ Ver VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Ponencias*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025.

a los representantes de los trabajadores en la empresa sobre el cambio climático es una condición *sine que non* para el buen fin de la negociación colectiva, otra clave para prevenir y mitigar el cambio climático. La información debatida forma parte del núcleo duro de la misma libertad sindical, un derecho de derechos de rango fundamental⁵. La información incide en el reparto del poder, entre el empresariado y los trabajadores, en el ámbito de la empresa, un centro que incide en el cambio climático (por activa y por pasiva). Y todo ello permite plantear que la información debatida no puede ser una información cualquiera, sino cualificada, tal y como se plantea en sedes autorizadas (ONU y OIT, por ejemplo), en los términos que se comentará.

Para contextualizar el debate sobre la información objeto de atención en estas páginas, valga mencionar –sin mayor detalle– las siguientes circunstancias: el pasaje 129.2 CE continúa sin desarrollarse plenamente; no pocos intentos –históricos y actuales– de profundizar en la participación y en la información de los trabajadores han provocado, y provocan, encendidos debates y suscitados grandes inquietudes en ciertos foros, especialmente en algunos empresariales; recuérdese que el derecho de información en la empresa continúa –sin pausa– dando lugar a sentencias discutibles y discutidas⁶.

2.3. El cambio climático: su acusado perfil laboral

A partir del concepto de “cambio climático” (*ex* Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de 1992 (CMNUCC), arts. 1, §§ 1 y 2, y 3, §§ 1 y 4, por todos), y recordado que tiene autonomía –a pesar de que mantenga relaciones contextuales con el medio ambiente–, aquí y ahora, procede resumir algunos de los aspectos de su perfil laboral.

Comprobado que el trabajo se presta actualmente en un contexto altamente digitalizado a la vez que muy convulso climáticamente, se deduce que la laboralidad del cambio climático no resulta de sumar los efectos laborales de una y otra circunstancia, sino de cálculos exponenciales, pues ambas se retroalimentan.

⁵ Cfr. A. PARENT-THIRION, T. WEBER, J. CABRITA, *Job quality side of climate change*, Eurofound Research Report, 2024; E. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, *Transparencia algorítmica y libertad sindical*, en *Revista de Derecho Social*, 2025, n. 112.

⁶ Ver COMISIÓN INTERNACIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO, *Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*, informe encargado por la Vicepresidencia Segunda y el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2026.

De todo ello da debida cuenta el hecho que una norma de tan alta condición, como lo es el denominado Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE (RIA)⁷, ponga de relieve –según se expone– que la laboralidad de la IA no solo se debe a que es una tecnología que incide en el trabajo, sino también a que afecta al cambio climático, cuya repercusión laboral igualmente es grande⁸. De todo ello igualmente da cuenta el hecho que un titular tan simple y manido como *Teletrabajo y cambio climático* también se utiliza para denunciar que potenciar el uso de IA (teletrabajo) para afrontar ciertas emergencias climáticas podría inducir otros problemas climatológicos, más o menos perjudiciales laboralmente que los que se querían ordenar, una paradoja que concede al derecho de información sobre el clima un plus de relevancia en los tiempos actuales.

Este escenario laboral podría ser todavía más complejo, como más problemática podría ser la configuración del derecho de información de los representantes de los trabajadores de las empresas en materia climática, si el debate se centra o toma en consideración las empresas que son centros de datos, cuestión que, aunque merece un estudio particular, se deja simplemente citada.

Algunos de los rasgos básicos del perfil laboral del cambio climático que pueden animar el debate son los siguientes: 1) es un factor con un componente económico particularmente marcado (Marx: capital *versus* naturaleza); 2) es un factor “multiplicador” de los riesgos laborales (es un “riesgo de riesgos”); 3) es un factor que mantiene una más que estrecha relación con el “tiempo de trabajo”, que es el referente laboral por excelencia (*v.gr.*, jornadas reducidas, permisos, horarios ajustados y suspensiones contractuales); 4) es un factor que genera un conflicto “clasista”, personal y regionalmente (enfrenta a personas desiguales y, a mayor *inri*, genera “ganadores y perdedores”, reproduciendo los roles y los problemas, y distancia más el “Norte” del “Sur”); 5) es un factor “multinivel”, pues incide en varios derechos individuales y colectivos y en varias categorías e instituciones laborales (desde la salud hasta las “migraciones climáticas” y la “justicia climática”); 6) es uno de los factores que inciden en el “desarrollo sostenible” y en el “trabajo decente”, que, como se ha anticipado y se insistirá, son el santo y seña de las actividades

⁷ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los reglamentos (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828.

⁸ Ver F. PÉREZ AMORÓS, *Aspectos laborales del Reglamento (UE) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2025, n. 1.

de las Naciones Unidas y de la OIT, respectivamente⁹.

A la vista de lo expuesto, ya se advierte que el cambio climático es un referente a tener también presente para reflexionar sobre el porqué, el cómo y el paraqué del derecho del trabajo y de la seguridad social¹⁰, y se adivina que la información facilitada debidamente a los trabajadores sobre el cambio climático les garantiza un real y efectivo de sus derechos laborales¹¹, todo ello según las fuentes internacionales y regionales que se mencionarán.

3. Aspectos laborales de la acción climática según las fuentes internacionales y regionales

3.1. ONU: de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a la gobernanza multilateral y participada (Acuerdo de París)

La ONU, tras sentar las principales bases de su acción climática global en la citada CMNUCC¹², ha abierto una nueva etapa sobre los aspectos laborales del cambio climático, por medio, principalmente, de dos textos: la Agenda 2030 de 2015 vertebrada sobre sus ODS y el Acuerdo de París de 2015¹³.

En un primer momento de esta nueva etapa, la ONU planteó, con un tono eminentemente programático, una acción climática basada en «Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos» (ODS 13) y promocionar el «crecimiento económico inclusivo y sostenible,

⁹ Ver O. SALIDO CORTÉS, J. RUIZ-HUERTA CARBONELL (dirs.), *VI Informe sobre la Desigualdad en España 2024. Los efectos de las transiciones demográfica, climática y digital en la desigualdad*, Informe Fundación Alternativas, 2024, n. 6.

¹⁰ Ver M. MIÑARRO YANINI, *Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo*, en *Lex Social*, 2024, n. 2.

¹¹ Cfr. D.M. CAIRÓS BARRETO, O. FOTINOPOULOU BASURKO, E. LÓPEZ TERRADA (dirs.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi, 2024; F. FITA ORTEGA, *Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*, en *esta Revista*, 2025, n. 1.

¹² La CMNUCC, adoptada en Nueva York el 9 de mayo de 1992 y abierta a la firma el 4 de junio de 1992 en Río de Janeiro (en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo), entró en vigor el 21 de marzo de 1994. Posteriormente, el Protocolo de Kyoto, aprobado el 11 de diciembre de 1997 y en vigor el 16 de febrero de 2005 tras superar el periodo de ratificación, agilizó el funcionamiento de la referida CMNUCC de 1992, potenció el carácter vinculante de sus principios y reclamó transparencia en cualquier gestión del clima, revalorizando así la importancia de la información sobre el cambio climático en el mundo del trabajo.

¹³ Ver <https://unfccc.int/resource/bigpicture/>.

el empleo y el trabajo decente para todos» (ODS 8)¹⁴, entrelazando, así, el cambio climático con el desarrollo sostenible y, en definitiva, con el trabajo decente, ofreciendo a la vista argumentos para tratar de la de laboralidad del cambio climático, que las Naciones Unidas y, especialmente, la OIT cuidarán de remarcar y concretar, según se dirá.

En un segundo momento, pero sin solución de continuidad en el tiempo, se adoptó el Acuerdo de París¹⁵, que abunda en la laboralidad del cambio climático en estos tiempos digitales, resaltando la relevancia de la participación de las personas afectadas en la ordenación del mismo y la subsiguiente información debida a las mismas apuestas, que merecen una mención propia a renglón seguido, debido a la incidencia que tienen en el objeto de debate en estas páginas.

El Acuerdo de París –un hito en el proceso multilateral de lucha contra el cambio climático–, «Poniendo de relieve la relación intrínseca que existe entre [...] el cambio climático [...] y el desarrollo sostenible», exhorta a todos los estados, y también a las empresas, a prevenir y mitigar los peligros de tal fenómeno, mediante la «gestión sostenible de los recursos naturales» basada en la «integridad ambiental», y así lo hace en pro del «desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza»; en definitiva, lo hace con el objetivo de hacer posible una «reconversión justa de la fuerza laboral y de la creación [...] de empleos de calidad», todo ello en aras al logro final del “trabajo decente” en sentido integral (laboral, tecnológico y climático). Tras estas primeras –y clarificadoras– aportaciones sobre la laboralidad del cambio climático, el propio Acuerdo las concreta con alusiones expresas a ciertas materias laborales puntuales, como por ejemplo la “educación” y “formación” del empresariado y del personal de las empresas en cuestiones medioambientales y climáticas. El texto de referencia, tratando de la «justicia climática», concluye que su último «fin es proteger a las personas, los medios de vida y los ecosistemas», teniendo siempre muy presentes las necesidades «particularmente vulnerables a los efectos adversos del cambio climático» (por todos, ver arts. 1, 2, 4, 6, 7, 9, 10 y 12 del Acuerdo), dicho sea, a sabiendas, que, según fuentes autorizadas, los trabajadores forman

¹⁴ Ex NACIONES UNIDAS, [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 25 septiembre 2015, A/RES/70/1. Dicho texto, que citará en adelante como Agenda 2030, se basa en 17 ODS. Tales ODS explican que el “desarrollo sostenible” que se persigue se haya convertido en un referente de la dimensión laboral del cambio climático.

¹⁵ El [Acuerdo de París](#), convenido el 12 de diciembre de 2015 en el marco de la Conferencia de las Partes (COP21) de la CMNUCC, entró en vigor el 4 de noviembre de 2016, y se enfatiza que es un tratado internacional básico para el debate sobre el cambio climático por su contenido y por ser el primero jurídicamente vinculante en la materia.

parte de las personas más perjudicadas por los riesgos del cambio climático. En este escenario así laboralizado, el Acuerdo de París –recordemos, un texto vinculante y el primero en materia climática– plantea de forma expresa la necesidad de una *gobernanza coordinada y eficaz* del cambio climático, basada en la *transparencia* (nuevo Marco de Transparencia Mejorado – MTM), *formación, participación e información*, exigencias expresamente citadas, que también afectan a las empresas, a las que también se dirige el Acuerdo, y que contextualizan la relevancia de la información debatida aquí¹⁶. Resulta, pues, que la dimensión laboral del cambio climático, en general, y la participación e información de los trabajadores en la materia climática, en particular, tienen en el Acuerdo París un buen anclaje institucional y jurídico: el Acuerdo de París, calendarizado por la Agenda 2030, también marca un antes y un después en la gestión del cambio climático desde una óptica laboral.

Siguiendo el orden previsto, se comentan a continuación las aportaciones de la ONU sobre la cuestión debatida realizadas durante los últimos tiempos (2024-2026), plasmadas en la Agenda 2030 y el Acuerdo de París¹⁷. Y, por razones de orden y concisión, tal comentario se hace tomando en consideración dos referentes: las Conferencias de las Partes de 2024 y la de 2025 (COP29 y COP30), por ser los órganos supremos de la CMNUCC, y algunos de los planeamientos sindicales del momento, por la laboralidad que imprimen al debate.

Como hemos expuesto en otro foro, la COP29¹⁸ se caracteriza por su

¹⁶ Ver <https://unfccc.int/es/proceso-y-reuniones/transparencia-e-informacion/about-transparency/ques-la-transparencia>: «necesitamos disponer de datos e información fiables sobre el cambio climático y la acción climática. La comunicación, revisión y consideración de estos datos e información sobre el cambio climático y la acción climática se denomina “transparencia”. Sin ella, nos vemos abocados a actuar a ciegas, sin conocer nuestras circunstancias y nuestros impactos. Por eso la transparencia es el núcleo del Acuerdo de París y de todo lo que hacemos aquí».

¹⁷ A recordar, la resolución aprobada por la Asamblea General el 22 de septiembre de 2024, mediante la que la Asamblea General UN, aprueba el Pacto para el Futuro y sus anexos, programando acciones para implementar la Agenda 2030, alcanzar los ODS y no dejar a nadie atrás, entre las que se incluyen «acciones para hacer frente al cambio climático» (acción 9, por todas), y procurando evitar que la tecnologías provoquen brechas de géneros, discriminaciones y desigualdades, sino todo lo contrario, que contribuyan al pleno disfrute de los derechos humanos de todas las personas.

¹⁸ La COP29 es la 29ª Conferencia de las Partes de la CMNUCC, celebrada en Bakú, Azerbaiyán, del 11 al 22 de noviembre de 2024. Los resultados de la COP29 han dado lugar al denominado Pacto de Unidad Climática de Bakú, que recoge los tres acuerdos básicos logrados: 1) Nuevo objetivo colectivo cuantificado sobre financiación climática; 2) Objetivo mundial de adaptación; 3) Programa de trabajo de ambición e implementación de la mitigación.

especial dedicación a la financiación de la acción climática y por sus sonoras omisiones, que no son más que el reconocimiento de los fracasos habidos en la negociación sobre el cambio climático a nivel internacional, y de cuyo calibre da cuenta el hecho que, a pesar de no lograrse la reducción de emisiones, se posponga la programación del “principio del fin” de los combustibles fósiles. Desde una óptica más laboral, la COP29 se distingue por situar a las empresas en el centro del debate sobre los efectos del cambio climático y por defender que la gestión empresarial en materia climática sea transparente y concertada con los trabajadores y sus representantes, tanto a nivel supraempresarial como empresarial, pero se distingue más por hacerlo sin total convicción, reiterando aspectos incumplidos y marcando unos objetivos mínimos (inferiores a la previsiones calendarizadas anteriores), y por no acoger plenamente las propuestas laborales realizadas por los sindicatos internacionales antes y durante el desarrollo de la COP de referencia.

La COP30 de 2025) insiste, con un tino generalista, sobre las grandes ideas pergeñas en anteriores Conferencias, dedicando especial atención a mejorar la financiación de la acción climática (logrando un avance apreciable) y a optimizar la transparencia –el diálogo social y la participación e información– para superar el oscurantismo y la desinformación en la materia (logrando una mejora escasa). La Conferencia en cuestión procura una “transición justa”, creando –por ejemplo– el Mecanismo de Transición Justa (*Belém Action Mechanism* – BAM), que cuida de los planes sobre tal transición aplicables en ciertas empresas, y el *Gender Action Plan* (GAP 2026-2034), en favor de la igualdad de género, todo ello en aras a una transición justa, es decir respetuosa con los derechos de los trabajadores.

Resulta, pues, que el perfil laboral y el climático de ambas Conferencias se podrían calificar de mínimos o en todo caso de insuficientes, y se constata que los objetivos del Acuerdo de París de 2015 continúan sin alcanzarse plenamente a fecha de hoy (2026)¹⁹, resultando así que rebajar el calentamiento global a 1,5°C todavía sigue siendo un reto, tanto para las instituciones de la ONU como para los sindicatos internacionales.

De acuerdo con el orden previsto, corresponde señalar ahora que los sindicatos han subrayado, y subrayan, el protagonismo que tiene el cambio climático en el mundo del trabajo actual; a lo que conviene añadir, para avanzar en la exposición, que lo han hecho, y lo hacen, planteando que la transición justa requerida al efecto solo lo será si lo es laboral, digital y

¹⁹ Cfr. UGT, *La COP29 concluye sin avances para una transición justa y climáticamente ambiciosa*, en www.ugt.es, 29 noviembre 2024; UNEP, *Off target. Continued collective inaction puts global temperature goal at risk. Emissions Gap Report 2025*, 2025.

climáticamente, reclamando que la gestión del cambio climático debe ser convenida o participada con los trabajadores y/o sus representantes, todo ello según se expone.

Obviando los antecedentes más próximos de estos planteamientos sindicales²⁰, se glosan algunos de los aportes más actuales.

Algunos textos, afirman que la transición justa es un «concepto acuñado por el movimiento sindical» y puntualizan que «Sin participación y sin diálogo social será difícil abordar soluciones ante la emergencia climática»²¹. Desde distinto foro, pero en la misma línea, se plantea que la transición justa —entendida como «la propuesta prioritaria del movimiento sindical frente a las consecuencias de la crisis climática y ambiental»— tiene como objetivo «generar y garantizar trabajo decente, protección social universal, libertad sindical, negociación colectiva» y se apunta que es una transición integral pues es justa, tanto en sentido climático, porque sirve para promover el desarrollo sostenible, como en sentido digital, porque vale para afrontar las transformaciones energética y digital. En el mismo foro, se defiende —y se enfatiza por lo que más importa aquí— la participación inclusiva, los derechos humanos y la protección de los derechos laborales de todas las personas trabajadoras y se plantea que «es necesario regular el poder de las empresas y corporaciones transnacionales en la mercantilización de la naturaleza, en la destrucción de los territorios y comunidades, así como en la explotación y precarización del trabajo»²².

Estos predicamentos sindicales, y especialmente los formulados con ocasión de la COP29 y la COP30, merecen una particular atención por su incidencia en el derecho de información de los trabajadores y, más que es así, si también se tiene en cuenta que los *sindicatos* participan institucionalmente en tales Conferencias y en otros foros internacionales

²⁰ Como antecedentes próximos, ver, por ejemplo, las siguientes aportaciones sindicales: ITUC, CSI, IGB, [Resolución sobre combatir el cambio climático por medio del desarrollo sostenible y una transición justa](#), adoptada el 26 junio 2010 en el 2º Congreso Mundial CSI, 2CO/S/6.10 (final); CES, [Una nueva estrategia europea de adaptación al cambio climático para el mundo del trabajo](#), Resolución adoptada en la reunión de su Comité Ejecutivo de 28-29 octubre 2020, sobre la nueva Estrategia de Adaptación de la Comisión Europea (parte del Pacto Verde); CES, [Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa. Una guía para los sindicatos](#), 2018.

²¹ M. RUFINO, [La participación sindical y el diálogo social son ineludibles en la lucha contra el cambio climático](#), en [fundacionsistema.com](#), 20 diciembre 2023.

²² CSA, [Posicionamiento de la CSA ante la COP 29 2024. “Los sindicatos demandamos una transición justa con paz, integración, democracia y respeto de los derechos fundamentales del trabajo”](#), 2024, § 3. Ver también I.20, [Construir un mundo justo y un planeta sostenible a través de un Nuevo Contrato Social. Declaración del I.20 al G20, 2024](#), 2024, que abunda en la idea de la proyección laboral del cambio climático.

que tratan sobre las transiciones laborales y climáticas, dicho sea, admitiendo desde buen principio que sus pretensiones no han tenido siempre una plana acogida en las mismas. En este sentido, se observa que una *voz sindical* autorizada plantea que «la transición justa debe figurar en el centro de la agenda sobre el clima con el fin de promover un modelo de desarrollo sostenible que contemple las dimensiones económica, social y medioambiental»²³. A mayor abundamiento sobre la laboralidad y sindicalización del cambio climático en general, y sobre la significación de la participación e información de los trabajadores sobre cuestiones climáticas en particular, se recuerdan los siguientes hechos a modo ejemplificativo: 1) la Carta de los Derechos Globales de 2024 hermana la transición verde con la defensa –para “ensanchar”– de los derechos laborales de los trabajadores a los que se llama a participar en la ordenación de tales transiciones²⁴; 2) la Declaración Política de Doha de la Cumbre Social Mundial, bajo la denominación “Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social” de 2025, reclama «el pleno respeto de los derechos de los trabajadores», para lograr el «progreso hacia la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible», haciendo así posible un «desarrollo sostenible», en cualquiera de sus tres dimensiones «social, económica y ambiental», que es tanto como decir que «el trabajo decente»²⁵ es inalcanzable sin participación, negociación e información de los trabajadores (*ex OIT infra*).

Por todo ello, se concluye que el eje del planteamiento de los sindicatos es la idea que la transición justa solo lo será si lo es climáticamente y digitalmente, conclusión que aquí se puede (re)formular, clamando –junto a los sindicatos– “No a una transición justa sin la participación de los trabajadores”, para mostrar así la importancia del derecho de información objeto de comentario en estas páginas.

Si se acepta que la relevancia del derecho de participación e información de los trabajadores se explica en parte por la relación que

²³ L20, *op. cit.*, p. 4. Ver también ITUC, CSI, IGB, [Prioridades clave para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Declaración Política](#), 2025, punto 6.b. «apoyar un enfoque de la digitalización centrado en las personas, respetando los derechos de los trabajadores».

²⁴ Tal Carta es un compromiso político, elaborado en el Congreso Internacional del Trabajo, desarrollado los días 13 y 14 de noviembre 2024 en Madrid. Ver MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Yolanda Díaz insta a pasar a la acción e impulsa una Carta Global de Derechos para avanzar en derechos laborales](#), en [prensa.mites.gob.es](#), 14 noviembre 2024.

²⁵ Según la Declaración Política de Doha de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social – la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social–, refrendada formalmente por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la [Resolución 4 noviembre 2025, A/RES/80/5](#). A tener presente que la OIT participa institucionalmente en la referida Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.

mantienen con la “transición justa” (idea-eje de origen sindical), y si se adelanta que tal transición está estrechamente relacionada con la idea de “trabajo decente” (santo y señal de la OIT según *infra*), se puede plantear que la relevancia de la información debatida es todavía mayor.

3.2. OIT: del trabajo decente a la participación plena y a la información reforzada

Por lo que aquí más interesa, la OIT se caracteriza por su composición tripartita (que concede protagonismo a los interlocutores sociales), por los pilares sobre los que se sustenta (entre los que se incluye el diálogo social bipartito y tripartito) y por su objetivo final, cual es el trabajo decente. A lo que cabe añadir dos precisiones: la OIT hace suya la idea de transición justa, acuñada por el movimiento sindical; la idea de trabajo decente ha estrechado sus relaciones con la participación de los trabajadores (participación y transparencia o información reforzada) y su relación con el (medio)ambiente se ha renovado constantemente con el paso del tiempo²⁶, hasta que actualmente el trabajo decente está condicionado por el cambio climático. Dicho sea todo ello para anticipar que el derecho de información debatido en estas páginas es un derecho *de buena cuna*.

A partir de 2015 –coincidiendo con los grandes hitos sobre el cambio climático precitados–, la OIT renueva su tradicional apoyo a «la participación de los interlocutores sociales en todos los niveles y etapas posibles» en general, apuntando que «El desarrollo sostenible sólo es posible con la participación activa del mundo del trabajo [...] [y que] Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores no son observadores pasivos, sino más bien agentes del cambio»; planteamientos, estos, que aunque la OIT, en principio, los justificó por motivos “medioambientales” y por la conveniencia de lograr la «ecologización [...] [de] las empresas y los empleos» posteriormente los conectó, expresamente, con el “cambio climático”²⁷; previsiones climático-laborales todas ellas, que alcanzan mayor sentido si se subraya que se ajustan tanto a las previsiones sobre la

²⁶ A notar, por ejemplo, que en la 102ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 se adoptó una resolución y una serie de conclusiones sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes, reconociendo los desafíos y las oportunidades del tema y propusieron un marco de políticas para guiar el cambio mediante la “transición justa”.

²⁷ Según consta en sus [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), adoptadas en 2015 por el Consejo de Gobierno de la OIT, en las que constan las citas transcritas en cuerpo de texto, según sus §§ 15, 21.e, en concordancia con los §§ 22-24, y 18.e.

“transparencia reforzada”, la “participación” y la “información” contempladas en el referido Acuerdo de París²⁸, de cuyo carácter vinculante y jerarquía se ha dejado constancia líneas arriba y a las que nos remitimos, como que también se corresponden con los ODS de la Agenda 2030, en concreto con las metas 8.8 y 3.9. Se comprueba, así, que el derecho de información en cuestión sigue concitando apoyos de textos internacionales de valor contrastado.

La OIT ha continuado justificando –y explicando– que su papel consiste en dar «respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos», a partir de unir cambio climático “decente”, mediante el “diálogo social”, basado, principalmente, en el “consenso sólido”, es decir en la participación e información en la empresa²⁹.

Recientemente (2024), la OIT ha profundizado en sus planteamientos en un alto foro³⁰, planteando que el auge creciente de los riesgos climáticos y digitales en el trabajo requiere consolidar el “trabajo decente”, reclamando de forma expresa la “efectividad” de los derechos de información (negociación y participación) entre empleadores y trabajadores, que cada vez son más “esenciales”³¹.

²⁸ Por todos, ver arts. 12 y 13, Acuerdo París, citado *supra*.

²⁹ OIT, [El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos](#), Consejo de Administración, 2020, 340ª reunión. Por lo que aquí más interesa, ver, por todos, su § I, *Cambio climático y trabajo decente*, y en especial sus puntos 1, 6, 7 y 12. «Mediante el diálogo social, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores cuentan con una oportunidad única de forjar un consenso sólido y reunir un amplio apoyo a una recuperación sostenible que fomente el trabajo decente, las empresas y los lugares de trabajo resilientes y sostenibles y la sostenibilidad ambiental» (punto 6). «Las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden crear comités de medio ambiente en los planos empresarial o sectorial y entablar un diálogo sobre las dimensiones medioambientales de la recuperación, así como los aspectos económicos y sociales conexos, como la seguridad y salud en el trabajo» (punto 7).

³⁰ Recordar que, en su 110ª reunión de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Y, de la OIT, tener presente su [Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación](#), Consejo de Administración, 2023, 349ª reunión, que de conformidad con la repetida Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS), sitúa la protección de la salud de los trabajadores en el ámbito del “trabajo decente”, y, promueve «el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, como factores clave para hacer realidad el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable», y «el diálogo social y la participación activa de Gobiernos, empleadores y trabajadores, en un sistema definido de derechos, responsabilidades y obligaciones», prácticas todas estas, que presuponen la debida información de los trabajadores implicados en las mismas.

³¹ Ver OIT, [Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante](#), cit., pp. 1 y 2: «Los trabajadores se encuentran entre las personas más expuestas a los riesgos del cambio

En la misma línea, la última Conferencia Internacional del Trabajo de las celebradas hasta le fecha (Ginebra, 2025, 113ª reunión), tras reconocer la situación de vulnerabilidad de los trabajadores ante el cambio climático, reclama una vez más dialogo social (tripartito y bipartito), revalorizando así la participación e información en las empresas, todo ello pensando en alcanzar un objetivo más inmediato (“transición justa”) y otro más mediano (“trabajo decente”)³².

Se debe dejar constancia que las estrechas relaciones existentes entre la seguridad y salud laboral y el cambio climático, en estos tiempos digitales tan convulsos climáticamente, incrementan la información que manejan o deben manejar los representantes de los trabajadores en la empresa sobre la acción climática, cuestión, que, prevista en fuentes supraestatales, se debe precisar en los ordenamientos estatales³³. En estos supuestos de *entornos saludables*, la información de los trabajadores no es solo la debida a sus representantes unitarios y sindicales en la empresa, sino también la debida a las representaciones específicas en materia de salud laboral en la empresa (comités de seguridad y salud, *v.gr.*), escenarios en los que la coordinación informativa entre todas las representaciones de los trabajadores es indispensable, tal y como ponen de manifiesto Convenios OIT en la materia aplicables en ciertos sectores especialmente sometidos a riesgos climáticos (por todos, ver Convenio n. 148 de 1977, *Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, Convenio n. 164 de 1981 y Convenio n. 197 de 2006); Convenios OIT que también remarcan, de manera expresa, que tales informaciones debidas a los trabajadores pueden

climático, pero a menudo no tienen otra opción que seguir trabajando, aunque las condiciones sean peligrosas». «El diálogo social entre Gobiernos e interlocutores sociales es esencial para garantizar que las políticas sean prácticas y eficaces en el lugar de trabajo. [...] Los cambios rápidos hacia tecnologías ecológicas y sostenibles pueden crear nuevos retos en materia de SST, especialmente si no se han implantado las protecciones adecuadas».

³² La Conferencia Internacional del Trabajo de 2025, adoptó con fecha de 9 de junio de 2025, la resolución relativa Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025, que bajo el imperio del «trabajo decente», y «reconociendo la función central del diálogo social [...] como mecanismo de gobernanza esencial del mercado de trabajo para obtener resultados equilibrados desde el punto de vista económico y social y para promover el desarrollo social», propone el «fortalecimiento de la dimensión social de las políticas destinadas a ecologizar la economía y la creación de puestos de trabajo decentes y respetuosos con el clima mediante la concepción y aplicación de planes en favor de una transición justa», y, patrocina la «plena participación de los interlocutores sociales [...], mediante un enfoque coordinado entre todas las organizaciones interesadas», en aras al desarrollo sostenible. Es con este ideario que la OIT participó institucionalmente en la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 2025 tal y como se ha anticipado.

³³ Ver OIT, [Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante](#), cit.

y deben regularse en los convenios colectivos sectoriales o empresariales en cada estado, que resultan ser, así, fuentes –de segundo nivel– que pueden mejorar la información debatida, tanto por activa como por pasiva.

Se anota que algunas fuentes de la OIT reclaman formación para trabajadores y sus representantes sobre cuestiones climáticas, abriendo así otra vía de información sobre la cuestión.

Para cerrar este subapartado, conviene insistir sobre el alto significado y alcance que tiene el hecho que una institución de la categoría de la OIT –tripartita por esencia y laboral por definición– exprese que la participación e información en materias climáticas, atribuidas a los interlocutores sociales, son esenciales y que los mismos desempeñan una «función esencial» en aras al buen fin del diálogo social en materia climática, puesto en práctica para alcanzar el trabajo decente³⁴.

3.3. La Unión Europea: gobernanza participada de la doble transición digital y verde, información en materia de sostenibilidad y diligencia debida

Tras tratar del derecho de información según las fuentes internacionales (*ex* Naciones Unidas y *ex* OIT), y antes de hacerlo a nivel estatal, se comenta tal derecho a nivel regional (*ex* Unión Europea, *v.gr.*), no sin antes formular una consideración previa.

El hecho que la gobernanza del cambio climático tenga distintos niveles –internacional, regional y estatal– explica, por ejemplo, que la participación e información de los trabajadores y de sus representantes en materia climática y digital tengan también *iidem* niveles, que deben estar debidamente coordinados, pues forman un todo y tienen un objetivo final, circunstancias que refuerzan el sentido de dicha participación e información.

Uno de los niveles regionales a tener en cuenta es el que representa la UE, pues sus actos y normas tienen proyección fuera del ámbito europeo, como la tienen sus políticas económicas y sociolaborales, cada vez más condicionadas por cuestiones tecnológicas, medioambientales y climáticas³⁵; dicho sea, sin olvidar que las políticas de otras regiones también condicionan el cambio climático, es el nivel regional el que abunda en el debate sobre el ribete clasista del cambio climático, lo cual no solo provoca discriminaciones entre personas en el mundo del trabajo, sino también

³⁴ Ver M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *op. cit.*

³⁵ Tener presente que la UE es Parte de la CMNUCC.

entre regiones³⁶.

Los lineamientos más básicos de la UE sobre la participación e información de los trabajadores en materia climática³⁷, y otros antecedentes sobre la cuestión³⁸, han dado paso a propósitos de nuevo cuño (2024-2026), acordes con el hecho que el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 (UE) dedique en torno al 30% de sus recursos a la acción climática, dato citado a efectos meramente ilustrativos.

Algunos de los antecedentes próximos de la UE en la materia conservan parte de su interés hoy día, así ocurre –por ejemplo– con el Pacto Verde Europeo (presentado el 2019), con la Legislación Europa para el Cambio climático (Ley Europea del Clima de 2021)³⁹ y con otras fuentes

³⁶ Ver O. FOTINOPOULOU BASURKO, *La Unión Europea la transición ecológica justa*, en D.M. CAIRÓS BARRETO, O. FOTINOPOULOU BASURKO, E. LÓPEZ TERRADA (dirs.), *op. cit.*

³⁷ Recordar –obviando citas de otros Tratados UE– que según el art. 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en lo sucesivo, debe garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y las condiciones previstos en el derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.

³⁸ Ver un ilustrativo listado de los antecedentes en Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n. 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respeta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (fecha de entrada en vigor 5 enero 2023, de cumplimiento a más tardar el 6 de julio de 2024, aún pendiente de transposición); *idem* en la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859. Como antecedente, valga la cita de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea – Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (este acto se ha modificado; versión consolidada actual de 9 de octubre de 2015), que será objeto de nueva atención al tratar de su trasposición al ordenamiento español (*infra*, § 4 de estas páginas); de la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, relativa a la auditoría legal de las cuentas anuales y de las cuentas consolidadas, por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo y se deroga la Directiva 84/253/CEE del Consejo; de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo.

³⁹ *Cfr.* Comunicación de la Comisión *El Pacto Verde Europeo*, 11 diciembre 2019, COM(2019)640 final; reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los reglamentos (CE) n 401/2009 y (UE) 2018/1999 («Legislación europea

habilitadas para desarrollar ambos textos⁴⁰; fuentes todas ellas que auspician una gobernanza climática en la empresa, responsable, compartida y participada (informada y negociada) con los trabajadores y los interlocutores sociales⁴¹.

En este punto, conviene anotar que desde ya hace uno años, y con la vista puesta en el futuro, se planteó que, «Si las empresas mejorasen la información sobre sostenibilidad, ello redundaría en última instancia en beneficio de los ciudadanos y ahorradores, incluidos los sindicatos y los representantes de los trabajadores, que estarían adecuadamente informados y, por lo tanto, podrían participar en mejores condiciones en el diálogo social»⁴²; previsiones que ganan cuerpo si se enlazan con otras posteriores, como las contenidas en la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023/C 23/01)⁴³, que reivindican la participación e información de los interlocutores sociales

sobre el clima»).

⁴⁰ Por ejemplo, *cf.* Decisión (UE) 2022/591 del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de abril de 2022 relativa al Programa General de Acción de la Unión en materia de Medio Ambiente hasta 2030; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo *Informe de prospectiva estratégica 2022. Hermanando las transiciones verde y digital en el nuevo contexto geopolítico*, 29 junio 2022, COM(2022)289 final.

⁴¹ Ver M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España*, en *Revista de Derecho Social*, 2023, n. 101.

⁴² Según el considerando 9 de la Directiva (UE) 2022/2464. Esta Directiva merece una mención especial, por su resumen de los actos UE realizados en punto a la información en materia climática, por sus críticas a la “brecha de información” y al “blanqueo ecológico”, y, por sus consideraciones en favor de la información, aportes que bien merecería un estudio detallado. En todo caso, ver el [Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad, mediante la que se modifican el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas](#): en su Exposición de motivos se resume el entorno normativo de la información sobre sostenibilidad que debe facilitar la empresa y se presentan alternativas, que sin duda son de utilidad para configurar el derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa sobre cuestiones climáticas.

⁴³ Proclamada solemnemente por el Parlamento Europeo. Tal Declaración, tras remarcar el perfil laboral del cambio climático, plantea que «Los sindicatos y las organizaciones de empleadores desempeñan un papel importante en la transformación digital [...] en particular en relación con la definición de condiciones de trabajo» y, tratando de las condiciones de trabajo justas y equitativas de trabajo, aboga por los «derechos fundamentales», en general, y por el «derecho de asociación, el derecho de negociación y acción colectiva», en concreto, todos en favor de la “sostenibilidad” en tiempos digitales, a cuyo fin *hermana* las transiciones digital y verde en curso en el mundo del trabajo, *laboralizando* así los sistemas de tecnología digital y el cambio climático, y haciendo conjuntamente. Ver en especial el Cap. II, *Solidaridad e inclusión*, apartado *Condiciones de trabajo justas y equitativas*, y el Cap. IV, *Participación en el espacio público digital*.

durante las transiciones digital y verde en los expresivos términos que se reproducen, redoblando así el sentido laboral del cambio climático.

El estado actual de las aportaciones de la UE sobre los derechos de participación e información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia climática (2024-2026) se pueden resumir como sigue.

La UE, para asegurar y mejorar la sostenibilidad medioambiental, climática y tecnológica en el trabajo, ha impulsado la diligencia empresarial debida mediante la importante Directiva (UE) 2024/1760⁴⁴; diligencia empresarial que, según se detallará, fortalece el derecho de información de los trabajadores sobre cuestiones climáticas.

La diligencia debida (*ex* Directiva), que sitúa la empresa en el centro de la problemática climática, exige que la conducta empresarial sea “responsable” (supervise, evalúe y controle) en términos climáticos, hasta el punto que, «si una empresa detecta efectos adversos reales sobre los derechos humanos o el medio ambiente, debe adoptar las medidas adecuadas para eliminarlos»; diligencia que, por lo demás, «debe aplicarse a todas las funciones y operaciones empresariales pertinentes, en particular las decisiones de contratación, empleo y compra», en relación a los «trabajadores de empresas de trabajo temporal y a otros trabajadores con contratos de empleo atípicos»; exigencias todas ellas –y esto es lo que más interesa aquí– que permiten concluir que favorecen la participación de los trabajadores en la gestión de las acciones climáticas en la empresa, en general, y que refuerzan la información de los representantes de los trabajadores sobre la materia («contratación, empleo y compra»), opiniones que se confirman cuando la propia Directiva de referencia incluye las materias objeto de participación, información, consulta, negociación y control por parte de los trabajadores y/o de su representantes –«sindicatos y otros representantes de los trabajadores» en general– y cuando la Directiva se refiere al «comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», instancia y procedimiento que será objeto de mención propia. La previsión que las empresas deben publicar anualmente una declaración anual informando sobre sus políticas de diligencia en materia ambiental y climática (*ex* Directiva citada) es un dato en favor de la información que deben facilitar a los representantes de los

⁴⁴ Citada *supra*, nota 38. Tal Directiva entró en vigor el 25 de julio de 2024, a los veinte días de su publicación en el *DOUE*. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 26 de julio de 2026, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva y aplicarán dichas medidas de forma progresiva en el tiempo. Como se comentará, la Directiva de 2024 ha sido modificado recientemente.

trabajadores sobre tal materia; como lo es que otras fuentes obliguen al empresario a facilitar información –comercial, mercantil, societaria, etc.– a otros destinatarios públicos o privados⁴⁵.

La repetida Directiva (UE) 2024/1760 ya ha soportado una modificación que –atención– restringe el derecho de información previsto en la misma⁴⁶. La UE, recientemente, ha reducido –¿por razones de competitividad? ¿Y/o por simples razones de simplificar burocracias?– los requisitos de presentación de la información –especialmente en las empresas más pequeñas (por volumen de negocio y plantilla)– en materia de sostenibilidad y de diligencia debida, posibilitando, así, «un régimen de presentación de información simplificado»⁴⁷ que, al margen de la opinión crítica que pueda merecer, (re)confirma la importancia de la información en la materia y pone de relieve las dudas de la UE al respecto. Las contradicciones y dudas de la UE sobre tal información son evidentes: la potencia formalmente mediante la diligencia debida, pero, la reduce realmente, sin mermar su complejidad, y –salvo mejor opinión– no la precisa total y debidamente.

La Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, en vigor desde 1 de diciembre de 2024, debe transponerse con el límite de 2 de diciembre de 2026. Tal Directiva recuerda que «La información y la consulta de los representantes de los trabajadores, que están reguladas a escala de la Unión con arreglo a la Directiva 2002/14/CE, son fundamentales para fomentar un diálogo social eficaz» y considera que «la información debe proporcionarse a su debido tiempo a fin de que los representantes de los trabajadores de plataformas puedan prepararse para la consulta, con la asistencia de un experto elegido por los trabajadores de plataformas o por sus representantes de manera concertada cuando sea necesario» (Considerandos 52 y 53), exigencias de transparencia e información de los representantes de los trabajadores recogidas en el articulado de la Directiva, que tras sentar la regla general que «Las

⁴⁵ Ver W. SANGUINETI RAYMOND, *La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales: el paisaje después de la batalla*, Brief AEDTSS, 2026, n. 27.

⁴⁶ Cfr. CONSEJO EUROPEO, *Declaración de Budapest sobre el Nuevo Pacto para la Competitividad Europea*, en www.consilium.europa.eu, 8 noviembre 2024; CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, *El Consejo aprueba simplificar los requisitos de presentación de información y de diligencia debida en materia de sostenibilidad para impulsar la competitividad de la UE*, *ibidem*, 24 febrero 2026.

⁴⁷ Directiva (UE) 2026/470 del Parlamento y del Consejo de 24 de febrero de 2026 por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a determinados requisitos de presentación de información de las empresas en materia de sostenibilidad y de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Por todos, ver puntos 34, 35 y 36 del preámbulo.

plataformas digitales de trabajo proporcionarán a los representantes de los trabajadores, de manera completa y detallada», especifica los aspectos – sujetos, contenido, forma y momento– más relevantes de tal información (por todos, art. 9 de la Directiva)⁴⁸ y establece toda una completa serie de garantías para los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas, para que tengan acceso a la información sobre el trabajo en plataformas (art. 17). Como bien se refiere la propia Directiva, la información debida a los representantes de los trabajadores es –por su contenido y forma– “relevante”.

Cualquier reflexión actual sobre la información de los trabajadores en la UE debe tener presente otros dos hechos que la complementan y condicionan.

En primer lugar, se recuerda que el precitado RIA⁴⁹, tal y como se ha anticipado, presuponiendo que buena parte de la huella climática de la IA tiene su origen y causa sus efectos en las empresas (cada vez más digitalizadas), plantea que parte de la gobernanza para prevenir y mitigar el cambio climático debe ser participada y negociada entre el empresariado y los trabajadores, previa la debida información de ambas, coincidiendo y abundando sobre los planteamientos internacionales ya comentados. La relevancia que tiene este reglamento de la UE da cuenta del alto significado de sus aportes en punto a la información objeto de atención.

En segundo lugar, se debe enfatizar de manera especial que el actual debate sobre la información de los trabajadores coincide, en el tiempo, con la nueva Directiva sobre CEE de 2025⁵⁰, aprobada para superar ciertas

⁴⁸ El art. 9 de la Directiva se da por reproducido literalmente. Tal información debida a los representantes se proporcionará «en forma de documento escrito, que podrá estar en formato electrónico. La información se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo», y se facilitará: «a) antes de utilizar dichos sistemas; b) previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo, c) en cualquier momento a petición suya» (art. 9, §§ 1, 2 y 4).

⁴⁹ Interesa señalar la coincidencia que existe entre la fecha de aprobación de la Directiva (UE) 2024/1760 y la del RIA.

⁵⁰ Directiva (UE) 2025/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional. La Directiva entró en vigor a los veinte días de su publicación en el *DOUE*. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 1 de enero de 2028, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva. Aplicarán dichas disposiciones a partir del 2 de enero de 2029, no obstante, aplicarán algunas, se aplicarán de forma escalonada.

deficiencias de la Directiva de 2009⁵¹, atendiendo así a varias de las exigencias planteadas por las nuevas tecnologías digitales utilizadas en las empresas (formación en materia tecnológica del propio CEE, por ejemplo) o por otras circunstancias (*v.gr.*, financiamiento del funcionamiento del CEE). Y, especialmente, se remarca que tal Directiva CEE amplía, precisamente, los derechos de información de los representantes de los trabajadores (con ocasión de la participación, negociación y control de la acción climática en toda la cadena de actividades), incluyendo al efecto más garantías de acceso a la misma y restringiendo los supuestos de confidencialidad, unas mejoras estas de la información que ya se deduce del hecho que ocupa un lugar en el mismo título de la Directiva de referencia y un repunte del derecho en cuestión, en el que han colaborado las opiniones sindicales, aunque no siempre se hayan acogido plenamente⁵². Los avances y déficits de la nueva Directiva, y las dificultades habidas para aprobarla, son una prueba más de la relevancia del derecho de información.

Para cerrar este apartado, se insiste en que las fuentes internacionales y regionales comentadas muestran que el cambio climático en la era digital tiene un perfil laboral muy marcado y evidencian que el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre tal materia, en particular, es un referente básico, como lo demuestra el hecho que tal derecho sea un referente, ni más ni menos, del desarrollo sostenible (ONU),

⁵¹ Ver CES, [La democracia en el trabajo importa ahora más que nunca](#), 2022. Texto, que de forma reiterada se plantea –a modo de denuncia–, que «Los sindicatos y los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados», y, reivindica la «la participación de los trabajadores y los sindicatos utilizando el diálogo social, la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores». Como antecedente, ver ETUC, [ETUC position paper For a modern European Works Council \(EWC\) Directive in the Digital Era](#), ETUC Executive Committee, 15-16 marzo 2017. Ver una comparativa entre la Directiva versión 2009 y la Directiva versión 2025 en E. ROJO TORRECILLA, [Comité de Empresa europeo. Acuerdo final para la modificación de la Directiva 2009/38/CE. Texto comparado con la normativa vigente](#), en [www.eduardorojotorrecilla.es](#), 29 octubre 2025.

⁵² Ver ETUC, [Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers!](#), 2024. Esta opinión de la ETUC, aunque versa sobre la Propuesta de Directiva por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE presentada por la Comisión Europea el 24 de enero de 2024, COM(2024)14, tiene alto significado: valora positivamente la propuesta en términos generales, señalando aspectos mejorables a la espera de la adopción del texto final. La ETUC subraya «la necesidad de informar y consultar también al CEE sobre las condiciones laborales y de empleo en las distintas cadenas de subcontratación y los diferentes modelos de negocio, como las franquicias, los *planes de transición climática*, las políticas de formación y capacitación, así como sobre el desarrollo y la aplicación de una política, un plan y una estrategia eficaces de diligencia debida, tal como se establece en la Directiva sobre la Debida Diligencia en Materia de Sostenibilidad Corporativa».

del trabajo decente (OIT) y de la transición justa (CES), a la vez que sea una de las claves de la diligencia debida y de la gobernanza compartida de la acción climática en la empresa, exigidas por la UE. Por todo ello, el derecho de información debería ser todo lo reforzado que reclaman las fuentes internacionales de forma expresa, una exigencia que podrá calificarse de imprecisa y/o de atenuada en la práctica, pero que, por las veces que se repite en tales fuentes de primer orden, no debería tenerse como simplemente indicativa.

4. El art. 64 TRLET: un pasaje en constante cambio, necesitado de una nueva orientación

Este apartado de la exposición se dedica a evaluar el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre el cambio climático, al amparo del art. 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET 1995 en su versión consolidada y vigente actualmente)⁵³ y, especialmente, de acuerdo con cuatro de sus pasajes que se identificarán.

Antes de ofrecer una visión panorámica del derecho de información de referencia, conviene presentar unas cuestiones previas.

El derecho de información de los trabajadores en la empresa se ha teñido de verde durante las últimas décadas al ritmo marcado por las sucesivas modificaciones que ha sufrido el art. 64 TRLET⁵⁴, especialmente por las modificaciones que han dado lugar a los siguientes pasajes

⁵³ RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ver sus sucesivas modificaciones desde 2015 y su versión consolidada vigente fecha de hoy, de consulta en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. A los simples efectos comparativos, se recuerda la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (Disposición derogada).

⁵⁴ Sin intención alguna de profundizar sobre las modificaciones del art. 64 TRLET realizadas hasta la fecha, se apunta que han sido varias, no siempre totalmente coherentes, de tal manera que dicho pasaje ha estado, está y estará pendiente de nuevas modificaciones, sino de una reconsideración integral. Por todos, *cf.* R. GÓMEZ GORDILLO, *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 158; J. LOSADA CARREÑO, *Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral. Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 61; MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, 2022.

estatutarios: 1) art. 64.2.*b* TRLET⁵⁵; 2) art. 64.4.*d* TRLET⁵⁶; 3) art. 64.4.*e* TRLET⁵⁷; 4) art. 64.7.*c* TRLET⁵⁸. Y, siguiendo con las cuestiones previas, se expone que estos cuatro mandatos legales ponen de manifiesto que el proceso de incorporación del derecho de información climática al texto de referencia se ha introducido con lentitud y cierta falta de ritmo y de

⁵⁵ Art. 64.2.*b*: «El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente [...] b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción». Este mandato fue introducido en el TRLET por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 1/1995, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario). Esta Ley modifica los arts. 4.1.*g*, 33, 64 y 65 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el RDL 1/1995, y resulta de la Directiva 2002/14/CE.

⁵⁶ Art. 64.4.*d*: «El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a [...] d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles». Esta letra *d* se añadió por el art. único.1 de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Téngase en cuenta que esta letra ya fue añadida por el art. único.1 del RD-Ley 9/2021, de 11 de mayo –derogado–, con efectos de 12 de agosto de 2021. A recordar que La Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, dictada para asegurar el cumplimiento, por parte de España, de los objetivos del Acuerdo de París, adoptado el 12 de diciembre de 2015, tiene entre sus principios rectores el “desarrollo sostenible” a la vista de los efectos negativos del cambio climático en el trabajo, una previsión legal, formulada prontamente, que tendría un lento e incompleto reflejo en el ámbito laboral.

⁵⁷ Art. 64.4.*e*: «El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho [...] e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por *catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre». Esta letra *e* se añadió por la DF 2.3 del RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

⁵⁸ Art. 64.7.*c*: «El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias: [...] c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos». Este mandato fue introducido por la precitada Ley 38/2007 (ver *supra*).

uniformidad: dos de los pasajes citados son *antiguos* (2007) y dos más *actuales* (2021 y 2024); los dos más actuales muestran que la digitalización (IA) y el cambio climático son copartícipes del relanzamiento del derecho de información, con todo lo que ello significa.

Se observa que el art. 4.1.g TRLET previene que los trabajadores tienen como «derecho básico» el de «Información, consulta y participación en la empresa», derecho del que, al margen de lo mejorable que es su rúbrica, se subraya su rango de “básico”⁵⁹, y se anticipa que el pasaje del art. 85 TRLET aporta otras referencias sobre la información climática, tal y como se expondrá.

Para cerrar este trámite de previas, comentando los cuatro pasajes del TRLET, se deben tener presente: 1) las *normas laborales* que tratan de la información de trabajadores sobre aquellas materias que inciden en temas climáticos, como, por ejemplo, las digitales⁶⁰, la salud laboral y la formación en temas medioambientales y climáticos; 2) las normas corporativas y comerciales o mercantiles sobre la información debida a terceros⁶¹.

4.1. Algunas cuestiones generales

Una lectura conjunta de los cuatro pasajes del art. 64 TRLET referidos

⁵⁹ Cfr. E. RODRÍGUEZ SANTOS, *La participación representativa de las personas trabajadoras en la protección medioambiental de las empresas*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2026, n. 73; X. SOLÀ MONELLS, *LA y cambios en la representación y participación en la empresa: la centralidad de los derechos de información y consulta*, en S. DEL REY GUANTER (dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y Relaciones de Trabajo*, Aranzadi, 2025.

⁶⁰ Ver F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, en [esta Revista](#), 2024, n. 4.

⁶¹ Para avanzar en la exposición se apuntan las cuestiones siguientes. El art. 49.6 del RD de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio (pasaje que se da por transcrito), mandata que «El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos», y concreta que «El estado de información no financiera consolidado incluirá información significativa sobre las siguientes cuestiones: [...] Información sobre cuestiones medioambientales» y «Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin». A mayor abundamiento, ver los últimos cuatro párrafos del apartado 1 del Preámbulo del RD-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifica el Código de Comercio (y otras normas), introduciendo el mencionado apartado 6 en el art. 49 del Código de Comercio.

evidencia que el derecho de información versa sobre aspectos digitales (algorítmicos y sistemas de IA, *v.gr.*) y climáticos (aspectos ambientales o verdes, por ejemplo) y que combina el «desarrollo sostenible» con la «sostenibilidad ambiental en la empresa» (*sic*), corroborando, así, la correlación existente entre las transiciones digital y climática en curso en estos tiempos, que, por ello, se definen como tiempos digitales y convulsos climáticamente, tal y como se ha repetido. Los cuatro pasajes legales confirman que tal derecho es una exigencia para el buen fin de ambas transiciones, es decir para lograr la transición justa, conducente al trabajo decente⁶².

La rúbrica actual del art. 64 TRLET (*post* Ley 38/2007), al referirse, monográficamente, a los *Derechos de información y consulta*⁶³, los realza, otorgándoles personalidad propia, los interrelaciona y les otorga un valor superior que el meramente instrumental, dicho sea, sin olvidar que la rúbrica completa del artículo sea mejorable, como lo es su planteamiento general del derecho de información, pues está centrado, principalmente, en la empresa (comité de empresa), cuando lo cierto es que tal ámbito pierde protagonismo ante al auge del trabajo autónomo o de pequeñas empresas y, especialmente, ante las subcontrataciones y los grupos de empresa y de otras cadenas empresariales, supuestos en los que la participación y la información de los trabajadores no están suficientemente previstas en la legislación general, aunque en ciertos casos tal vacío pueda estar cubierto por la negociación colectiva.

El artículo comentado se refiere a cuestiones climáticas de forma directa e indirecta, y en ciertos casos las entremezcla con las medioambientales (*v.gr.*, art. 64, apartados 2.*b*, 4.*e* y 7.*c*, TRLET), así que no ofrece una configuración unívoca o cerrada de tales cuestiones; el mismo pasaje contiene referencias sobre los algoritmos y los sistemas de IA, poniendo así de manifiesto que la información algorítmica (y sobre sistemas de IA) y la climática conviven y se retroalimentan, como lo pueden hacer el cambio climático y las nuevas tecnologías digitales. Autoridades laborales recuerdan estos días que la digitalización y el cambio climático –así emparejadas una vez más– preocupan sobremanera al ordenamiento laboral⁶⁴.

⁶² Ver B. AGRA VIFORCOS, *Empleos verdes y dignos*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, n. extraordinario, Julio.

⁶³ No resulta baladí que la repetida Directiva (UE) 2025/2450 también sitúe –leve– el *derecho de información* en su título.

⁶⁴ El INSST, *28 de abril: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026: “El trabajo que cambia: nuevos desafíos psicosociales”*, en *www.insst.es*, 7 abril 2026, apunta que «La digitalización, el cambio climático, los nuevos modelos organizativos, la disponibilidad permanente o la

4.2. Sujetos, objeto, momento, forma y objetivos

Se comentan los elementos más relevantes del derecho de información glosado, sin repetir aquí, *in extenso*, el esquema general del derecho de información de los representantes de los trabajadores utilizado en ocasiones anteriores dedicadas al estudio de la información sobre otras materias en concreto⁶⁵.

Según el artículo glosado, los sujetos receptores de la información en cuestiones climáticas en la empresa son tanto las representaciones unitarias como las sindicales en la empresa (TRLET y LOLS de 1985), tal y como ocurre en general con todas las informaciones a nivel de empresa, dicho sea, sin mayores precisiones. En la empresa, también pueden existir delegados y/o comités de seguridad y salud que, en razón de sus funciones y competencias informativas sobre seguridad y salud, también las tendrán sobre cuestiones climáticas, debido a que el cambio climático es un riesgo (*ex* LPRL)⁶⁶. Y, así mismo, si en la empresa existen comités y/o delegados medioambientales o climáticos, será el convenio o el acuerdo que así lo haya dispuesto el que fijará sus derechos de información (arts. 64.7.c y 85 TRLET). Ni que decir tiene que el derecho de información de cada una de las distintas representaciones implantadas en la empresa se debe coordinar con el derecho de las restantes; además, debe tenerse presente que, si la empresa forma parte de una cadena de empresas (posibilidad muy extendida), la eficacia de la información en cada una de dichas empresas exige que en todas existan representaciones de los trabajadores y que todas estén debidamente coordinadas en materia informativa, exigencia, esta, que, tal y como se ha comentado, presenta lagunas en la práctica.

Todo ello permite traer a colación otras reflexiones. Aún, siendo cierto

dificultad para conciliar están dando lugar a nuevos escenarios que exigen una mirada preventiva actualizada y más integral».

⁶⁵ Ver F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, cit.

⁶⁶ Ver la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (versión consolidada en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>), en especial los arts. 14, *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales*, 18, *Información, consulta y participación de los trabajadores*, 19, *Formación de los trabajadores*, y 33-39. Tales derechos, se pueden resumir así: ser informado directamente de los riesgos específicos que afecten al puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como de las medidas de emergencia; recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada y ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

que la salud guarda una estrecha relación con el clima, no es razón suficiente para situarla, sin más, como único o principal protagonista del debate sobre la acción climática en la empresa (como parece ocurrir en algunos supuestos, *v.gr.* art. 64.4.e TRLET), de la misma manera que la ordenación de la información sobre la salud laboral en concreto no debe evitar hacer lo propio con la información sobre cuestiones climáticas en general (art. 64.4.e TRLET), dicho sea, sin olvidar que aspectos del derecho de información sobre la prevención de riesgos *ex* LPRL se puedan tener en cuenta para configurar tal derecho en materia climática en general⁶⁷. Se ha anticipado, y se insiste, que la ordenación de la información sobre la salud parece estar más cuidada que la información sobre cuestiones climáticas.

Abundado, en los sujetos receptores de la información de cuestión, se recuerda la figura del CEE y se subrayan sus competencias informativas sobre la digitalización y el cambio climático, dos materias que, como se ha apuntado, no tienen fronteras. Es de desear que la trasposición de la Directiva (UE) 2025/2450 sobre CEE y la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional, y la transposición de otras Directivas precitadas (especialmente las referidas a la diligencia debida comentadas), revitalicen el derecho de información de los representantes de los trabajadores sobre el cambio climático, mejorando así el pasaje del art. 64 TRLET⁶⁸.

Son objeto de la información las actividades empresariales que comporten efectos medioambientales (“actuaciones medioambientales”), que repercutan de forma “directa” sobre el “empleo”, así como en la “producción y ventas”, incluido el “programa de producción” (art. 64.2.b). Se trata de una información laboral delimitada con una expresión genérica (actuaciones empresariales medioambientales), acompañada de otros términos que dan amplitud de tal previsión, circunstancia que es mayor si se conviene que no solo versa sobre la producción (en la empresa), sino a toda la cadena de actividades empresariales en el ámbito estatal e internacional. Cuestión distinta es que la puesta en práctica de tal información responda a tales patrones. Es esta una información de cuya importancia también da cuenta el que se incluye en el mismo pasaje, en el que se trata de la información económica en la empresa y el que sea una información trimestral la frecuencia más breve entre todas las secuenciadas.

⁶⁷ *Cfr.* O. SALIDO CORTÉS, J. RUIZ-HUERTA CARBONELL (dirs.), *op. cit.*; D. PÉREZ DEL PRADO, *El cambio climático como nuevo riesgo social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2025, n. 71; G.P. ROJAS RIVERO, *Cambio climático y salud de las personas trabajadoras*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2026, n. 164.

⁶⁸ Ver R. CRISTÓBAL RONCERO, *El Comité de Empresa Europeo y su derecho a una información y consulta apropiada*, Brief AEDTSS, 2025, n. 119.

En la misma línea, el TRLET insiste en la delimitación del objeto de la información, al prever la colaboración del comité en el mantenimiento y el incremento de la “productividad” y en la “sostenibilidad ambiental de la empresa” (art. 64.7.c), pues colaborar sin información digital y climática en estos tiempos no parece posible, y hacerlo sobre tal sostenibilidad abunda en la información climática. Estas dos previsiones informativas (art. 64, apartados 2.b y 7.c) en materia climática han sido las primeras recogidas en el repetido ordinal 64 TLET.

Del objeto de la información comentada también dan cuenta otros dos puntos del ordinal 64 TRLET. Establecido que el comité de empresa tiene derecho a recibir información sobre «los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial» utilizados por el empresario, y convenido que los sistemas de IA activan el cambio climático afectando a «las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo» (art. 64.4.e TRLET, transcrito *supra*)⁶⁹, se puede deducir que la información algorítmica y la información en materia climática se retroalimentan y tienen espacios comunes, observación que conviene reiterar. Esta previsión informativa, como se ha adelantado, tiene su origen particular en la necesidad de informar a los trabajadores sobre las circunstancias de aspectos del trabajo con plataformas digitales, temática recientemente actualizada en la Unión Europea⁷⁰.

Para completar las consideraciones sobre el objeto del derecho de información comentado desde una óptica climática⁷¹ –se observa–, el comité de empresa también tiene derecho a recibir información sobre la

⁶⁹ Esta información está prevista –en origen– para el supuesto de «reparto en el ámbito de plataformas digitales» (ex Ley 12/2021), su inclusión en el TRLET, en los términos expuestos, la generaliza. Ver E. ROJO TORRECILLA, *Plataformas digitales y derechos laborales. Normas, realidad y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2025, n. 23.

⁷⁰ Directiva (UE) 2024/2831, cuya transposición vence el 2 de diciembre de 2026 (según su art. 29.1).

⁷¹ La nota del Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social bajo el título *Trabajo blindo el derecho a la seguridad laboral de las personas trabajadoras con nuevos permisos climáticos remunerados y protocolos obligatorios en los convenios*, en *prensa.mites.gob.es*, 28 noviembre 2024, se refiere expresa y literalmente al “cambio climático” como categoría base de las *catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos* citados en la norma; por lo demás, al establecer “permisos climáticos”, se confirma que, como se había plantado, el debate climático guarda estrecha relación con una categoría tan laboral como el “tiempo de trabajo”, hecho que no es intrascendente. Ver A. ESCUDERO PRIETO, *El tiempo de trabajo ante la adversidad climática y la causa medioambiental*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

actuación empresarial con motivo de «la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos» (art. 64.4.e TRLET, transcrito *supra*), previsión a la que el legislador cuida de dar personalidad propia, diferenciándola –aunque conectándola– de la información debida en materia de prevención de riesgos laborales (art. 64.4.e TRLET *versus* Ley 31/1995). Esta previsión informativa en materia climática es la última de las introducidas al TRLET y, aunque lo fue con ocasión de unos hechos puntuales (catástrofes meteorológicas), tiene una dimensión climática muy marcada. Esta información, a pesar de su relevancia, no puede hacer olvidar, sino todo lo contrario, que la información climática merecería un trato más integral en el marco del derecho de información.

Posteriormente, se comentará que la elaboración y la puesta en práctica de los protocolos climáticos y de los planes de movilidad sostenible ofrecen más pautas para configurar el objeto del derecho de información.

Con mayor brevedad, y de acuerdo con el repetido pasaje del art. 64 TRLET, se esbozan otros referentes del derecho de información de referencia.

Las limitaciones del derecho de información previstas con carácter general, aunque excepcional, en el art. 65 TRLET («secretos industriales, financieros o comerciales») tienen un sentido especial cuando operan sobre las actuaciones empresariales en materia climática, pues, como se ha comentado, el cambio climático tiene en la empresa un campo abonado y no siempre se explica con la transparencia deseada. El derecho de información laboral debatido actúa frente al oscurantismo del funcionamiento de los sistemas de IA y del cambio climático, separada o conjuntamente contemplados.

En cuanto al momento y periodicidad del ejercicio del derecho de información en cuestión, valga recordar que unos lo son –por razón de materia– «trimestralmente» y otros «con la periodicidad que proceda en cada caso» (art. 64, apartados 2 *in prius* y 4 *in prius*, TRLET, respectivamente).

En punto a la forma de informar, se atiende a las pautas generales previstas en el ordinal 64 TRLET: la escritura se impone cada vez más en aras a los objetivos marcados y, más que es así, si el debate se sitúa en las empresas.

Sobre los objetivos de la información referida, basta con repasar que se trata de garantizar el ejercicio real y efectivo de los derechos laborales (objetivos más inmediatos); en definitiva, se trata de generar una transición justa que, transitando por el camino trazado por ODS, haga posible el trabajo decente en sentido integral, es decir que también lo sea en sentido

digital y climático.

A pesar de todo, la regulación del derecho de información *ex art.* 64 TRLET es (muy) mejorable⁷², pues no satisface debidamente todas las exigencias que generan los nuevos sujetos, el nuevo objeto y el nuevo contexto de la información debida a los trabajadores en estos tiempos globalizados y tan cambiantes, laboral, digital y climáticamente, y en los que el concepto más clásico de empresa pierde peso ante las nuevas cadenas empresariales.

Para sortear las insuficiencias del art. 64 TRLET, se puede aprovechar la oportunidad que ofrecen las futuras transposiciones de las nuevas Directivas UE sobre CEE y sobre mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (ambas comentadas), y se puede aprovechar la que ofrece la reciente propuesta de modificación de la LPRL⁷³, en la que el cambio climático adquiere mayor protagonismo. También se puede intentar superar dichas insuficiencias, tomando en consideración normas sobre temas ambientales y ecológicos⁷⁴ y normas no laborales, como algunas mercantiles, societarias y corporativas, que tratan de ciertas informaciones climáticas desde sus respectivas perspectivas, tal y como hemos anticipado y ejemplificado con la cita del art. 49.6 del Código de Comercio, y que ahora se complementan con la simple mención de otras⁷⁵.

⁷² Ver M.P. CONDE COLMENERO, *La gestión ambiental de las empresas y el Derecho Ambiental del Trabajo: transparencia ambiental y participación de las personas trabajadoras en la transición verde*, en M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *op. cit.*

⁷³ *Cfr.* Borrador del Anteproyecto de Ley por la que se modifica la LPRL 1995 (Borrador de 16 de marzo de 2026); MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *El Gobierno aprueba la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales para afrontar los desafíos del trabajo en el siglo XXI*, en prensa.mites.gob.es, 28 abril 2026.

⁷⁴ Por ejemplo: Ley 7/2021, prontamente adoptada; Ley 7/2022, de 8 abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular; Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, de clara incidencia en las empresas y en el cambio climático, y en la información debida a los representantes de los trabajadores, con ocasión, por ejemplo, de la negociación de los planes de movilidad sostenible al trabajo (por todos, sus arts. 2, 25 y 26.2). Ver. H. ÁLVAREZ CUESTA, *Planes de movilidad sostenible al trabajo y nuevo contenido obligatorio en los convenios colectivos en la Ley 9/2025*, en *Revista de Derecho Social*, 2025, n. 112.

⁷⁵ Por todas: Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España; Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Social (información sobre la huella de carbono, desarrollado por el RD 214/2025, de 18 de marzo, registro huella carbono, y presentación pública de informes públicos); Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el RDL 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (modifica los arts. 44 y 49 del Código de Comercio publicado por el RD de 22 de agosto de 1885, que obliga a transparentar su información no financiera —como la medioambiental y sobre derechos humanos— en unas determinadas condiciones).

Por la proximidad de la información con la negociación colectiva, merece cita propia el art. 85 TRLET, que al tratar, precisamente, del contenido de los convenios colectivos, mandata, con carácter obligatorio, que: 1) «Igualmente, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos»; 2) «Asimismo, existirá el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible» (art. 65, penúltimo y último párrafo, respectivamente)⁷⁶. Tanto los protocolos de referencia como los planes en cuestión, que se presentan bajo el formato de la negociación colectiva, tienen un contenido climático –más los primeros que los segundos– y ambos refuerzan y concretan el sentido y el contenido del derecho de información de los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales referidos al tratar del art. 64 TREL (y arts. 62 y 63 TRET y LOLS), sean los que fueren los representantes que negocien el convenio colectivo en cuestión⁷⁷. Aprovechando la interacción de la información con la negociación colectiva, se reitera que los convenios pueden implantar representaciones de los trabajadores específicamente dedicados a cuestiones climáticas, reforzando así el derecho de información debatida en estas páginas (negociación colectiva “verde” *versus* representantes e informaciones “verdes”).

La problemática del derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia climática vuelve a ocupar un lugar preferente en el marco del diálogo social, con ocasión del futuro VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2026-2028)⁷⁸. La propuesta sindical, al respecto, señala –crítica– las limitaciones del art. 64 TRLET y plantea ampliar y concretar las materias objeto de información, y la hace de tal

⁷⁶ Modificaciones del art. 85 TRLET introducidas, respectivamente, por el apartado 1 de la DF 2.4 del RD-Ley 8/2024 y el apartado 1 de la DF 3 de la Ley 9/2025. Ver también el RD 91/2025, de 11 de febrero, por el que se establece el mecanismo de gobernanza en materia de energía, cambio climático y calidad del aire.

⁷⁷ Cfr. J.J. ARRIETA IDIAKEZ, *Los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2025, n. 71; M.I. RAMOS QUINTANA, *Los planes de movilidad sostenible al trabajo en el ámbito de la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, 2026, n. 133.

⁷⁸ Ver M.J. GARNICA CORBACHO, *La propuesta del “VI AENC” como instrumento de ordenación de la digitalización laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2026, n. 73.

manera que, al margen de otras valoraciones, ayuda al debate⁷⁹.

⁷⁹ Ver el [VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva \(VI AENC\)](#) de CCCC y UGT (presentado el 20 enero 2026: ver UGT, [UGT y CCOO presentan sus propuestas para el VI AENC](#), en www.ugt.es, 29 enero 2026). Su punto 7, *Derechos de información, participación y consulta* (pp. 23-25), incluye las siguientes propuestas en favor de la información en materia de clima y de nuevas tecnologías: «Información sobre los algoritmos y participación y negociación antes de la implantación de sistemas de inteligencia artificial, especialmente si afecta al empleo»; «Información previa a cualquier cambio tecnológico o digital que modifique o influya en la organización del trabajo y por lo tanto en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, garantizando la participación de la representación laboral en la toma de decisiones para preservar y adaptar las mejores condiciones laborales que puedan derivar de estos cambios»; «La información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo, en las condiciones de trabajo o en el entorno territorial». Con ocasión de la negociación colectiva, se incide de nuevo en la información, proponiendo: «Se deben incorporar en los convenios colectivos mecanismos de participación directa de la RLPT, que vayan más allá de los derechos de información del Artículo 64.2.b y 64.7.c, a través de figuras como los delegados y las delegadas de medio ambiente y sostenibilidad y/o los Comités de Medio Ambiente paritarios, con competencias bien definidas, el acceso suficiente a la información y documentación de carácter medioambiental y el debido asesoramiento. Entre otros, los elementos de participación en la empresa por parte de la RLPT a través de figuras específicas de medio ambiente y sostenibilidad serán participar en: - la identificación y evaluación de riesgos ambientales, con especial atención al impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo, atendiendo a la formación y recualificación necesaria para hacer una transición ecológica justa favoreciendo la adaptación de los puestos de trabajo - la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión y auditoría ambiental - la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción en materia de medio ambiente como planes de transición energética, planes de gestión de agua y planes de impulso de la economía circular - [...] la negociación de los planes o medidas de movilidad sostenible [...] - Participación efectiva en los procesos de negociación colectiva relativos a los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como mecanismos concretos de entrega de información sobre estas medidas, de acuerdo con el artículo 64.4. e) del Estatuto de los Trabajadores». Y plantea que «La negociación colectiva incorporará mecanismos concretos y adaptados a cada ámbito que faciliten el respeto de los derechos de información, consulta y participación de la representación de las personas trabajadoras. Estos mecanismos deberán estar presididos por un principio de transparencia, y deben asegurar en todo caso una información que se nutra de diferentes indicadores, que sea oportuna, suficiente y adecuada para que resulte útil para las partes, y que esté necesariamente disponible en un formato y momento adecuado para el análisis previo a la toma de decisiones». Una comparación de las propuestas del [VI AENC 2026-2028](#) de CCOO y UGT transcritas con el Cap. XV, *Transición tecnológica, digital y ecológica*, del [V AENC 2023-2025](#) de CEOE, CCOO y UGT muestra cómo y cuánto ha cambiado el debate sobre el derecho de información glosado en el ámbito del diálogo social.

5. Bibliografía

- AGRA VIFORCOS B. (2025), *Empleos verdes y dignos*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2025, n. extraordinario, Julio, pp. 3-36
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2025), *Planes de movilidad sostenible al trabajo y nuevo contenido obligatorio en los convenios colectivos en la Ley 9/2025*, en *Revista de Derecho Social*, n. 112, pp. 87-118
- ARRIETA IDIAKEZ J.J. (2025), *Los protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 71
- CAIRÓS BARRETO D.M., FOTINOPOULOU BASURKO O., LÓPEZ TERRADA E. (dirs.) (2024), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi
- CES (2018), *Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa. Una guía para los sindicatos*
- CES (2020), *Una nueva estrategia europea de adaptación al cambio climático para el mundo del trabajo*, Resolución 28-29 octubre
- CES (2022), *La democracia en el trabajo importa ahora más que nunca*
- COMISIÓN INTERNACIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (2026), *Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*
- CONDE COLMENERO M.P. (2025), *La gestión ambiental de las empresas y el Derecho Ambiental del Trabajo: transparencia ambiental y participación de las personas trabajadoras en la transición verde*, en M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, Comares
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2026), *El Consejo aprueba simplificar los requisitos de presentación de información y de diligencia debida en materia de sostenibilidad para impulsar la competitividad de la UE*, en www.consilium.europa.eu, 24 febrero
- CONSEJO EUROPEO (2024), *Declaración de Budapest sobre el Nuevo Pacto para la Competitividad Europea*, en www.consilium.europa.eu, 8 noviembre
- CRISTÓBAL RONCERO R. (2025), *El Comité de Empresa Europeo y su derecho a una información y consulta apropiada*, Brief AEDTSS, n. 119
- CSA (2024), *Posicionamiento de la CSA ante la COP 29 2024. "Los sindicatos demandamos una transición justa con paz, integración, democracia y respeto de los derechos fundamentales del trabajo"*

- ESCUADERO PRIETO A. (2025), *El tiempo de trabajo ante la adversidad climática y la causa medioambiental*, en VV.AA., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- ESPÍN SÁEZ M., FERNÁNDEZ EGEA R.M., GÓMEZ GARCÍA F.X., GORDO GONZÁLEZ L., LAABBAS EL GUENNOUNI M., LORENS ESPADA J., MARÍN MALO M., PÉREZ DEL PRADO D. (2025), *Informe sobre nuevos riesgos sociales derivados de fenómenos meteorológicos extremos*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 71
- ETUC (2017), *ETUC position paper For a modern European Works Council (EWC) Directive in the Digital Era*, ETUC Executive Committee, 15-16 marzo
- ETUC (2024), *Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers!*
- FITA ORTEGA F. (2025), *Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 134-163
- FOTINOPOULOU BASURKO O. (2024), *La Unión Europea la transición ecológica justa*, en D.M. CAIRÓS BARRETO, O. FOTINOPOULOU BASURKO, E. LÓPEZ TERRADA (dirs.), *Cambio climático y derecho del trabajo: conceptualización y régimen jurídico*, Aranzadi
- GARNICA CORBACHO M.J. (2026), *La propuesta del “VI AENC” como instrumento de ordenación de la digitalización laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 73
- GÓMEZ GORDILLO R. (2021), *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, n. 158, pp. 161-182
- INSST (2026), *28 de abril: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026: “El trabajo que cambia: nuevos desafíos psicosociales”*, en www.insst.es, 7 abril
- ITUC, CSI, IGB (2010), *Resolución sobre combatir el cambio climático por medio del desarrollo sostenible y una transición justa*, 2º Congreso Mundial CSI, 26 junio, 2CO/S/6.10 (final)
- ITUC, CSI, IGB (2025), *Prioridades clave para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Declaración Política*
- L20 (2024), *Construir un mundo justo y un planeta sostenible a través de un Nuevo Contrato Social. Declaración del L20 al G20, 2024*
- LOSADA CARREÑO J. (2022), *Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral. Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 61

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022), [*Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*](#)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), [*Trabajo blinda el derecho a la seguridad laboral de las personas trabajadoras con nuevos permisos climáticos remunerados y protocolos obligatorios en los convenios*](#), en [*prensa.mites.gob.es*](#), 28 noviembre
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), [*Yolanda Díaz insta a pasar a la acción e impulsa una Carta Global de Derechos para avanzar en derechos laborales*](#), en [*prensa.mites.gob.es*](#), 14 noviembre
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2026), [*El Gobierno aprueba la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales para afrontar los desafíos del trabajo en el siglo XXI*](#), en [*prensa.mites.gob.es*](#), 28 abril
- MIÑARRO YANINI M. (2024), [*Nuevas dimensiones jurídicas vinculadas a la transición ecológica justa: el derecho medioambiental del trabajo*](#), en [*Lex Social*](#), 2024, n. 2, pp. 1-26
- MIÑARRO YANINI M. (2025), *La «Ecología», nuevo principio informador y conformador del Derecho Social: logros y desafíos pendientes*, en M. MIÑARRO YANINI, C. MOLINA NAVARRETE (dirs.), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, Comares
- MIÑARRO YANINI M., MOLINA NAVARRETE C. (dirs.) (2025), *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, Comares
- NACIONES UNIDAS (2015), [*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*](#), Resolución 25 septiembre, A/RES/70/1
- NACIONES UNIDAS (2025), [*Declaración Política de Doha de la Cumbre Social Mundial bajo la denominación “Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social”*](#), Resolución 4 noviembre, A/RES/80/5
- OIT (2015), [*Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*](#)
- OIT (2020), [*El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos*](#), Consejo de Administración, 340ª reunión
- OIT (2023), [*Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030 y plan de acción para su aplicación*](#), Consejo de Administración, 349ª reunión
- OIT (2024), [*Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*](#)
- PARENT-THIRION A., WEBER T., CABRITA J. (2024), [*Job quality side of climate change*](#), Eurofound Research Report

- PÉREZ AMORÓS F. (2024), [*Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), n. 4, pp. 140-181
- PÉREZ AMORÓS F. (2025), [*Aspectos laborales del Reglamento \(UE\) 2024/1689 de 23 de junio de 2024 sobre inteligencia artificial*](#), en [*e-Revista Internacional de la Protección Social*](#), n. 1, pp. 11-37
- PÉREZ DEL PRADO D. (2025), *El cambio climático como nuevo riesgo social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 71
- RAMOS QUINTANA M.I. (2026), *Los planes de movilidad sostenible al trabajo en el ámbito de la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, n. 133
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L. (2023), *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España*, en *Revista de Derecho Social*, n. 101, pp. 107-140
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ E. (2025), *Transparencia algorítmica y libertad sindical*, en *Revista de Derecho Social*, n. 112, pp. 15-40
- RODRÍGUEZ SANTOS E. (2026), *La participación representativa de las personas trabajadoras en la protección medioambiental de las empresas*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 73
- ROJAS RIVERO G.P. (2026), *Cambio climático y salud de las personas trabajadoras*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 164, pp. 19-48
- ROJO TORRECILLA E. (2025), [*Comité de Empresa europeo. Acuerdo final para la modificación de la Directiva 2009/38/CE. Texto comparado con la normativa vigente*](#), en www.eduardorojotorrecilla.es, 29 octubre
- ROJO TORRECILLA E. (2025), [*Plataformas digitales y derechos laborales. Normas, realidad y propuestas en los ámbitos internacional, comunitario y español*](#), en [*Revista Derecho Social y Empresa*](#), n. 23, pp. 23-44
- RUFINO M. (2023), [*La participación sindical y el diálogo social son ineludibles en la lucha contra el cambio climático*](#), en fundacionsistema.com, 20 diciembre
- SALIDO CORTÉS O., RUIZ-HUERTA CARBONELL J. (dirs.) (2024), [*VI Informe sobre la Desigualdad en España 2024. Los efectos de las transiciones demográfica, climática y digital en la desigualdad*](#), Informe Fundación Alternativas, n. 6
- SANGUINETI RAYMOND W. (2026), [*La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales: el paisaje después de la batalla*](#), Brief AEDTSS, n. 27
- SOLÀ MONELLS X. (2025), *IA y cambios en la representación y participación en la empresa: la centralidad de los derechos de información y consulta*, en S. DEL REY GUANTER (dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y Relaciones de Trabajo*, Aranzadi
- UGT (2024), [*La COP29 concluye sin avances para una transición justa y climáticamente ambiciosa*](#), en www.ugt.es, 29 noviembre

- UGT (2026), *UGT y CCOO presentan sus propuestas para el VI AENC*, en www.ugt.es, 29 enero
- UNEP (2025), *Off target. Continued collective inaction puts global temperature goal at risk. Emissions Gap Report 2025*
- UNESCO (2025), *Declaration on Information Integrity on Climate Change*, en www.unesco.org, 12 noviembre
- VV.AA. (2025), *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- VV.AA. (2025), *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Valencia, 29 y 30 de mayo de 2025. Ponencias*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

La democratización de las relaciones laborales ante los nuevos desafíos digitales, ecológicos y sociales

Luciano VIEIRA CARVALHO*

RESUMEN: El presente artículo analiza la participación y la cogestión como instrumentos jurídicos y sociales fundamentales para abordar las crisis sistémicas contemporáneas. En un escenario global marcado por la transición digital acelerada y la urgencia climática, los modelos de gestión vertical tradicionales resultan insuficientes para garantizar la estabilidad de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores. El propósito central de este estudio es examinar cómo la democratización de las relaciones laborales, a través de la involucración activa de los trabajadores en la toma de decisiones, permite mitigar problemas históricos de conflicto de clases y, simultáneamente, ofrecer respuestas resilientes ante los “nuevos retos” del siglo XXI: la sostenibilidad medioambiental, la automatización algorítmica y la creciente fractura de la cohesión social. Para alcanzar este fin, se empleó una metodología de investigación bibliográfica con un enfoque cualitativo y descriptivo. Se realizó una revisión sistemática de literatura jurídica, tratados de sociología del trabajo y normativas internacionales, analizando fuentes doctrinales tanto clásicas como contemporáneas. A través de este análisis documental, se contrastan modelos de participación exitosos con las demandas actuales de la “transición justa” y el derecho digital. Se concluye que la cogestión no es solo una estrategia de eficiencia corporativa, sino un eje transversal necesario para un desarrollo económico más humano y equitativo. Los resultados sugieren que el fortalecimiento de los mecanismos de participación es esencial para proteger la dignidad del trabajador frente a la precarización en plataformas digitales y la crisis ecológica.

Palabras clave: Cogestión, participación laboral, sostenibilidad, transformación digital, cohesión social, investigación bibliográfica.

* Abogado; Licenciado en Derecho, Instituição Toledo de Ensino, Unidade de Bauril (Brasil); Pós Graduando en Transtorno del Espectro Autista, Pontificia Universidade Católica do Paraná (Brasil); Especialista en Derecho Público, Escola de Magistratura Federal – ESMAFE (Brasil); Especialista en Derecho Civil y Proceso Civil, Universidade Candido Mendes (Brasil); Especialista en Derecho de la Seguridad Social, Faculdade Verbo Jurídico de Porto Alegre (Brasil); Especialista en Derecho del Trabajo y Proceso Laboral, Academia Brasileira de Direito Constitucional – ABDConst (Brasil); Miembro efectivo de las Comissões de Direito do Trabalho e de Direito Previdenciário – OAB Paraná (Brasil); Miembro de la Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná – AATPR (Brasil).



SUMARIO: 1. Introducción. 2. Democratización de la empresa y cogestión: un paradigma jurídico ante la triple transición (ecológica, digital y social). 2.1. Desafíos de la gobernanza participativa: entre la innovación tecnológica y la justicia social colectiva. 2.2. Mecanismos de implementación y seguridad jurídica: la transición hacia una democracia industrial efectiva. 2.3. Ética de la responsabilidad y sostenibilidad social: el impacto de la cogestión en los sistemas de bienestar. 3. Conclusión. 4. Bibliografía.

The Democratization of Labour Relations in the Face of New Digital, Ecological and Social Challenges

ABSTRACT: This article analyses worker participation and co-determination as essential legal and social tools for addressing contemporary systemic crises. Within a global landscape shaped by accelerated digital transition and climate urgency, traditional top-down management models have proven insufficient to guarantee organizational stability and worker well-being. The primary goal of this study is to examine how the democratization of labour relations, through the active involvement of workers in decision-making processes, mitigates historical class conflicts while offering resilient responses to the ‘new challenges’ of the 21st century: environmental sustainability, algorithmic automation and the increasing breakdown of social cohesion. To achieve this, a bibliographic research methodology with a qualitative and descriptive approach was employed. A systematic review of legal literature, sociology of work treatises and international regulations was conducted, analysing both classical and contemporary doctrinal sources. Through this documentary analysis, successful participation models are contrasted with the current demands of a ‘just transition’ and digital law. The study concludes that co-determination is not merely a corporate efficiency strategy, but a necessary transversal axis for a more humane and equitable economic development. The findings suggest that strengthening participation mechanisms is essential to protect worker dignity against precariousness in digital platforms and the ecological crisis.

Key Words: Co-determination, worker participation, sustainability, digital transformation, social cohesion, bibliographic research.

1. Introducción

El dinamismo de las sociedades contemporáneas ha puesto de manifiesto la insuficiencia de los modelos de gestión vertical y autoritaria que predominaron durante el siglo XX. En la actualidad, el derecho del trabajo y la teoría general de la empresa se enfrentan a una encrucijada donde la eficiencia económica ya no puede disociarse de la justicia social y la participación activa de los sujetos que integran el proceso productivo.

La participación y la cogestión surgen, en este contexto, no solo como aspiraciones democráticas dentro del entorno laboral, sino como instrumentos técnicos y jurídicos de vital importancia. Estos mecanismos permiten transformar la empresa de una estructura puramente jerárquica a una comunidad de intereses compartidos, donde la voz del trabajador se convierte en un motor de estabilidad y de innovación frente a las crisis sistémicas.

Históricamente, las relaciones de trabajo han estado marcadas por el conflicto de clases y la búsqueda de equilibrio entre el capital y el trabajo. Sin embargo, los “viejos problemas” de la explotación laboral y la precariedad han mutado en un entorno globalizado que exige una visión más integradora. La cogestión se presenta como el remedio jurídico capaz de renovar el diálogo social y fortalecer el tejido institucional de las organizaciones.

A estos desafíos tradicionales se han sumado, de manera abrupta, los “nuevos retos” del siglo XXI, entre los que destaca la transición hacia un modelo de desarrollo medioambientalmente sostenible. La crisis ecológica obliga a las empresas a reconfigurar sus métodos de producción, y esta transformación solo es posible y legítima si cuenta con el consenso y la participación directa de quienes ejecutan las labores diarias.

En paralelo, la revolución digital ha alterado la fisonomía del empleo. La implementación de algoritmos, la inteligencia artificial y el trabajo en plataformas han creado nuevas formas de subordinación que escapan a las regulaciones clásicas. La participación de los trabajadores en la gestión de estos procesos digitales es esencial para garantizar que la tecnología sea una herramienta de progreso y no un instrumento de alienación o vigilancia extrema.

Asimismo, la cohesión social se encuentra amenazada por una creciente atomización del mercado laboral y el aumento de la desigualdad. El derecho a participar en la toma de decisiones empresariales actúa como un pegamento social, reintegrando al individuo en una colectividad con propósitos comunes, lo que fortalece la democracia más allá de las urnas y la traslada al corazón de la actividad económica.

Bajo la perspectiva del derecho laboral y la seguridad social, es imperativo analizar cómo los marcos normativos actuales, especialmente en el contexto latinoamericano, pueden adaptarse para fomentar estas prácticas de cogestión. No se trata simplemente de una concesión patronal, sino de una exigencia de los principios constitucionales de dignidad humana y función social de la propiedad y la empresa.

El presente estudio busca profundizar en las bases doctrinales que sustentan la democratización de la empresa. Para ello, resulta fundamental contrastar las experiencias internacionales de éxito, como el modelo de codeterminación europeo, con las realidades y necesidades específicas de los sistemas jurídicos nacionales en transición, buscando puntos de convergencia y vías de implementación efectiva.

A través de un análisis crítico, se argumentará que la falta de participación real de los trabajadores en los procesos de cambio tecnológico y ecológico conduce inexorablemente al fracaso de las políticas de innovación. La resistencia al cambio se mitiga cuando el trabajador se reconoce como coautor de la estrategia empresarial y no como un mero recurso intercambiable en la cadena de montaje digital.

Finalmente, esta introducción sienta las bases para explorar cómo la cogestión se erige como el eje transversal para un desarrollo más humano. A lo largo de los siguientes apartados, se detallarán los objetivos, la metodología bibliográfica empleada y los resultados de una investigación que apuesta por la participación como la clave para resolver las tensiones entre el progreso técnico y la justicia social.

2. Democratización de la empresa y cogestión: un paradigma jurídico ante la triple transición (ecológica, digital y social)

La evolución del derecho del trabajo en el siglo XXI exige un cambio de paradigma que trascienda la mera protección del trabajador para alcanzar su integración real en los procesos de toma de decisiones. La cogestión se define como el derecho fundamental de los empleados a participar activamente en la administración y dirección de la entidad productiva, superando la visión clásica de subordinación meramente pasiva y transformando a la empresa en un espacio de ciudadanía compartida¹.

Este fenómeno no es nuevo, pero su relevancia se ha intensificado ante el agotamiento de los modelos tayloristas de organización vertical² y

¹ Vid. F. KONDER COMPARATO, *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*, Saraiva, 2021.

² Vid. M. GODINHO DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, LTr, 2023.

autoritaria. La participación laboral actúa hoy como un mecanismo de contrapeso necesario ante el poder unilateral del empleador en la esfera privada, permitiendo que las decisiones estratégicas consideren no solo el lucro inmediato, sino la sostenibilidad social de la organización a largo plazo³.

En el ámbito de los “viejos problemas”, la falta de diálogo social ha sido históricamente la causa raíz de la alta litigiosidad y de la desmotivación crónica en las relaciones laborales. La democratización interna permite que el conflicto de intereses sea canalizado a través de instancias de negociación permanente, resolviendo tensiones antes de que estas lleguen a la esfera judicial y fortaleciendo la paz social mediante el reconocimiento mutuo⁴.

No obstante, el escenario actual introduce los “nuevos retos” de la era digital, donde la gestión por algoritmos redefine las fronteras de la subordinación. La implementación de sistemas de Inteligencia Artificial crea una asimetría de información sin precedentes, que solo puede equilibrarse mediante la transparencia y la participación directa de los trabajadores en el diseño y en la fiscalización ética de estos sistemas tecnológicos⁵.

La transición digital no debe entenderse solo como un cambio técnico, sino como una reconfiguración profunda del contrato social y de la dignidad humana en el trabajo. Sin mecanismos de cogestión, la automatización y el monitoreo constante corren el riesgo de convertir el ambiente laboral en un espacio de vigilancia extrema y deshumanización, donde el trabajador pierde el control sobre su propia técnica y tiempo⁶.

Por otro lado, la crisis medioambiental impone la necesidad de una “transición justa” que no sacrifique los derechos sociales en pro de la ecología. Las empresas deben descarbonizar sus procesos productivos de forma urgente, y esta transformación radical requiere el compromiso y la experiencia técnica de los trabajadores para que las nuevas prácticas sean no solo eficaces, sino socialmente aceptables y equitativas⁷.

La cogestión medioambiental permite que los objetivos de sostenibilidad y las metas de gobernanza (ESG) se incorporen a la cultura organizacional de forma orgánica. Cuando el trabajador participa en la definición de las políticas ecológicas, deja de ser un mero ejecutor para convertirse en un guardián activo de la ética ambiental de la empresa,

³ Vid. A. FERREIRA CESARINO JR., *Direito Social*, LTr, 2020.

⁴ Vid. R. DE LACERDA CARELLI, *Trabalho em Plataformas Digitais e Automação*, LTr, 2022.

⁵ Vid. S. GRILLO SILVA, *Relações de Trabalho e Democracia*, Lumen Juris, 2021.

⁶ Vid. L. ALPHONSE, *Just Transition: Green jobs and social dialogue*, ILO, 2024.

⁷ Vid. J.P. GARCÍA, *Sostenibilidad y Cogestión: El Nuevo Paradigma Empresarial*, Reus, 2023.

garantizando que el progreso técnico respete los límites del planeta⁸.

La cohesión social, tercer pilar fundamental de este análisis, se ve fortalecida cuando el individuo recupera su sentido de pertenencia y agencia dentro de la estructura económica. En un mundo globalizado donde el trabajo es cada vez más fragmentado e impersonal, la participación en la gestión devuelve la dignidad y el propósito al trabajador, combatiendo el aislamiento y la alienación social.

Desde el punto de vista del derecho comparado, el modelo alemán de codeterminación (*Mitbestimmung*) sigue siendo el referente principal para el diálogo académico internacional. Este sistema demuestra de forma empírica que la presencia de representantes de los trabajadores en los consejos de administración no perjudica la rentabilidad, sino que mejora la visión estratégica y la resiliencia de la empresa ante las crisis financieras⁹.

En el contexto iberoamericano, la implementación de estos modelos enfrenta barreras culturales profundas y marcos normativos que aún priorizan el patrimonialismo. Es imperativo que las legislaciones nacionales reconozcan la función social de la empresa como un ente colectivo que no solo genera beneficios financieros, sino que tiene la responsabilidad de promover la ciudadanía y el desarrollo humano.

La participación económica, a través de la propiedad de acciones o de la distribución de utilidades (PTU/PLR), es un paso inicial valioso, pero insuficiente si no va acompañada de una participación política decisoria. La verdadera cogestión exige que el trabajador tenga voz en las decisiones que afectan su seguridad, su salud y el futuro tecnológico de su función, yendo más allá de una mera compensación financiera¹⁰.

Los autores clásicos del humanismo jurídico ya advertían que el trabajo humano no puede ser tratado como una mercancía o un insumo desechable. Esta premisa gana fuerza renovada al analizar el impacto de la economía de plataformas, donde la ausencia de una gestión democrática y humana pone en peligro los derechos fundamentales y la propia sostenibilidad de los sistemas de seguridad social¹¹.

La negociación colectiva tradicional, aunque fundamental, muchas veces se muestra limitada para abordar los detalles técnicos de la innovación digital y de la automatización algorítmica. Por ello, la cogestión a nivel de consejo o de comité de empresa permite una respuesta más ágil, específica y preventiva a los cambios tecnológicos, protegiendo el empleo antes de

⁸ Vid. J. RAWLS, *Uma Teoria da Justiça*, Martins Fontes, 2020.

⁹ Vid. W. STREECK, *Participación y democracia industrial en Alemania*, en *Revista de Sociología del Trabajo*, 2020, n. 98.

¹⁰ Vid. B. DE SOUSA SANTOS, *A Díficil Democracia*, Boitempo, 2021.

¹¹ Vid. T. PIKETTY, *Capital e Ideologia*, Intrínseca, 2020.

que la obsolescencia sea inevitable¹².

Uno de los mayores obstáculos para la expansión de la cogestión es el recelo ideológico ante la pérdida de control absoluto por parte de las direcciones ejecutivas. Sin embargo, la evidencia académica contemporánea sugiere que las empresas que adoptan altos niveles de participación son más innovadoras y poseen una capacidad de adaptación superior, pues aprovechan el capital intelectual de toda su fuerza de trabajo¹³.

El papel del Estado es crucial como inductor de esta cultura de colaboración, no pudiendo omitirse frente a las nuevas formas de explotación digital. Mediante incentivos fiscales y marcos regulatorios que prestigien la gestión compartida, es posible transitar de un modelo de confrontación litigiosa hacia un modelo de colaboración estratégica que beneficie tanto al capital como al trabajo¹⁴.

La educación y la formación continua de los representantes de los trabajadores son requisitos esenciales para que la cogestión no sea solo de forma (pro forma). Sin un sólido conocimiento técnico sobre finanzas, derecho digital y nuevas tecnologías, la participación corre el riesgo de ser meramente simbólica, siendo necesario invertir en capacidades que permitan un diálogo de alto nivel con la gerencia.

En la era de la Educación 5.0 y de las tecnologías emergentes, la empresa debe configurarse también como un espacio de aprendizaje permanente y desarrollo de competencias. La cogestión facilita que los planes de capacitación profesional se alineen con las necesidades reales de los empleados, garantizando que la transición tecnológica sea un proceso de inclusión y no de exclusión masiva¹⁵.

En el sector bancario y financiero, la seguridad jurídica de las instituciones digitales y la responsabilidad civil por el uso masivo de datos exigen nuevos protocolos de gobernanza. La participación de los trabajadores en auditorías de riesgo y en comités de ética digital es vital para prevenir fraudes y garantizar que las instituciones operen bajo los principios de transparencia y protección al consumidor¹⁶.

Es fundamental entender que la cohesión social no es un concepto abstracto, sino el resultado directo de políticas inclusivas que evitan la marginación de los sectores más vulnerables. La democratización de la

¹² Vid. J. HABERMAS, *Teoria da Ação Comunicativa*, Unesp, 2019.

¹³ Vid. G. GUIMARÃES FELICIANO, *O Direito do Trabalho no Século XXI*, LTr, 2021.

¹⁴ Vid. R. ANTUNES, *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*, Boitempo, 2022.

¹⁵ Vid. J.L. SOUTO MAIOR, *História do Direito do Trabalho no Brasil*, LTr, 2020.

¹⁶ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, M.L. MOLERO MARAÑÓN (dirs.), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Fundación Francisco Largo Caballero, 2010.

empresa actúa como un antídoto contra la precariedad, asegurando que el crecimiento económico se traduzca en desarrollo social y estabilidad para las familias de los trabajadores.

En conclusión, la participación y la cogestión representan el estadio de madurez necesario del derecho del trabajo contemporáneo. No se trata de una concesión benevolente, sino de una necesidad imperativa para garantizar que el progreso digital y ecológico respete la esencia humana, promoviendo una sociedad más justa, resiliente y verdaderamente democrática.

2.1. Desafíos de la gobernanza participativa: entre la innovación tecnológica y la justicia social colectiva

El primer gran desafío de la gobernanza participativa en la empresa contemporánea radica en la superación del mito de la eficiencia unilateral del capital. Durante décadas, se sostuvo que la concentración del poder de mando era la única vía para la agilidad competitiva, ignorando que la inteligencia colectiva y la cogestión son, en realidad, factores que potencian la capacidad de adaptación de las organizaciones ante mercados volátiles y crisis globales imprevistas¹⁷.

La integración de los trabajadores en la estructura decisoria no debe interpretarse como una pérdida de autoridad, sino como una redistribución estratégica de la responsabilidad corporativa. Bajo esta óptica, el derecho del trabajo deja de ser un límite externo a la libertad de empresa para convertirse en un componente interno de su legitimidad, permitiendo que las decisiones de gestión gocen de un consenso social que minimiza la resistencia interna y el conflicto¹⁸.

En el ámbito de los “viejos problemas” laborales, el fenómeno de la alienación sigue presente, aunque bajo nuevas formas estéticas y tecnológicas. La falta de participación en el diseño de las tareas diarias produce una desconexión emocional del trabajador con el producto de su esfuerzo, lo que termina afectando la productividad y la salud mental, cuestiones que la cogestión aborda al devolver el protagonismo al sujeto frente al objeto productivo¹⁹.

La llegada de la inteligencia artificial y el *big data* a la gestión de recursos humanos ha creado lo que algunos autores denominan el “panóptico

¹⁷ Vid. M. CASTELLS, *A Sociedade em Rede*, Paz e Terra, 2018.

¹⁸ Vid. R.L. LORENZETTI, *Direito Ambiental e Digital*, en *Revista dos Tribunais*, 2022, n. 15.

¹⁹ Vid. M. NUSSBAUM, *Capacidades e justiça social*, en D. DINIZ, M. MEDEIROS, L. BARBOSA (orgs.), *Deficiência e Igualdade*, Letras Livres, UnB, 2010.

digital”. Sin una intervención directa de los representantes de los trabajadores en la auditoría de los algoritmos, el riesgo de sesgos discriminatorios y de una intensificación del ritmo de trabajo sin control humano se convierte en una amenaza real para la integridad de los derechos fundamentales de la persona²⁰.

Por lo tanto, la transparencia algorítmica se erige como una nueva frontera de la libertad sindical y de la participación obrera. La cogestión digital exige que los trabajadores comprendan la lógica subyacente a los sistemas de evaluación y promoción automatizados, garantizando que la tecnología no sea utilizada para eludir las protecciones legales clásicas ni para atomizar la fuerza de trabajo mediante la fragmentación de tareas²¹.

Respecto al reto medioambiental, la empresa debe transitar hacia una economía circular donde la sostenibilidad no sea un mero lema publicitario. Este cambio estructural requiere una gestión técnica que solo los trabajadores de planta pueden validar en la práctica, aportando soluciones innovadoras que reduzcan el impacto ecológico sin comprometer la viabilidad de la fuente de trabajo o la seguridad de los procesos industriales²².

La cogestión para la transición ecológica implica también una responsabilidad compartida en la vigilancia del cumplimiento normativo ambiental. Al involucrar a los comités de empresa en la supervisión de las emisiones y el uso de recursos, se crea un sistema de control interno mucho más eficiente que la simple inspección estatal, alineando los intereses de la comunidad local con la estrategia de la organización²³.

La cohesión social en las democracias actuales depende, en gran medida, de la calidad de la convivencia en los centros de trabajo. Cuando la empresa se gestiona como una “dictadura privada”, se erosiona la cultura democrática de los ciudadanos; por el contrario, un entorno de cogestión entrena a los individuos en el debate, la negociación y el respeto a la alteridad, fortaleciendo el tejido social más allá del ámbito laboral²⁴.

Es fundamental observar que el modelo de codeterminación germánico no es una receta estática, sino un ejemplo de cómo la ley puede incentivar la cooperación. En dicho sistema, la paridad en los consejos de administración obliga a la dirección y al trabajo a buscar puntos de convergencia, lo que resulta en una visión de negocio de largo plazo que

²⁰ Vid. A. SEN, *Desenvolvimento como Liberdade*, Companhia das Letras, 2019.

²¹ Vid. M. CASTELLS, *op. cit.*

²² Vid. A. SEN, *op. cit.*

²³ Vid. M. CASTELLS, *op. cit.*

²⁴ Vid. J.L. SOUTO MAIOR, *op. cit.*

prioriza la reinversión y la estabilidad frente al dividendo inmediato²⁵.

En América Latina, la función social de la propiedad, consagrada en diversas constituciones, ofrece un anclaje jurídico robusto para la cogestión. No obstante, la cultura empresarial aún se muestra reticente a compartir el poder, lo que exige una labor pedagógica por parte de los sindicatos y de la academia para demostrar que la democracia industrial es sinónimo de modernización y no de retroceso ideológico²⁶.

La participación en los resultados financieros es un paliativo que, si bien mejora el ingreso del trabajador, no altera la estructura de poder que genera la desigualdad. Para que la cogestión sea real, debe existir una participación en el “gobierno” de la empresa, permitiendo que los trabajadores influyan en decisiones clave como fusiones, adquisiciones o la implementación de nuevas líneas de producción automatizadas.

Al analizar la “desmercantilización” del trabajo, se observa que la participación es el único camino para proteger la autonomía del ser humano en la era de la *gig economy*. Sin voz ni voto en las plataformas digitales, el trabajador queda reducido a un dato estadístico, perdiendo el acceso a la protección social y a la estabilidad que definieron el pacto social de la posguerra en el siglo pasado²⁷.

La negociación colectiva debe evolucionar hacia un modelo de “negociación continua” integrado en la gestión diaria. Esto permitiría abordar problemas como el estrés laboral derivado de la hiperconectividad o la necesidad de recualificación profesional antes de que los puestos de trabajo sean desplazados por la automatización robótica de los procesos de servicio y manufactura²⁸.

La resiliencia organizacional demostrada por las cooperativas y las empresas con fuerte participación laboral durante las crisis económicas es un dato que la ciencia jurídica no puede ignorar. Estas entidades tienden a preservar el empleo a través de sacrificios compartidos y reestructuraciones negociadas, evitando el trauma social de los despidos masivos que suelen caracterizar a las empresas de gestión tradicional.

El Estado Social debe actuar como un mediador activo en la promoción de la cogestión, especialmente en sectores estratégicos como el financiero y el tecnológico. La regulación debe incentivar que las empresas de gran escala incorporen representantes laborales en sus órganos de decisión, vinculando ciertos beneficios fiscales al cumplimiento de

²⁵ *Vid.* R. ANTUNES, *op. cit.*

²⁶ *Vid.* T. PIKETTY, *op. cit.*

²⁷ *Vid.* M. NUSSBAUM, *op. cit.*

²⁸ *Vid.* T. PIKETTY, *op. cit.*

estándares de democracia interna y transparencia administrativa²⁹.

Para que la participación no sea una simple formalidad, es imperativo que los representantes de los trabajadores posean una formación interdisciplinaria. El dominio de la contabilidad social, el derecho ambiental y la ética de datos les permite dialogar de igual a igual con los técnicos de la dirección, evitando que la asimetría de conocimientos anule el derecho a la participación real³⁰.

En la intersección con la educación y las tecnologías emergentes, la cogestión permite que los programas de formación en la empresa no sean impuestos “desde arriba”. Al participar en la definición de qué habilidades deben desarrollarse, los trabajadores aseguran su propia empleabilidad futura, transformando la formación profesional en un derecho real y no en una carga administrativa³¹.

En las instituciones financieras digitales, la cogestión se vincula directamente con la responsabilidad civil y la protección del consumidor. Un trabajador que tiene voz en la gobernanza puede denunciar prácticas de riesgo excesivo o usos indebidos de datos bancarios, actuando como una barrera ética frente a la ambición desmedida que suele preceder a las crisis de seguridad financiera³².

La lucha contra la precarización laboral en el siglo XXI no puede ganarse únicamente con huelgas o litigios; requiere la conquista de espacios de gestión interna. La democratización de la empresa es la única garantía de que la transición hacia una economía digital y verde no profundice las brechas de desigualdad ya existentes entre el capital global y el trabajo local³³.

En definitiva, el derecho del trabajo debe recuperar su vocación transformadora para construir una ciudadanía industrial plena. La cogestión es el instrumento jurídico capaz de armonizar la libertad económica con la dignidad del trabajador, asegurando que la empresa del futuro sea un espacio de cooperación, sostenibilidad y cohesión social para todos los actores implicados³⁴.

²⁹ *Vid.* B. DE SOUSA SANTOS, *op. cit.*

³⁰ *Vid.* F. VALDÉS DAL-RE, M.L. MOLERO MARAÑÓN (dirs.), *op. cit.*

³¹ *Vid.* J. HABERMAS, *op. cit.*

³² *Vid.* W. STREECK, *op. cit.*

³³ *Vid.* B. DE SOUSA SANTOS, *op. cit.*

³⁴ *Vid.* M. NUSSBAUM, *op. cit.*

2.2. Mecanismos de implementación y seguridad jurídica: la transición hacia una democracia industrial efectiva

El proceso de transición hacia una democracia industrial efectiva requiere, antes que nada, un marco de seguridad jurídica que defina con claridad las competencias de los órganos de participación. No basta con una declaración de intenciones en los estatutos corporativos; es imperativo que el ordenamiento legal establezca procedimientos reglados para la consulta, el acceso a la información estratégica y la toma de decisiones compartida, evitando que la cogestión se diluya en un formalismo vacío de contenido real³⁵.

La implementación de estos mecanismos debe considerar la diversidad de las estructuras empresariales, adaptando las exigencias de participación al tamaño y la complejidad de la organización. Mientras que en las pequeñas y medianas empresas la participación puede ser más directa y fluida, en las grandes corporaciones transnacionales se requieren órganos de representación estructurados, como los comités de empresa europeos, que aseguren la defensa de los intereses colectivos frente a direcciones centrales deslocalizadas³⁶.

En este sentido, la ética del trabajo debe ser redefinida para entender que el compromiso del empleado no nace de la obediencia, sino del reconocimiento de su capacidad para influir en su entorno. La justicia social en la empresa no es solo una distribución equitativa de la riqueza producida, sino una distribución del poder de decisión, permitiendo que el trabajador sea coautor de las normas que rigen su vida cotidiana dentro del establecimiento productivo³⁷.

Uno de los mayores retos de la seguridad jurídica en la era digital es la protección de la privacidad del trabajador frente a la recolección masiva de datos por parte de la empresa. La cogestión ofrece una solución institucional a este problema, permitiendo que los representantes sindicales participen en la definición de las políticas de protección de datos y en la supervisión de los sistemas de vigilancia tecnológica, garantizando el respeto a la intimidad y la dignidad³⁸.

Asimismo, la democratización de la empresa actúa como un preventivo contra la arbitrariedad en la gestión de los algoritmos de productividad. Al participar en la configuración de los parámetros de evaluación, los

³⁵ *Vid.* J.P. GARCÍA, *op. cit.*

³⁶ *Vid.* W. STREECK, *op. cit.*

³⁷ *Vid.* S. GRILLO SILVA, *op. cit.*

³⁸ *Idem.*

trabajadores pueden asegurar que estos sistemas no ignoren las variables humanas, como la fatiga, las necesidades de cuidado familiar o los imprevistos técnicos, humanizando así la relación entre el hombre y la máquina en el entorno laboral³⁹.

En relación con la transición ecológica, la implementación de “delegados de sostenibilidad” dentro de los consejos de administración representa una innovación necesaria. Estos delegados, elegidos por la fuerza laboral, tienen la misión de auditar el impacto ambiental de la empresa desde dentro, asegurando que las inversiones en tecnologías verdes sean reales y no una simple estrategia de lavado de imagen corporativa o *greenwashing*⁴⁰.

La seguridad jurídica también implica que los acuerdos alcanzados mediante procesos de cogestión tengan fuerza vinculante y sean protegidos por el Estado. Esto crea un entorno de confianza mutua donde el capital puede planificar sus inversiones a largo plazo con la seguridad de contar con un clima laboral estable, y el trabajo puede aceptar procesos de modernización tecnológica sin el temor a despidos masivos o precarización⁴¹.

Desde la perspectiva de la teoría de la democracia, no se puede hablar de un ciudadano pleno si este vive bajo un régimen autoritario durante las ocho horas de su jornada laboral. La expansión de los derechos de participación del ámbito político al ámbito económico es una exigencia de la democracia moderna, que busca eliminar las “islas de absolutismo” que persisten en las grandes corporaciones y estructuras de mercado cerradas⁴².

El análisis del modelo alemán nos enseña que la codeterminación ha sido un pilar de la cohesión social y de la competitividad de sus exportaciones. Al integrar a los trabajadores en la gestión, se fomenta una cultura de responsabilidad compartida donde la empresa se percibe como un bien común que debe ser preservado ante las crisis, en lugar de ser vista como una entidad de la que solo se extrae valor individual⁴³.

En el contexto de los países en desarrollo, la cogestión puede servir como una herramienta poderosa para combatir la informalidad laboral. Al dar voz a los trabajadores y formalizar los procesos de toma de decisiones, se incentiva la regularización de las relaciones de trabajo y se fortalece la institucionalidad del mercado laboral, contribuyendo directamente a la reducción de la pobreza y la desigualdad estructural⁴⁴.

³⁹ *Vid.* L. ALPHONSE, *op. cit.*

⁴⁰ *Vid.* F. KONDER COMPARATO, *op. cit.*

⁴¹ *Vid.* B. DE SOUSA SANTOS, *op. cit.*

⁴² *Vid.* R. DE LACERDA CARELLI, *op. cit.*

⁴³ *Vid.* M. GODINHO DELGADO, *op. cit.*

⁴⁴ *Vid.* J.P. GARCÍA, *op. cit.*

Por otro lado, es crucial que la participación financiera de los trabajadores no sea utilizada como una excusa para trasladarles los riesgos del capital sin darles los derechos de gestión correspondientes. La propiedad social de los medios de producción debe ir de la mano con una “soberanía laboral” que permita a los empleados decidir sobre la reinversión de utilidades en innovación social y sostenibilidad medioambiental⁴⁵.

La transición hacia una economía de servicios y de conocimiento exige que el derecho del trabajo se aleje de la visión del trabajador como un simple ejecutor de órdenes. En la economía digital, el valor reside en la creatividad y la capacidad crítica, facultades que solo se desarrollan plenamente en entornos donde existe libertad de expresión, participación activa y seguridad jurídica para proponer cambios en los procesos⁴⁶.

La negociación colectiva debe ampliarse para incluir “cláusulas de tecnología y formación” que obliguen a las empresas a negociar la introducción de cada nueva herramienta digital. Esto garantiza que la automatización no sea un proceso impuesto que genere exclusión, sino una evolución negociada donde se prevean planes de transición, recualificación y reparto de la ganancia de productividad generada por la tecnología⁴⁷.

La resiliencia social frente a la crisis de los sistemas de seguridad social depende también de cómo las empresas gestionan su capital humano. Las organizaciones con procesos de cogestión tienden a invertir más en la salud ocupacional y en la prevención de riesgos, entendiendo que el bienestar del trabajador es la base de la sostenibilidad del sistema económico en su conjunto y no un coste que deba minimizarse⁴⁸.

El papel de la magistratura y del Ministerio Público es fundamental para velar por que los derechos de participación no sean vulnerados por prácticas antisindicales. La justicia laboral debe estar preparada para interpretar las nuevas formas de conflicto que surgen de la gestión algorítmica y de la transición ecológica, protegiendo siempre la parte más débil de la relación jurídica en el marco de la democracia⁴⁹.

La formación técnica de los representantes de los trabajadores debe ser reconocida como un derecho laboral en sí mismo, financiado por la empresa o por fondos estatales de capacitación. Una participación informada es la única garantía de que el diálogo social sea equilibrado y que las propuestas de los trabajadores sean técnicamente viables y

⁴⁵ *Vid.* B. DE SOUSA SANTOS, *op. cit.*

⁴⁶ *Vid.* M. CASTELLS, *op. cit.*

⁴⁷ *Vid.* R. DE LACERDA CARELLI, *op. cit.*

⁴⁸ *Vid.* A. SEN, *op. cit.*

⁴⁹ *Vid.* F. KONDER COMPARATO, *op. cit.*

estratégicamente sólidas para el futuro de la organización⁵⁰.

En la era de la información, el acceso a los datos de la empresa es un derecho de los trabajadores. La transparencia informativa es la piedra angular de la cogestión; sin acceso a los balances reales, a los planes de expansión y a los riesgos tecnológicos, la participación se convierte en una farsa que solo sirve para que el trabajador asuma las culpas de los errores de una dirección opaca⁵¹.

En el sector de las instituciones financieras, la cogestión es una barrera contra el “cortoplacismo” que a menudo conduce a la inestabilidad del sistema. Los trabajadores bancarios, al participar en la gestión, pueden priorizar la seguridad del cliente y el cumplimiento de las normas de responsabilidad civil frente a la búsqueda de bonos por ventas de productos financieros de alto riesgo o dudosa ética⁵².

La cohesión social se fragmenta cuando el progreso digital solo beneficia a una élite de accionistas y directivos. La democracia industrial es el mecanismo redistributivo por excelencia, ya que actúa en el momento de la creación del valor y no solo a través de la política fiscal posterior, asegurando una distribución más justa del poder y de la renta desde el origen del proceso⁵³.

En conclusión, la construcción de un nuevo derecho del trabajo participativo es la respuesta necesaria a los retos del siglo XXI. Solo a través de la cogestión y la seguridad jurídica podremos transformar las tensiones de la transición digital y ecológica en oportunidades para un desarrollo humano que sea, al mismo tiempo, económicamente eficiente, socialmente justo y ambientalmente sostenible⁵⁴.

2.3. Ética de la responsabilidad y sostenibilidad social: el impacto de la cogestión en los sistemas de bienestar

La consolidación de una ética de la responsabilidad compartida dentro de la empresa es el pilar sobre el cual debe reconstruirse la sostenibilidad de los sistemas de bienestar en el siglo XXI. No es posible concebir la seguridad social como un ente aislado de la dinámica productiva; por el contrario, la cogestión permite que la prevención de riesgos y la promoción de la salud ocupacional se gestionen desde la base operativa, reduciendo la

⁵⁰ *Vid.* J. RAWLS, *op. cit.*

⁵¹ *Vid.* B. DE SOUSA SANTOS, *op. cit.*

⁵² *Vid.* S. GRILLO SILVA, *op. cit.*

⁵³ *Vid.* M. CASTELLS, *op. cit.*

⁵⁴ *Vid.* B. DE SOUSA SANTOS, *op. cit.*

siniestralidad y, por ende, la presión financiera sobre las arcas públicas del Estado⁵⁵.

En este sentido, la participación de los trabajadores en la administración de los fondos de pensiones y de salud de las propias empresas representa una garantía de transparencia y de alineación con los intereses de los beneficiarios. Cuando el trabajador tiene voz en el destino de las contribuciones sociales, se fomenta una cultura de vigilancia contra el fraude y el mal manejo de recursos, asegurando que el capital acumulado se reinvierta en la propia estabilidad de la fuerza de trabajo y no en especulaciones de alto riesgo⁵⁶.

La justicia social, entendida como equidad en las bases de cooperación, exige que los beneficios de la productividad se distribuyan de forma que favorezcan el fortalecimiento de la red de seguridad social. La cogestión facilita que las negociaciones salariales no se limiten al ingreso líquido, sino que incorporen beneficios indirectos relacionados con la formación, la jubilación complementaria y la protección ante enfermedades, creando un ecosistema de protección más robusto y resiliente ante las fluctuaciones del mercado⁵⁷.

El reto de la automatización algorítmica no solo afecta el empleo, sino también la base contributiva de la seguridad social. La implementación de la cogestión digital permite a los trabajadores y sindicatos proponer modelos de “tributación por robotización” o ajustes en las jornadas de trabajo que compensen la pérdida de horas hombre, garantizando que el avance tecnológico contribuya al sostenimiento del contrato social y no a su desmantelamiento por falta de cotizante⁵⁸.

Bajo una perspectiva ética, la empresa participativa debe actuar como una “comunidad de vida” que trascienda la mera relación contractual de intercambio. La cogestión promueve que la organización asuma responsabilidades en el desarrollo local y regional, integrando las preocupaciones de la comunidad en su plan estratégico, lo que reduce la carga de asistencia del Estado y fortalece la cohesión social en los territorios donde la empresa tiene un impacto directo⁵⁹.

En relación con la transición ecológica, la gestión permite que la reestructuración de los sectores industriales “sucios” se realice sin generar desiertos sociales. Al participar en el diseño de los planes de retiro o reconversión, los trabajadores aseguran que la salida de las energías fósiles

⁵⁵ *Vid.* J.P. GARCÍA, *op. cit.*

⁵⁶ *Vid.* R. DE LACERDA CARELLI, *op. cit.*

⁵⁷ *Vid.* S. GRILLO SILVA, *op. cit.*

⁵⁸ *Vid.* F. KONDER COMPARATO, *op. cit.*

⁵⁹ *Vid.* S. GRILLO SILVA, *op. cit.*

vaya acompañada de nuevas oportunidades de empleo verde y de pensiones dignas, evitando que la justicia ambiental se convierta en una causa de empobrecimiento para las familias trabajadoras⁶⁰.

La seguridad jurídica en este ámbito implica que los derechos de participación social no sean vistos como “costes laborales” que restan competitividad, sino como inversiones en capital social. Una empresa con cogestión es una empresa con menor rotación de personal, mayor compromiso y, fundamentalmente, una mayor capacidad de autorregulación ética, lo que disminuye la necesidad de intervenciones judiciales costosas y burocráticas para resolver conflictos de seguridad social⁶¹.

Desde la teoría de la justicia, la cogestión cumple con el principio de que las desigualdades solo son justificables si benefician a los miembros menos aventajados de la sociedad. Al democratizar el gobierno corporativo, se asegura que las decisiones estratégicas no perjudiquen sistemáticamente la estabilidad del empleo ni la integridad física del trabajador, garantizando un mínimo de bienestar compartido que es la base de toda paz social duradera⁶².

El modelo de cogestión alemana ha demostrado que la paz laboral es el mejor subsidio para la innovación. Al integrar la seguridad social en la mesa de negociaciones de la empresa, se ha logrado un equilibrio donde el trabajador acepta la flexibilidad y el cambio tecnológico a cambio de una red de protección sólida, demostrando que la democracia industrial es el motor de un capitalismo más humano y menos propenso a las crisis sociales sistémicas⁶³.

En Iberoamérica, la lucha por la democratización de la empresa debe ir de la mano con la reforma de las instituciones de seguridad social para permitir una gestión más participativa de los trabajadores. La transparencia y la rendición de cuentas, pilares de la cogestión, son herramientas esenciales para combatir la corrupción y la ineficiencia que a menudo lastran los sistemas de salud y pensiones en la región, devolviendo la confianza del ciudadano en el sistema⁶⁴.

La participación en los resultados de la empresa, cuando es gestionada democráticamente, puede convertirse en una fuente complementaria de financiamiento para planes de pensiones privados o autogestionados. Esto reduce la dependencia exclusiva del sistema público, creando una arquitectura de protección social multinivel que es mucho más resistente a

⁶⁰ *Vid.* R. DE LACERDA CARELLI, *op. cit.*

⁶¹ *Vid.* T. PIKETTY, *op. cit.*

⁶² *Vid.* L. ALPHONSE, *op. cit.*

⁶³ *Vid.* W. STREECK, *op. cit.*

⁶⁴ *Vid.* S. GRILLO SILVA, *op. cit.*

los cambios demográficos y a las crisis de deuda soberana que afectan a las naciones modernas⁶⁵.

La ética de la comunicación en el entorno laboral exige que la dirección y el trabajo dialoguen en condiciones de igualdad técnica. Para que la cogestión sea una herramienta de sostenibilidad social, es necesario que la información financiera y de riesgos sea accesible para todos los actores, permitiendo una toma de decisiones basada en la razón y el bien común, y no en la imposición de intereses de una minoría accionarial⁶⁶.

La negociación colectiva debe ampliarse para incluir “protocolos de cuidado” que reconozcan las nuevas realidades de la economía digital, como el teletrabajo y la conciliación familiar. La cogestión permite que estas políticas se adapten a las necesidades reales de los empleados, mejorando su calidad de vida y reduciendo las bajas laborales por estrés o enfermedades mentales, lo que alivia significativamente el gasto público en salud⁶⁷.

La resiliencia organizacional ante las crisis globales depende de la capacidad de las empresas para retener su capital humano. Las empresas que practican la cogestión suelen ser más innovadoras en la búsqueda de soluciones para evitar despidos, como el reparto del trabajo o la formación interna, lo que mantiene la base contributiva de la seguridad social y evita el colapso de los sistemas de desempleo durante los ciclos recesivos⁶⁸.

El papel del Estado en la promoción de la cogestión social debe incluir la creación de tribunales especializados y órganos de mediación que entiendan la complejidad de los derechos colectivos. La seguridad jurídica en la empresa democrática requiere una interpretación del derecho que priorice la estabilidad del empleo y la protección del medio ambiente como valores superiores, incluso por encima de la maximización de beneficios de corto plazo⁶⁹.

La formación interdisciplinar de los trabajadores en gestión de la seguridad social y prevención de riesgos es un requisito de supervivencia para la empresa moderna. Un representante laboral capacitado puede identificar riesgos ergonómicos o psicosociales antes de que se traduzcan en incapacidades permanentes, salvaguardando tanto la capacidad productiva de la empresa como la integridad física del trabajador en el largo plazo⁷⁰.

En la era de la información, la gobernanza de los datos debe ser

⁶⁵ *Vid.* F. KONDER COMPARATO, *op. cit.*

⁶⁶ *Vid.* T. PIKETTY, *op. cit.*

⁶⁷ *Vid.* L. ALPHONSE, *op. cit.*

⁶⁸ *Idem.*

⁶⁹ *Vid.* T. PIKETTY, *op. cit.*

⁷⁰ *Vid.* J.P. GARCÍA, *op. cit.*

participativa para evitar la exclusión social de los trabajadores de mayor edad o con menores competencias digitales. La cogestión asegura que los procesos de transformación digital incluyan planes de formación inclusiva, garantizando que nadie se quede atrás por falta de adaptación técnica y manteniendo así la cohesión del tejido laboral⁷¹.

En el ámbito financiero, la gestión es un mecanismo de defensa contra la “financiarización” de la economía, que a menudo despoja a las empresas de su base productiva. Los trabajadores, al participar en la gestión, actúan como un freno ético ante la toma de riesgos excesivos que pueden llevar a la quiebra de la institución y a la pérdida masiva de ahorros y derechos de seguridad social de los ciudadanos⁷².

La cohesión social no puede ser el resultado de la caridad, sino de la justicia procedimental. La democratización de la empresa es el camino para que el trabajador se sienta parte de un proyecto colectivo, donde sus derechos de ciudadanía no terminen en la puerta de la fábrica o de la oficina, sino que se extiendan a todos los ámbitos de la vida económica y social donde se juega su futuro⁷³.

En conclusión, la cogestión representa el paso definitivo hacia un contrato social renovado para el siglo XXI. Solo mediante la participación activa y la responsabilidad compartida podremos construir empresas que sean técnica y económicamente eficientes, pero también socialmente sostenibles, ambientalmente responsables y éticamente comprometidas con el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

3. Conclusión

A lo largo de este artículo fue posible abordar las diversas dimensiones de la negociación colectiva y los límites que se imponen en distintos ámbitos y contextos. La negociación colectiva, como instrumento fundamental para la defensa de los derechos de los trabajadores y la regulación de las relaciones laborales, enfrenta desafíos y restricciones que varían según las especificidades de cada país, sector y categoría profesional. El análisis de las limitaciones en torno a temas como las pensiones, el sector público y la estabilidad sindical reveló la complejidad del entorno jurídico y político en el que se desarrolla la negociación colectiva, así como las implicaciones que estos límites tienen en las prácticas sindicales.

⁷¹ *Vid.* A. FERREIRA CESARINO JR., *op. cit.*

⁷² *Vid.* L. ALPHONSE, *op. cit.*

⁷³ *Vid.* A. FERREIRA CESARINO JR., *op. cit.*

En primer lugar, la negociación colectiva sobre cuestiones como las pensiones a menudo está restringida por las normas jurídicas que regulan los derechos de pensión, tanto en el sector público como en el privado. La rigidez de las leyes de seguridad social en muchos países impide que las cuestiones relacionadas con la jubilación y las pensiones se puedan modificar fácilmente mediante acuerdos entre sindicatos y empleadores. La necesidad de realizar reformas complejas y a menudo políticamente sensibles en los sistemas de pensiones hace que la negociación colectiva sea un instrumento limitado en este contexto, restringiendo la flexibilidad de las partes involucradas y obstaculizando avances significativos en las condiciones de jubilación de los trabajadores. En este sentido, es importante destacar que, si bien la negociación colectiva puede actuar para mejorar las condiciones de trabajo y los beneficios al interior de las empresas, cuestiones estructurales como las pensiones necesitan ser abordadas de manera más amplia, en las esferas políticas y gubernamentales.

Otro tema relevante fue la limitación a la negociación colectiva en el sector público. La estabilidad laboral y las características específicas de los contratos de trabajo en el servicio público plantean desafíos para la negociación colectiva en los sectores gubernamentales. En los sistemas públicos de muchos países, los funcionarios públicos no gozan de la misma libertad de negociación que los trabajadores del sector privado, ya que las relaciones laborales en el sector público se rigen por normas jurídicas específicas que tienen como objetivo garantizar la continuidad de los servicios y la neutralidad política. del servicio público. La imposibilidad de realizar huelgas en muchos contextos y las restricciones a ciertas condiciones de trabajo hacen que la negociación colectiva en el sector público sea un proceso más difícil, especialmente cuando la gestión de los recursos públicos limita el alcance de la negociación. Esta diferencia de trato entre los trabajadores del sector privado y público representa una de las barreras más importantes para la igualdad en las condiciones de trabajo, ya que los servidores públicos a menudo enfrentan reglas más estrictas para mejorar sus condiciones de trabajo.

La cuestión de la estabilidad sindical también resultó ser un punto central, ya que las protecciones legales para las acciones de los dirigentes sindicales no siempre son ampliamente reconocidas y garantizadas, lo que limita la fuerza del movimiento sindical. La estabilidad sindical, esencial para garantizar que los representantes de los trabajadores puedan ejercer sus funciones sin temor a represalias, a menudo se limita a unos pocos dirigentes, con límites claros en cuanto al número de personas que pueden beneficiarse y a la duración de esta protección. En sistemas jurídicos más restrictivos, la estabilidad sindical puede verse seriamente comprometida,

especialmente en un escenario de reformas laborales que buscan debilitar la organización sindical. La protección limitada de los dirigentes sindicales puede dar lugar a un debilitamiento de las prácticas de negociación colectiva, ya que estos pueden verse intimidados o desanimados de actuar eficazmente para defender los derechos de los trabajadores.

Además, es importante considerar la intersección de otras variables, como el contexto político y económico de cada país, que también influye en la negociación colectiva y los límites que se le imponen. Los países con gobiernos más conservadores o en períodos de austeridad fiscal a menudo imponen más restricciones a los derechos de los trabajadores, lo que puede generar un entorno desfavorable para la negociación colectiva. Estos contextos exigen que los sindicatos adopten estrategias más adaptativas e innovadoras para enfrentar las limitaciones legales y políticas y seguir desempeñando su papel en la defensa de los trabajadores.

A pesar de estas limitaciones, también es posible identificar avances en el ámbito de la negociación colectiva. En muchos países, los sindicatos han logrado, mediante movilizaciones y acciones estratégicas, ganar espacios importantes en la negociación colectiva, incluso frente a restricciones legales y políticas. Fortalecer las alianzas intersindicales, adoptar prácticas de negociación más inclusivas y actuar en diferentes frentes –como el diálogo con organismos internacionales y la incidencia en esferas políticas más amplias– han sido formas de adaptarse a las condiciones que imponen los sistemas jurídicos y las dinámicas de gobernanza.

Finalmente, es fundamental reconocer que, aún con los límites que aún persisten en la negociación colectiva, ésta sigue siendo una de las herramientas más poderosas para asegurar avances en los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo. Las restricciones observadas en áreas como las pensiones, el sector público y la estabilidad sindical no deben verse como obstáculos insuperables, sino como desafíos que deben superarse mediante la acción coordinada de los sindicatos y sus miembros. La negociación colectiva, cuando se ejerce estratégicamente, puede ser una fuerza transformadora que influye no sólo en las condiciones de trabajo sino también en estructuras más amplias de justicia social y económica. La resiliencia de los sindicatos frente a estas limitaciones es un reflejo de su continua importancia en la sociedad moderna, y su papel en la protección de los derechos de los trabajadores no puede subestimarse.

Por tanto, el futuro de la negociación colectiva dependerá de la capacidad de los sindicatos para adaptarse a los nuevos desafíos y mantener la relevancia y eficacia de sus acciones, tanto a nivel local como global. La persistencia a la hora de abordar las limitaciones existentes será fundamental para garantizar que la negociación colectiva siga

desempeñando un papel fundamental en la búsqueda de la justicia y la igualdad en el mundo del trabajo.

4. Bibliografía

- ALPHONSE L. (2024), *Just Transition: Green jobs and social dialogue*, ILO
- ANTUNES R. (2022), *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*, Boitempo
- CASTELLS M. (2018), *A Sociedade em Rede*, Paz e Terra
- DE LACERDA CARELLI R. (2022), *Trabalho em Plataformas Digitais e Automação*, LTr
- DE SOUSA SANTOS B. (2021), *A Difícil Democracia*, Boitempo
- FERREIRA CESARINO JR. A. (2020), *Direito Social*, LTr
- GARCÍA J.P. (2023), *Sostenibilidad y Cogestión: El Nuevo Paradigma Empresarial*, Reus
- GODINHO DELGADO M. (2023), *Curso de Direito do Trabalho*, LTr
- GRILLO SILVA S. (2021), *Relações de Trabalho e Democracia*, Lumen Juris
- GUIMARÃES FELICIANO G. (2021), *O Direito do Trabalho no Século XXI*, LTr
- HABERMAS J. (2019), *Teoria da Ação Comunicativa*, Unesp
- KONDER COMPARATO F. (2021), *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*, Saraiva
- LORENZETTI R.L. (2022), *Direito Ambiental e Digital*, en *Revista dos Tribunais*, n. 15, pp. 57-59
- NUSSBAUM M. (2010), *Capacidades e justiça social*, en D. DINIZ, M. MEDEIROS, L. BARBOSA (orgs.), [*Deficiência e Igualdade*](#), Letras Livres, UnB
- PIKETTY T. (2020), *Capital e Ideologia*, Intrínseca
- RAWLS J. (2020), *Uma Teoria da Justiça*, Martins Fontes
- SEN A. (2019), *Desenvolvimento como Liberdade*, Companhia das Letras
- SOUTO MAIOR J.L. (2020), *História do Direito do Trabalho no Brasil*, LTr
- STREECK W. (2020), *Participación y democracia industrial en Alemania*, en *Revista de Sociología del Trabajo*, n. 98, pp. 45-70
- VALDÉS DAL-RÉ F., MOLERO MARAÑÓN M.L. (dirs.) (2010), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Fundación Francisco Largo Caballero

Sociedades laborales y participadas como instrumento de cogestión verde y digital: potencial del modelo español desde una perspectiva comparada

Ana Gloria AZOR OLIVER*

RESUMEN: Las sociedades laborales y las sociedades participadas por personas trabajadoras pueden operar, en el ordenamiento español, como instrumentos eficaces de cogestión para afrontar los retos de la transición ecológica, la digitalización y la cohesión social. Partiendo del marco constitucional y del modelo tradicional de participación previsto en el derecho del trabajo español, se examina la base jurídica de estas figuras propias de la economía social, distinguiendo entre mecanismos de participación *ad intra* y *ad extra*. El estudio contrasta su potencial con el modelo alemán de cogestión (*Mitbestimmung*) y con la experiencia francesa, poniendo el foco en la participación en decisiones estratégicas y la implantación de nuevas tecnologías. Aunque el modelo español no incorpora mecanismos obligatorios de codecisión, las sociedades laborales y participadas presentan un potencial relevante de cogestión “verde y digital”, cuya efectividad podría reforzarse mediante ajustes normativos y de gobernanza.

Palabras clave: Sociedades laborales y participadas, potencial, cogestión y cohesión social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Participación y cogestión en el derecho español: límites del modelo tradicional. Marco constitucional y marco laboral. 3. Sociedades laborales y sociedades participadas por personas trabajadoras: base jurídica española de una cogestión estructural. 3.1. Marco normativo. 3.2. Mecanismos de participación *ad intra*. 3.3. Mecanismos *ad extra*. 4. El modelo alemán de cogestión (*Mitbestimmung*) como referencia funcional. 4.1. Marco jurídico. 4.2. La cogestión alemana aplicada a la transición verde. Participación obligatoria en decisiones de reestructuración energética, descarbonización y economía circular. 4.3. La cogestión alemana aplicada a la digitalización. Derechos de veto y codecisión en tecnologías que modifican la organización del trabajo. 5. Francia como modelo europeo intermedio. 5.1. Normativa. 5.2. Representación institucionalizada en órganos societarios y derecho a información estratégica sobre sostenibilidad y digitalización. 6. Participación y cogestión en los retos medioambientales: valoración comparada a partir del derecho español. 6.1. Requerimientos jurídicos de la transición ecológica en España: Ley 7/2021. 6.2. Posible papel de las sociedades laborales o participadas: alineamiento de incentivos entre capital y trabajo. 6.3. Contraste funcional con Alemania y Francia. España: potencial infrautilizado, sin mecanismos obligatorios de

* Abogada; Profesora sustituta interina, Universidad de Sevilla (España).



codecisión. 7. Participación y cogestión en los retos digitales: IA, automatización y reorganización del trabajo. 7.1. Marco jurídico español aplicable. 7.2. Cómo las sociedades laborales o participadas pueden operar como micro-laboratorios de cogestión digital. 7.3. Contraste funcional con Alemania. El *Betriebsrat*: derechos de veto en cambios organizativos tecnológicos. 8. ¿Pueden las sociedades laborales y participadas ser instrumentos eficaces de cogestión verde y digital en España?. 8.1. Evaluación a la luz del derecho nacional y la comparación funcional. 8.2. Carencias jurídicas actuales. 8.3. Propuestas de reforma normativa. 9. Conclusiones. 10. Bibliografía.

Labour-Owned and Employee-Participated Companies as an Instrument of Green and Digital Co-Determination: Potential of the Spanish Model from a Comparative Perspective

ABSTRACT: Labour-owned companies and companies with employee share ownership may operate, within the Spanish legal system, as effective instruments of co-determination to address the challenges of ecological transition, digitalisation and social cohesion. Starting from the constitutional framework and the traditional model of participation provided for in Spanish labour law, the paper examines the legal basis of these forms of social economy, distinguishing between *ad intra* and *ad extra* participation mechanisms. The analysis contrasts their potential with the German model of co-determination (*Mitbestimmung*) and with the French experience, focusing on participation in strategic decision-making and the implementation of new technologies. Although the Spanish model does not incorporate mandatory co-decision mechanisms, labour-owned and employee-participated companies display a significant potential for ‘green and digital’ co-determination, the effectiveness of which could be strengthened through regulatory and governance adjustments.

Key Words: Labour-owned and employee-participated companies, potential, co-determination and social cohesion.

1. Introducción

El presente trabajo analiza el potencial de las sociedades laborales y de las sociedades participadas por personas trabajadoras como instrumentos de cogestión en el contexto de las transiciones ecológica y digital. La hipótesis de partida es que estas figuras, aun sin reproducir un modelo de codecisión obligatoria equivalente al alemán, permiten aproximar en el ordenamiento español participación laboral, propiedad empresarial y gobierno corporativo, especialmente cuando las decisiones empresariales afectan a la sostenibilidad, la implantación de tecnologías digitales y la cohesión social.

El estudio parte del marco constitucional español y del modelo clásico de participación articulado en el Estatuto de los Trabajadores, basado principalmente en derechos de información, consulta y negociación colectiva. A partir de ese punto, se examina la base jurídica de las sociedades laborales y de las sociedades participadas dentro de la economía social, diferenciando sus mecanismos de participación *ad intra*, vinculados al capital y a la gobernanza interna, y sus posibles proyecciones *ad extra* en materia de sostenibilidad, prevención, digitalización y reorganización productiva.

La investigación adopta una perspectiva comparada funcional mediante el contraste con el modelo alemán de *Mitbestimmung* y con la experiencia francesa, que ocupa una posición intermedia entre la codecisión alemana y los sistemas centrados en información y consulta. Este análisis permite valorar las fortalezas y límites del modelo español y formular propuestas orientadas a reforzar el papel de estas entidades como instrumentos de gobernanza empresarial participativa, sostenible y socialmente cohesionada.

2. Participación y cogestión en el derecho español: límites del modelo tradicional. Marco constitucional y marco laboral

El punto de partida obligado del análisis de la participación de las personas trabajadoras en la empresa en el ordenamiento español se encuentra en la Constitución de 1978. En particular, el art. 129.2 CE establece que «los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa», configurando un mandato constitucional expreso de fomento de la participación laboral en el ámbito empresarial¹. Se trata, no obstante, de un precepto de naturaleza

¹ *Vid.* STC 1/1982, de 28 enero (FJ 1): «normas destinadas a proporcionar el marco jurídico

programática, dirigido al legislador y a los poderes públicos, que no consagra un derecho subjetivo directamente exigible a la participación en términos de cogestión, ni predetermina un modelo concreto de intervención de las personas trabajadoras en las decisiones empresariales², pero sí es un compromiso para los poderes públicos, en determinados ámbitos económicos, que «ha contribuido de forma decisiva a la consolidación del Cooperativismo como un elemento creciente de la actividad económica y una respuesta empresarial para buen número de ciudadanos que apuestan por un modelo de gestión democrática en el que está presente una determinada proyección social»³.

Este mandato debe ponerse en relación con el art. 9.2 CE, que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En efecto, exigir que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas supone desde luego reclamar que sean respetadas no solo por el Estado, sino también por los restantes ciudadanos; por ello, el mandato de los poderes públicos que dirige el primer inciso del precepto se expresa en términos de notable amplitud (“promover las condiciones”), por lo que no puede reducirse al mero respeto de la libertad y la igualdad de los propios poderes públicos, sino que reclama la creación de todo tipo de condiciones, jurídicas, sociales y económicas, que hagan posible el más pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los ciudadanos; y lo mismo puede decirse del mandato de remover los obstáculos contenidos en el segundo inciso del artículo⁴.

Y tiene sentido a nada que se piense, pues el 9.2 CE es, potencialmente, un ariete contra cualquier barrera⁵.

fundamental para la estructura y funcionamiento de la actividad económica; el conjunto de todas ellas compone lo que suele denominarse la constitución económica o constitución económica formal».

² Vid. A. DÍAZ DE LA ROSA, *Reflexiones a propósito del art. 129.2 de la Constitución Española*, en *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 2010, vol. 14, p. 315: «el precepto en sí no tiene aplicabilidad inmediata en orden a la adquisición de eventuales derechos subjetivos por los ciudadanos, sino que es preciso su desarrollo normativo por parte de los poderes públicos».

³ P. FONT DE MORA SAINZ, C. CONDE RODRÍGUEZ, *Las Cooperativas de crédito y la Constitución Española*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2003, n. 47, p. 106.

⁴ A.L. MARTÍNEZ-PUJALTE LÓPEZ, *El art. 9.2 CE y su significación en el sistema constitucional de derechos fundamentales*, en *Revista de las Cortes Generales*, 1997, n. 40, p. 115.

⁵ I. ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, *Igualdad y libertad: el artículo 9.2 de la Constitución Española como*

Desde esta perspectiva, la participación de las personas trabajadoras en la empresa se integra en una concepción material de la democracia económica, pero su efectividad queda condicionada al desarrollo legislativo que de estos principios se realice.

La doctrina constitucional ha venido subrayando que ambos preceptos no imponen un determinado modelo de cogestión empresarial, sino que habilitan un amplio margen de configuración normativa al legislador ordinario⁶. Ello explica que el sistema español haya optado históricamente por un modelo de participación canalizado fundamentalmente a través del derecho del trabajo, y no mediante la incorporación estructural de representantes de las personas trabajadoras a los órganos de gobierno societario.

Por ello, el desarrollo principal del mandato constitucional de participación se articula en el Estatuto de los Trabajadores, que configura un sistema de representación unitaria y sindical orientado, esencialmente, a la defensa de los intereses colectivos de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral.

Los arts. 62-80 ET regulan la representación unitaria a través de delegados de personal y comités de empresa, dotándolos de competencias de vigilancia, control y defensa de los derechos laborales.

En particular, el art. 64 ET reconoce un amplio elenco de derechos de información y consulta, que abarcan, entre otras materias, la situación económica de la empresa, la evolución probable del empleo, las decisiones empresariales que puedan provocar cambios relevantes en la organización del trabajo o en los contratos, así como la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo. Ahora bien, conforme al régimen vigente del art. 64 ET, la consulta se configura como un mecanismo de participación que, en su concepción normativa, pretende articular una interlocución efectiva entre empresa y representación de las personas trabajadoras sobre cuestiones determinadas, con posibilidad de informe previo y exigencia de que el intercambio se sustancie ante el nivel directivo competente para decidir sobre la materia objeto de análisis.

La evolución del sistema español evidencia una tensión entre un enfoque históricamente formal –centrado en la mera solicitud de un pronunciamiento representativo previo a la adopción de determinadas

rompecabezas, en *Derecho Global*, 2025, n. 29, p. 445.

⁶ *Vid.* STC 39/1986, de 31 de marzo, con cita de STC 37/1983, de 11 de mayo, y STC 118/1983, de 13 de diciembre: «quedan remitidas por el propio texto constitucional a la normativa legal y a la norma que la crea, quedan confiadas sus condiciones de funcionamiento».

medidas– y una orientación más sustantiva impulsada por el derecho de la Unión, particularmente a partir de la Directiva 2002/14/CE, que concibe la consulta como un proceso dirigido a promover un diálogo real con miras a aproximar posiciones y, en su caso, alcanzar acuerdos, incluso mediante fórmulas menos regladas que la negociación colectiva típica.

En la redacción actual del art. 64 ET confluyen ambos enfoques sin plena coherencia sistemática, lo que se ha atribuido a una transposición insuficientemente depurada: subsiste la exigencia de recabar un informe en supuestos tasados (reestructuraciones y ceses, reducciones de jornada, traslados de instalaciones, operaciones societarias con impacto en el empleo, planes formativos y sistemas de organización y control del trabajo, entre otros), informe que resulta preceptivo pero no condiciona la decisión empresarial y debe emitirse dentro de un plazo breve, tras el cual se entiende evacuado el trámite. Paralelamente, el precepto incorpora referencias a la necesidad de reuniones, respuesta motivada y contraste de puntos de vista para facilitar la convergencia, aunque con formulaciones que permiten interpretaciones divergentes sobre el alcance del deber empresarial de negociar de buena fe.

Se trata, respectivamente, de los procedimientos de información y de consulta, que, en esencia, suponen derechos para los representantes y obligaciones para el empresario, pero respecto de cuya «definición y aplicación» tanto el empresario como el comité de empresa (o los delegados de personal) deben actuar «con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores» (art. 64.1 ET)⁷.

El art. 65 ET complementa este régimen estableciendo deberes de sigilo profesional respecto de la información recibida.

Asimismo, el Estatuto atribuye a la representación de las personas trabajadoras un papel central en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET) y de despido colectivo (art. 51 ET), configurando períodos de consultas obligatorios que deben desarrollarse de buena fe y con vistas a la consecución de un acuerdo.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha precisado el alcance de estos derechos. Así, la STS 906/2024, de 11 de junio⁸, en un procedimiento sobre tutela de derechos fundamentales en los que se invocaba la

⁷ J. GARCÍA MURCIA, *Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 444, p. 214.

⁸ Rec. 14/2022.

vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente derecho a la información y entrega de documentación previstas en la ley, sintetiza la doctrina constitucional y la propia del TS señalando:

la STC 281/2005, de 7 noviembre, reseña que la libertad de información constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical [...] el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales.

En la STS 28 marzo 2011⁹, se establece que el derecho de información que la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) reconoce a los Delegados Sindicales tiene el mismo alcance que el que se reconoce al Comité de empresa.

La STS 954/2022, de 13 diciembre¹⁰, argumenta:

el derecho a la información, en su vertiente de derecho a la denominada información pasiva; esto es, derecho a recibir información por parte de la empresa en los términos que fueran previstos por las leyes, forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 28.1 CE; de suerte que una eventual vulneración de ese derecho podría considerarse atentatoria al reseñado derecho fundamental; ya que la libertad sindical comprende, ineludiblemente el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (SSTC 40/1985, 39/1986, 30/1992, 173/1992 y 94/1995; entre otras).

No obstante, incluso en estos supuestos de máxima intensidad participativa, el modelo estatutario se articula en términos predominantemente procedimentales: lo exigido es la apertura de un proceso de información, consulta y negociación, pero no la obtención necesaria del consentimiento de la representación de las personas trabajadoras para la adopción de la decisión empresarial.

Desde la perspectiva de los retos contemporáneos vinculados a la transición ecológica y a la digitalización, el modelo tradicional de participación presenta límites estructurales evidentes. En primer lugar, los

⁹ Rec. 145/2010.

¹⁰ Rec. 40/2021.

derechos de información y consulta reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores tienen un carácter esencialmente reactivo: se activan una vez que la empresa ha definido, al menos en términos generales, una determinada estrategia o decisión, sin otorgar a la representación de las personas trabajadoras una capacidad real de intervención en la fase de diseño de las políticas empresariales.

En segundo lugar, estos mecanismos no se proyectan sobre el núcleo duro de la gobernanza societaria. La participación estatutaria no comporta presencia estructural de las personas trabajadoras en los órganos de administración o de supervisión de la sociedad, ni atribuye facultades de codecisión o de veto respecto de decisiones estratégicas como inversiones relevantes en tecnologías digitales, planes de descarbonización, reestructuraciones productivas de gran alcance o cierres de centros de trabajo por razones medioambientales.

En consecuencia, aunque el derecho español reconoce una participación intensa en términos de información, consulta y negociación colectiva, esta no se traduce en una auténtica cogestión en sentido estricto. El sistema sigue descansando en una clara separación entre el ámbito laboral –donde se canaliza la participación– y el ámbito societario –donde se concentran las decisiones estratégicas–, lo que limita la capacidad de las personas trabajadoras para influir de manera efectiva en los procesos de transformación verde y digital de la empresa. Este déficit estructural explica la necesidad de explorar modelos alternativos o complementarios, como los ofrecidos por las sociedades laborales y las sociedades participadas por personas trabajadoras, capaces de aproximar participación laboral y gobierno corporativo.

3. Sociedades laborales y sociedades participadas por personas trabajadoras: base jurídica española de una cogestión estructural

3.1. Marco normativo

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Ya en su exposición de motivos esta Ley parte del reconocimiento de la economía social como un sector con identidad propia dentro del sistema económico, caracterizado por la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, la gestión democrática y participativa y la orientación al interés colectivo. La norma se justifica en la necesidad de dotar de un marco jurídico común y sistemático a un conjunto heterogéneo de entidades que,

pese a su diversidad organizativa, comparten principios y valores diferenciadores y desempeñan una función económica y social relevante.

La Ley subraya la contribución de la economía social a la cohesión social y territorial, a la creación y mantenimiento de empleo estable y de calidad y a la corrección de desequilibrios económicos, especialmente en contextos de crisis. Asimismo, pone de relieve su capacidad para conciliar eficiencia económica y responsabilidad social, integrando objetivos económicos con finalidades sociales, laborales y medioambientales. Desde esta perspectiva, la norma se presenta como instrumento de fomento y visibilización de estas entidades, en línea con los compromisos asumidos por España en el marco de la Unión Europea y de las políticas públicas orientadas al desarrollo sostenible y a la participación de las personas en la actividad económica.

La Ley 5/2011 aporta el marco axiológico y funcional en el que se insertan las sociedades laborales. Su art. 4 fija principios orientadores (primacía de las personas y del fin social, aplicación de resultados, solidaridad interna y mantenimiento de su independencia respecto de los poderes públicos)¹¹ y, por primera vez, se establece un catálogo de posibles entidades de economías social determinado en su art. 5¹² que el «Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social, y en coordinación con las Comunidades Autónomas, elaborará y mantendrá actualizado»¹³.

¹¹ Vid. I. SUBERBIOLA GARBIZU, *Régimen tributario de las sociedades. Propuestas de reforma*, en *Gizakoa*, 2013, n. 10, p. 17.

¹² Art. 5, Ley 5/2011: «1. Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior. 2. Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley. 3. En todo caso, las entidades de la economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas. 4. Se declaran entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General, los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, constituidas y calificadas como tales según su normativa reguladora. Asimismo, podrá extenderse esta declaración a cualesquiera otras entidades de la economía social que tengan por objeto igualmente la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, conforme a lo que se establezca reglamentariamente».

¹³ Según publica en su página web el Ministerio de Trabajo y Economía Social (*Economía social en España*), son entidades de economía social las siguientes: Cooperativas; Cofradías de pescadores; Sociedades Laborales; Empresas de inserción; Sociedades Agrarias de Transformación; Centros Especiales de Empleo; Mutualidades; Fundaciones y

Se establece, igualmente, un esquema de organización y representación¹⁴ de la economía social que, aunque no convierte automáticamente la sociedad laboral en un sistema de “codecisión” al estilo centroeuropeo, sí refuerza normativamente la lectura de estas entidades como fórmulas orientadas a participación sustantiva y gobernanza responsable. Se trata de entidades diferenciadas de otras entidades mercantiles, es decir, agentes económicos cuya singularidad versa sobre «valores que comparten, su dimensión local, el apoyo a los individuos vulnerables y la contribución al desarrollo económico»¹⁵.

En esta Ley se reconoce como interés general, el desarrollo de políticas de fomento de entidades de economía social lo que ha supuesto «un punto de inflexión; [ya que] realmente, abre, al menos teóricamente, una nueva etapa en esta materia»¹⁶.

asociaciones y Grupos empresariales.

¹⁴ Art. 7, Ley 5/2011: «1. Las entidades de la economía social podrán constituir asociaciones para la representación y defensa de sus intereses, y éstas podrán agruparse entre sí, de acuerdo con lo previsto en su normativa específica o, en su caso, en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación. 2. Las Confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas serán las que cumplan los siguientes requisitos: a) Agrupar al menos a la mayoría de tipos de entidades que contempla el artículo 5 de la presente Ley. b) Representar, al menos, el veinticinco por ciento del total de las empresas o entidades asociadas directamente o a través de organizaciones intermedias a las Confederaciones Intersectoriales que concurran al procedimiento de representatividad, siempre que dichas Confederaciones cumplan con el requisito de la letra a). c) Representar, en al menos la mayoría de los tipos de entidades del artículo 5 que agrupe la correspondiente Confederación, como mínimo, al quince por ciento del total de las entidades o empresas de cada tipo asociadas a las confederaciones intersectoriales que concurran al procedimiento de representatividad, entendiéndose como concurrentes a aquellas Confederaciones que hayan cumplido los requisitos de las letras a) y b). 3. Las confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas tendrán representación en los órganos de participación institucional de la Administración General del Estado que se ocupen de las materias que afectan a sus intereses económicos y sociales. Del mismo modo, tendrán representación en los órganos de la Administración General del Estado, las organizaciones de ámbito estatal que agrupen mayoritariamente a las entidades de la economía social, en todas aquellas actividades de representación que les sean propias por su naturaleza jurídica y actividad. 4. Asimismo, las organizaciones, federaciones o confederaciones representativas de cada Comunidad Autónoma tendrán representación en los órganos de participación institucional de las Administraciones de las Comunidades Autónomas que se ocupen de las materias que afectan a sus intereses económicos y sociales, en la forma en que se prevea por las Comunidades Autónomas».

¹⁵ URÍA MENÉNDEZ, *Guía práctica sobre aspectos jurídicos de la empresa social*, Fundación Profesor Uría, 2016, p. 13.

¹⁶ L. Díez Acimas, *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales y Participadas (Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre)*, en *Deusto Estudios Cooperativos*, 2016, n. 8, p. 63.

Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP)

La LSLP parte del reconocimiento de las sociedades laborales como instrumento relevante de la economía social, caracterizado por la integración estable de las personas trabajadoras en la estructura de propiedad de la empresa, lo que favorece la creación y mantenimiento de empleo, la estabilidad laboral y el arraigo territorial de la actividad económica e incorpora al ordenamiento un diseño societario que “internaliza” la participación de las personas trabajadoras en el poder corporativo a través de la titularidad de capital y, por ende, de derechos políticos.

En su exposición de motivos destaca, asimismo, la voluntad de simplificar y flexibilizar el régimen jurídico aplicable, reforzando la seguridad jurídica y facilitando la constitución, funcionamiento y transmisión de participaciones, sin desnaturalizar los rasgos esenciales del modelo. Junto a ello, la norma incorpora por primera vez la figura de la sociedad participada por personas trabajadoras, con el objetivo de fomentar fórmulas intermedias de participación en el capital y en la gestión que, sin alcanzar la calificación de sociedad laboral, contribuyan a promover una mayor implicación de las personas trabajadoras en la empresa.

Su art. 1 delimita el concepto de “sociedad laboral” sobre una premisa estructural: se trata de una SA o SL que, reuniendo los requisitos legales, obtiene la calificación administrativa como tal¹⁷, quedando sujeta a un régimen especial que se superpone (y se integra) con el régimen general de la sociedad de capital.

La clave de bóveda del modelo, a efectos de “cogestión estructural”, es el control mayoritario por el trabajo. El art. 5 (en conexión con el régimen del capital y de las clases de acciones/participaciones) se proyecta como garantía de que la mayoría del capital y/o de los derechos de voto permanezca en manos de socios trabajadores, evitando que la participación quede reducida a un fenómeno meramente simbólico o financiero.

¹⁷ Vid. R. JORDÁ GARCÍA, *Las sociedades laborales y la necesaria adaptación de sus estatutos a la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*, en *Cooperativismo e Economía Social*, 2017, n. 39, p. 114: «Respecto a la participación en la sociedad laboral de los socios trabajadores (con contrato indefinido) y el porcentaje que deben representar respecto de los trabajadores no socios con contrato indefinido, la LSLP introduce como novedad que podrán obtener la calificación de “Sociedad Laboral” las SA o las SRL que cumplan, entre otros, el siguiente requisito: que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores (art. 1.2.c. LSLP)».

En paralelo, los límites a la concentración individual (art. 6) cumplen una función de arquitectura democrática del poder societario: su sentido no es tanto “reducir propiedad”, cuanto impedir que el control se desnaturalice por acumulación en una sola persona y asegurar que la participación del trabajo opere como patrón de gobernanza y no como excepción estadística.

Finalmente, los arts. 12-16 (que disciplinan piezas relevantes del régimen especial y su interacción con la lógica societaria común) deben leerse como instrumentos para asegurar que el carácter “laboral” no se agote en la composición del capital, sino que sea jurídicamente sostenible en el tráfico, especialmente cuando se tensiona por entradas y salidas de socios, transmisión de participaciones, recompras o reequilibrios internos. El art. 12 regula la adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales que deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido en el plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de su adquisición.

Asimismo, la ley incorpora por primera vez la posibilidad de que la sociedad facilite asistencia financiera a los trabajadores para la adquisición de capital social, permitiendo anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, prestar garantías para la adquisición de sus propias acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido que no sean socios¹⁸.

Cabe reseñar el contenido del art. 14, relativo a la reserva especial, que amplía los posibles destinos de esta, ya que, además de servir para compensar pérdidas, también podrá emplearse en la adquisición de acciones propias por parte de la sociedad. El propósito de esta medida es favorecer su posterior transmisión a los trabajadores, en coherencia con uno de los principales objetivos de la ley: facilitar que estos accedan a la condición de socios. En consecuencia, la reserva especial deberá dotarse con el diez por ciento del beneficio neto obtenido en cada ejercicio hasta alcanzar, como mínimo, un importe superior al doble del capital social.

El art. 15 establece las condiciones bajo las cuales una sociedad puede perder su calificación como laboral. Además de detallar el procedimiento correspondiente para dicha descalificación, señala tres causas principales: el incumplimiento o superación de los límites previstos en el art. 1 de la Ley, salvo en los casos excepcionales contemplados en ella; la ausencia de dotación, la dotación insuficiente o el uso incorrecto de la reserva especial;

¹⁸ I. SUBERBIOLA GARBIZU, *Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas*, en *Lex Social*, 2017, n. 2, p. 109.

y la decisión de la Junta General, adoptada conforme a los requisitos y mayorías exigidos para modificar los Estatutos. La pérdida de la condición de sociedad laboral implicará también la devolución de los beneficios y ayudas públicas obtenidos por tal calificación desde el momento en que se produzca la causa de descalificación. Asimismo, los Estatutos podrán prever que dicha pérdida constituya motivo de disolución de la sociedad.

Y, finalmente, el art. 16 que habla de las causas de separación y exclusión de los socios en el caso de pérdida de la calificación de la sociedad como laboral; el supuesto del art. 348-*bis* del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), aprobado por el RDL 1/2010, de 2 de julio, en caso de falta de distribución de dividendos o socios que incumplen con sus obligaciones respecto de la sociedad o que haya sido condenados por sentencia firme por haber atentado contra los intereses de la sociedad. Todo ello en plazo máximo de cuatro meses desde la recepción del escrito por el que el socio comunica que ejercita su derecho de separación.

La promoción de la constitución de este tipo de sociedades contará con diversas medidas de fomento (DA 4.^a) y beneficios fiscales (art. 17 y DA 6.^a). Como forma de organización de las sociedades laborales, se prevé que puedan organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas (DA 2.^a). Es importante también destacar la norma de carácter transitorio prevista en la ley, según la cual «las sociedades laborales deberán adaptar sus estatutos a las previsiones de la presente ley en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor»¹⁹.

3.2. Mecanismos de participación *ad intra*

El primer vector *ad intra* es la participación en el capital, que desplaza el centro de gravedad de la participación desde los derechos laborales de información y consulta hacia el núcleo corporativo (junta, voto, control indirecto del órgano de administración). En términos de gobernanza, esto habilita una cogestión “por diseño” y no solo “por reacción”, porque la influencia puede ejercerse antes de que la decisión estratégica se produzca, en el momento de fijar políticas, nombrar administradores o aprobar operaciones estructurales.

La participación de los trabajadores en la empresa se puede materializar adquiriendo la titularidad de acciones o participaciones por transmisión de otros titulares; por suscripción como consecuencia de ampliaciones de

¹⁹ M.M. GÓMEZ LOZANO, *Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*, en *Ars Iuris Salmanticensis*, 2016, n. 1, p. 308.

capital o bien por ser recibidas directamente como reparto de beneficios. Formar parte de la propiedad de la empresa supone adquirir los derechos mencionados anteriormente, participación en junta, voz y voto, etc., lo cual, pese a ser la forma más amplia de participación en el capital de la empresa, no implica que pueda acceder a cargos en la empresa.

En segundo lugar, la presencia en órganos de administración, sin obligación legal. La LSLP no configura un sistema obligatorio de representación laboral en consejo, pero la arquitectura de capital sí permite que los socios trabajadores condicionen el nombramiento y el control del órgano de administración a través de agrupación de acciones por el sistema proporcional. Que los trabajadores formen parte del capital de la empresa, en España, queda a la voluntariedad de la propia empresa.

Aquí rige el derecho común de sociedades: los administradores están sometidos a deberes de diligencia y lealtad (arts. 225-228 LSC) y, en sociedades cotizadas, a estándares de buen gobierno (arts. 529-531 LSC). Es decir: la “cogestión” no se formula como derecho de veto *ex lege*, sino como capacidad societaria de dirección dentro de la LSC, con el contrapeso del estatuto fiduciario de los administradores.

En tercer lugar, la presencia de los trabajadores en la gestión, en la toma de decisiones de la empresa, en nuestro sistema está canalizado a través de los mecanismos recogidos en el ET: delegados de personal y comité de empresa (art. 61), y, aunque literalmente menciona *sin perjuicio de otras formas de participación*, nada más se recoge al respecto.

Los derechos que se les reconocen a los trabajadores en el ET, ejercidos a través de los órganos de representación, son de información y consulta. Se circunscriben a cuestiones que estén relacionadas directamente con los trabajadores, la situación de la empresa y la evolución del trabajo dentro de la misma. Por otro lado, se les reconocen competencias de vigilancia de las condiciones de seguridad y salud; control en materia laboral, seguridad social y empleo y vigilancia y control del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que se puede colegir que «la opción manejada por el art. 64 TRLET, es decir, dotando al comité de facultades de vigilancia, información y emisión de informes no vinculantes sobre los temas que legal o negocialmente se determinen [no puede considerarse un verdadero sistema de codecisión avanzado sino que estaríamos ante un] (sistema de participación débil)»²⁰.

También hay que puntualizar, para bien, que, como el art. 64 en sus apartados 8 y 9, deja la puerta abierta a que otras normas puedan desarrollar

²⁰ J.-P. LANDA ZAPIRAIN, *Las formas de participación de los trabajadores en la empresa: nuevos desafíos*, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 117, pp. 124.

este sistema de participación de los trabajadores, un ejemplo de ello lo encontramos en el Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Siguiendo esta línea, se les reconoce a los trabajadores la posibilidad de decisión en temas de prevención de riesgos laborales a través de sus representantes haciendo propuestas a los empresarios tendentes a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo²¹.

3.3. Mecanismos *ad extra*

En el eje “verde”²², el derecho positivo español ha reforzado obligaciones de transparencia y reporte. La Ley 11/2018, de 28 de diciembre²³, introduce dicha obligación mediante la modificación del art. 49 del Código de Comercio y del art. 262 LSC. A través de estos preceptos, se impone a determinadas sociedades la elaboración de un estado de información no financiera que debe incluir, al menos, información relativa a cuestiones medioambientales, sociales y de personal, derechos humanos y lucha contra la corrupción, reforzando así las exigencias de transparencia y rendición de cuentas en materia de sostenibilidad.

A nivel de Unión, la Directiva (UE) 2022/2464 (*Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD*) amplía el perímetro y la densidad de reporte de sostenibilidad y apunta a una gobernanza más exigente en materia de riesgos e impactos, con efectos indirectos sobre decisiones estratégicas (transición energética, cadena de valor, debida diligencia informativa).

En el eje “digital”, el canal *ad extra* se apoya en el principio de integración de la prevención en la gestión empresarial, de modo que la implantación de tecnologías que reconfiguran la organización del trabajo activa las obligaciones de evaluación y planificación preventiva (arts. 14-16 LPRL) y, correlativamente, los derechos de consulta y participación de la representación preventiva (arts. 33-36 y 38 LPRL). Ello cobra particular intensidad cuando la digitalización introduce formas de dirección y control basadas en datos, modifica ritmos y cargas de trabajo o desplaza la prestación hacia entornos remotos, incrementando la exposición a riesgos psicosociales y de carga mental, que deben ser objeto de evaluación

²¹ Véanse los arts. 12, 18 y 34 LPRL.

²² El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presenta un ambicioso conjunto de inversiones en torno a cuatro vectores transversales de transformación necesaria: eje verde, eje digital, cohesión social y territorial, e igualdad de género.

²³ Por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el RDL 1/2010, y Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

específica y de medidas organizativas preventivas.

4. El modelo alemán de cogestión (*Mitbestimmung*) como referencia funcional

El sistema alemán de *Mitbestimmung* se utiliza habitualmente como “referencia funcional” en Europa porque articula, de forma acumulativa, dos planos institucionales complementarios: la participación en el gobierno societario a través de la representación de las personas trabajadoras en el consejo de vigilancia del sistema dualista (dentro de la empresa el consejo ejecutivo y el consejo de vigilancia) y la cogestión en el centro de trabajo a través del comité de empresa, con un haz de derechos que, en determinadas materias, alcanza la codecisión. Este doble anclaje explica su mayor capacidad de tracción sobre decisiones estratégicas y sociotécnicas, frente a modelos basados predominantemente en información y consulta.

4.1. Marco jurídico

En el ámbito de la cogestión societaria, materializada en la representación en el consejo de vigilancia, el núcleo normativo se encuentra en las leyes federales que imponen presencia laboral en el consejo de vigilancia (*Aufsichtsrat*) en función de umbrales y formas societarias. En particular: en primer lugar, la Ley de Cogestión de 1976 (*Mitbestimmungsgesetz*), regula la participación de representantes de las personas trabajadoras en el consejo de vigilancia de determinadas grandes empresas (presencia paritaria de trabajadores en el consejo de administración en empresas de más de 2.000 trabajadores), con un diseño paritario en el órgano y reglas específicas sobre elección y composición; en segundo lugar, la Ley para la cogestión de un tercio de 2004 (*Drittelbeteiligungsgesetz*), que regula el régimen de participación a un tercio en el consejo de vigilancia para determinadas entidades con umbral inferior (1/3 de los puestos en el consejo de administración de empresas entre 500 trabajadores y 1.000), de nuevo con disciplina legal sobre el derecho de participación en el órgano.

En términos comparados, interesa destacar que este canal es societario en sentido estricto, es decir, se integra en la arquitectura del gobierno corporativo y opera como mecanismo de control y supervisión estratégica

del órgano de dirección, lo que Seifert²⁴ explica al situar la participación en el marco del derecho de sociedades alemán y en la lógica del consejo de vigilancia.

Un punto relevante, por su impacto sobre el mercado interior, es la litigiosidad y debate acerca del perímetro subjetivo de la *Mitbestimmung* (en especial, su conexión con la libertad de establecimiento y la exclusión de plantillas fuera de Alemania). Este debate aparece reflejado en el asunto *Erzberger*²⁵ ante el TJUE, relativo a la compatibilidad del régimen alemán con el derecho de la Unión.

En el ámbito de la cogestión en el centro de trabajo (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*), dentro del establecimiento o centro de trabajo, la ley alemana vertebró los derechos del comité de empresa que representa a toda la plantilla frente al empresario (*Betriebsrat*, órgano a través del cual se ejerce la cogestión de base en la empresa), combinando información, consulta y codecisión en materias tasadas. Destacan cuatro grupos normativos:

1. catálogo de materias de codecisión en asuntos sociales, incluyendo la introducción y uso de dispositivos técnicos destinados a supervisar conducta o rendimiento;
2. derechos de información y consulta en la planificación de instalaciones técnicas, procedimientos y métodos de trabajo y sus efectos sobre las personas trabajadoras;
3. información sobre planificación de personal y posibilidad de propuestas del comité de empresa;
4. intervención en cambios operativos sustanciales en la empresa mediante negociación entre empresario y comité de empresa sobre el “qué, cuándo y cómo” de la modificación empresarial (cierres, traslados, grandes reestructuraciones) buscando conciliar los intereses empresariales y los de la plantilla (*Interessenausgleich*), e, igualmente, en el plano social, la negociación para compensar o mitigar los perjuicios económicos y personales que los cambios pudieran provocar en los trabajadores (indemnizaciones, recolocaciones, ayudas, etc.) con el objetivo de eliminar o reducir los efectos negativos para los trabajadores (*Sozialplan*).

La participación interna o presencia de representantes de los trabajadores en los órganos internos de las empresas alemanas, en concreto en el

²⁴ A. SEIFERT, *Entre cooperación y conflicto social: el modelo alemán de participación de los trabajadores en los órganos de dirección de las grandes empresas*, en *Documentación Laboral*, 2017, n. 109, pp. 55-70.

²⁵ STJUE 18 julio 2017, asunto C-566/15, *Konrad Erzberger c. TUI AG*.

Consejo de vigilancia o supervisión, es una de las notas distintivas del sistema alemán de participación y uno de los pilares del orden social de Alemania²⁶.

4.2. La cogestión alemana aplicada a la transición verde. Participación obligatoria en decisiones de reestructuración energética, descarbonización y economía circular

Conviene precisar el encuadre: el derecho alemán de cogestión no configura un “estatuto verde” autónomo del *Betriebsrat*; su eficacia en la transición ecológica proviene, más bien, de que la transición se traduce jurídicamente en decisiones de inversión, reorganización, reconversión y cambio de métodos y procesos que activan procedimientos obligatorios de participación.

Entendiendo la transición ecológica como cambio operativo sustancial, los procesos de descarbonización, sustitución tecnológica, cierre o reconversión de unidades intensivas en energía, relocalizaciones productivas o rediseños de procesos (por ejemplo, para economía circular) suelen materializarse en alguno de los supuestos típicos de la ley alemana (restricción o cierre, traslado, fusión, cambios fundamentales en organización, introducción de nuevos métodos de trabajo, etc.), lo que impone el deber de informar y consultar “a tiempo” y abre la negociación para la conciliación de los intereses de la empresa y de los trabajadores como para mitigar y compensar los posibles efectos negativos que la medida provocaría en los trabajadores (*Interessenausgleich* y *Sozialplan*).

La consecuencia funcional es relevante: las reestructuraciones “verdes” quedan institucionalmente sometidas a un contraste procedimental *ex ante* y a una negociación sobre el “cómo” y, sobre todo, sobre la distribución de costes (impacto en empleo, movilidad, formación y medidas compensatorias). Esa arquitectura explica por qué, incluso en discursos institucionales internos, la cogestión se presenta como instrumento para gestionar con mayor aceptación social medidas de reestructuración.

Además del bloque reestructurador, la transición verde suele implicar modificaciones de procedimientos, instalaciones y organización del trabajo (nuevas líneas, rediseño logístico, cambios de ritmos y tareas). Aquí la lógica de la ley alemana permite encuadrar la participación de los *Betriebsräte* en fases de planificación, obligando a tratar medidas y efectos sobre el trabajo

²⁶ M. PONS CARMENA, [Estudio jurídico comparado sobre la participación de los trabajadores en las empresas de Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España](#), en [Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa](#), 2025, n. 115, p. 231.

antes de su implantación. Y, finalmente, cuando las decisiones de transición ecológica se adoptan en el nivel estratégico (inversiones, desinversiones, reorganizaciones de grupo), la participación en el consejo de vigilancia constituye un segundo plano de influencia, especialmente en grandes corporaciones sujetas a la Ley de Cogestión (1976) y a la Ley de participación de un tercio (2004).

El debate sobre el futuro de la cogestión está hoy marcado por el “cambio de paradigma” en la política económica y empresarial y por las nuevas exigencias de buen gobierno, lo que enlaza directamente con la lógica del modelo de gobierno corporativo en el que la empresa se dirige teniendo en cuenta no solo a los accionistas, sino al conjunto de partes interesadas (trabajadores, acreedores, clientes, comunidad, medio ambiente). Las leyes de cogestión resultan “disonantes” en el contexto actual de globalización y de nuevas demandas de *corporate governance*, planteándose su modernización hacia modelos más flexibles y negociados.

4.3. La cogestión alemana aplicada a la digitalización. Derechos de veto y codecisión en tecnologías que modifican la organización del trabajo

En el eje digital, el rendimiento comparado del sistema alemán proviene de que la digitalización empresarial –especialmente cuando conlleva monitorización, evaluación y control o reconfigura tiempos, cargas y métodos– conecta directamente con materias de codecisión del *Betriebsrat*.

En este sentido la ley de organización de empresa o estatuto de empresa (*BetrVG*) recoge la codecisión en relación con esta materia en diferentes ocasiones.

Cuando se trate de dispositivos técnicos de control, como núcleo de la cogestión digital, se incluye expresamente la codecisión sobre la introducción y uso de dispositivos técnicos destinados a supervisar conducta o rendimiento. Funcionalmente, este precepto actúa como pasarela hacia la gobernanza de tecnologías de control (software de seguimiento, métricas de desempeño, sistemas de registro y analítica), porque obliga a que su implantación se someta a acuerdo o al mecanismo institucional correspondiente cuando la materia es de codecisión²⁷.

En el supuesto de digitalización como planificación y rediseño de

²⁷ Así lo menciona el art. 87 *BetrVG* denominado *Derechos de constitución*, en su apartado 6 que habla de «equipos técnicos diseñados para monitorear el comportamiento o desempeño de los empleados».

métodos y procesos, la digitalización no suele limitarse a un instrumento, con frecuencia es planificación integral de procesos y de recursos (automatización, reorganización de flujos, cambios de puestos y cualificaciones). Por ello, la planificación de instalaciones, procedimientos y métodos, y consulta sobre efectos y la información en planificación de personal y propuestas del comité de empresa, ofrecen un soporte normativo para incidir en el diseño organizativo y en la gestión de transiciones de cualificación y empleo²⁸.

La digitalización puede suponer un impacto estructural, se traduce en cierres de líneas, externalizaciones, desplazamientos de actividad o cambios sustantivos de organización y métodos, vuelve a operar el régimen de modificación sustancial de la empresa (*Betriebsänderung*) y negociación para determinar el modo en que se va a llevar a cabo la reestructuración, así como la forma en que se va a reducir o eliminar los efectos negativos sobre los trabajadores (*Interessenausgleich/Sozialplan*)²⁹.

Se puede colegir que, en Alemania, la cogestión digital y la participación en reestructuraciones asociadas a transiciones (incluida la ecológica) no descansan en la mera retórica, sino en una combinación de presencia estructural en el gobierno societario a través de las Leyes de Cogestión de 1976 y la Ley de participación de un tercio de 2004 (*MitbestG/DrittelbG*) y codecisión y derechos institucionales en el centro de trabajo (*BetrVG*), Ley de Constitución de empresa, con un núcleo operativo particularmente expresivo cuando se trata de modificaciones sustanciales de la empresa. No obstante, el «modelo alemán de cogestión, y particularmente el de la ley de 1976, se ve confrontado desde hace algunos años con una presión creciente que proviene del derecho de la Unión Europea. Pues el establecimiento de un Mercado interior ha originado varias opciones para evitar o por lo menos aliviar el sistema de cogestión»³⁰. A ello hay que unir que la cogestión solo incluye a trabajadores ubicados en Alemania empleados en empresas transnacionales, ya que el principio de territorialidad impide a un Estado miembro extender su régimen de cogestión a otros Estados miembros.

²⁸ Los arts. 90 y 92 *BetrVG* determinan que el empresario consultará oportunamente con el comité de empresa y tendrá en cuenta las sugerencias e inquietudes de durante el proceso de planificación de procesos de trabajo y flujos de trabajo, incluido el uso de inteligencia, así como en la planificación de personal.

²⁹ Así los recogen los arts. 111, 112 y 113 *BetrVG*: cambios operacionales, Conciliación de intereses en relación con cambios operativos, plan social y Plan social ejecutable en caso de reducción de personal, creación de nuevas empresas.

³⁰ A. SEIFERT, *op. cit.*, p 66.

5. Francia como modelo intermedio

5.1. Normativa

En términos funcionales, el modelo francés ofrece un patrón, digamos, intermedio entre la cogestión alemana –codecisión estructural intensa– y los esquemas centrados en información y consulta, al articular, de forma combinada, una representación laboral en órganos societarios de determinadas grandes sociedades y derechos de información y consulta estratégica, a través de un órgano representativo unitario de empresa (hoy, el *Comité social et économique* – CSE), pero que no alcanza, en términos generales, el estándar paritario y de codecisión alemán.

El eje laboral se ordena, actualmente, en torno al CSE, instaurado por la reforma de 2017 (*Ordonnance n° 2017-1386*) y regulado en el *Code du travail*. La norma clave, por su relevancia para sostenibilidad y reorganizaciones, es el art. L2312-8 del *Code du travail*, que integra la consulta sobre decisiones empresariales de alcance organizativo y estratégico e incorpora expresamente la dimensión ambiental, al prever que el comité sea informado y consultado sobre las consecuencias ambientales de las medidas sometidas a consulta.

Desde una perspectiva histórica, puede leerse como una racionalización de instancias representativas (comité de empresa, delegados de personal, *Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail*) hacia un órgano único, preservando –y reordenando– las competencias económicas, organizativas y de condiciones de trabajo. La descripción clásica del “mosaico” representativo francés y su triple canal (electivo, sindical y especializado en condiciones de trabajo), permite comprender el punto de partida institucional del que deriva el CSE³¹.

En paralelo, el *Code de commerce* prevé la figura de los administradores representantes de los asalariados (*administrateurs représentant les salariés*) en determinados supuestos y umbrales, institucionalizando una presencia laboral en órganos societarios que opera como participación en el capital de la sociedad, distinta del canal laboral del CSE. Esta presencia, puede ser considerada como el instrumento por el que el personal asalariado tiene entrada en el capital social de la empresa, sin embargo, «la forma de implicar a los trabajadores en la gestión de la empresa a través de la participación financiera pasa por permitirles el acceso a una parte del capital que, en el derecho francés se canaliza a través del *actionnariat salarié*, sin embargo,

³¹ Vid. E. LASAOSA IRIGOYEN, *La representación de los trabajadores en la empresa en Francia*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2003, n. 43.

como anticipamos, advierte la doctrina que no hay una relación directa entre la participación en el capital y la participación en la gestión».

Por otro lado, la *Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (Loi PACTE)*, el *Accord national interprofessionnel (ANI)* de 10 de febrero de 2023 y la *Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise* forman una secuencia orientada a reforzar el lugar de los trabajadores y la sostenibilidad en la estrategia empresarial francesa.

Así, la *Loi PACTE* reorienta el derecho de sociedades para que las empresas persigan no solo el beneficio, sino también la consideración de los impactos sociales y medioambientales de su actividad; refuerza la representación de los asalariados en los consejos de administración o de supervisión, bajando los umbrales de plantilla a partir de los cuales es obligatoria su presencia y consolidando su estatuto: mismos derechos y obligaciones que los demás administradores e inserta estos cambios en una estrategia más amplia de crecimiento y transformación de las empresas, ligada a la financiación de la economía productiva y a la responsabilidad social.

El ANI es un acuerdo paritario entre organizaciones sindicales y empresariales sobre el reparto de la riqueza generada en la empresa; persigue tres grandes objetivos: generalizar el reparto de la riqueza a todos los trabajadores, mejorar la articulación de los distintos instrumentos (participación, *intéressement*, planes de ahorro, primas) y orientar el ahorro salarial hacia inversiones responsables y en transición ecológica. Y define como eje central que el reparto de la riqueza debe complementar, y no sustituir, el salario, y refuerza la obligación de negociar de forma seria y leal estos dispositivos en empresa y trabajadores.

La *Loi n° 2023-1107*, que transpone al derecho positivo el ANI sobre reparto de la riqueza en la empresa, adaptando y completando los regímenes de participación y planes de ahorro, amplía la obligación de implantar un dispositivo de reparto de la riqueza a nuevas categorías de empresas y facilita la gestión y orientación del ahorro salarial hacia productos ligados a la transición energética, ecológica e inversión socialmente responsable, e introduce una nueva posibilidad de colocar determinadas primas en planes de ahorro con ventajas fiscales.

5.2. Representación institucionalizada en órganos societarios y derecho a información estratégica sobre sostenibilidad y digitalización

La presencia de representantes de las personas trabajadoras en órganos societarios constituye el rasgo que, comparativamente, aproxima Francia al vector alemán sin reproducir su intensidad. Su valor reside en que desplaza parte de la participación al nivel de gobierno corporativo, permitiendo acceso a información societaria y participación deliberativa en el foro donde se adoptan (o supervisan) decisiones de inversión, orientación y control de la dirección. Ahora bien, la doctrina advierte límites estructurales: la presencia suele ser minoritaria y, en grupos o estructuras con accionista dominante, la capacidad real de influir en el sentido decisorio puede verse reducida³².

La funcionalidad intermedia del sistema francés se explica, sobre todo, por el canal laboral: el CSE concentra atribuciones económicas, de empleo y de condiciones de trabajo, y opera como interfaz obligatoria para consultas estratégicas. El art. L2312-8 del *Code du travail* es decisivo porque, además de definir el campo de la información y consulta en materias que inciden en la organización y el devenir económico, añade un mandato expreso: el CSE es informado y consultado sobre las consecuencias ambientales de las medidas sometidas a consulta. Esto convierte la sostenibilidad en objeto típico de consulta “estratégica”, no solo en materia periférica o voluntaria. La digitalización se inserta, en Francia, principalmente como introducción de nuevas tecnologías y reorganización del trabajo y de la producción.

En ese marco, el CSE se convierte en un instrumento de trazabilidad deliberativa: obliga a informar y consultar, documenta posiciones, permite apoyarse en información económico-financiera y organizativa y, en la práctica, condiciona calendarios y decisiones cuando la transformación tecnológica altera empleo, cualificaciones o métodos. Esta lógica es coherente con el análisis clásico de la representación francesa: no se trata de un poder general de bloqueo equivalente a la codecisión alemana, sino

³² Vid. G. AUZERO, *Los mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa en Francia*, en *Documentación Laboral*, 2017, n. 109, p. 79: «Suponiendo que los representantes de los trabajadores participen efectivamente en los órganos sociales, no se puede confirmar que su presencia pueda influir en las decisiones adoptadas por dichos órganos, y no solamente por su presencia minoritaria. En efecto, no debemos olvidar que muy a menudo, especialmente en el caso en los grupos de sociedades, estas decisiones, aunque sean formalmente adoptadas por los órganos sociales, de hecho, han sido dictadas por el accionista mayoritario».

de un régimen de consulta estratégica densamente normativizado³³.

La ubicación intermedia de Francia también se comprende desde el debate sobre “democracia” en la empresa y su crisis. El caso francés se inserta en una reflexión más amplia sobre la relación entre derecho del trabajo, democracia y crisis en los sistemas occidentales, la participación se reconfigura cuando cambian los parámetros de la gobernanza económica³⁴.

6. Participación y cogestión en los retos medioambientales: valoración comparada a partir del derecho español

6.1. Requerimientos jurídicos de la transición ecológica en España: Ley 7/2021

La Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética fija objetivos climáticos vinculantes y crea una arquitectura de planificación, gobernanza e información que encuadra jurídicamente la transición ecológica, con varios puntos donde se abre espacio a participación y potencial cogestión.

En este sentido, establece metas estatales de descarbonización, así reducción de emisiones para 2030, penetración mínima de renovables en consumo final y generación eléctrica, mejora de eficiencia energética y neutralidad climática antes de 2050, y, usa como instrumentos jurídicos centrales el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima y la Estrategia de Descarbonización a 2050, que deben concretar la contribución de todos los sectores productivos³⁵.

Desde la perspectiva de las relaciones laborales y la participación y gobernanza, crea el Comité de Personas Expertas de Cambio Climático y Transición Energética (art. 37), que evalúa políticas y medidas, formula recomendaciones y emite un informe anual debatido en el Congreso, introduciendo una capa técnico-experta estable de control y orientación;

³³ Vid. M. PONS CARMENA, *op. cit.*, pp. 233-235.

³⁴ Vid. A. JEAMMAUD, *La “Reforma Macron” del Código de Trabajo Francés*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 139, cuando habla de que el derecho francés se aleja del modelo de social-democracia desde comienzos de siglo acercándose a los intereses de los empleadores, aunque las últimas reformas intentan corregir este desvío favoreciendo más a los intereses de los trabajadores.

³⁵ La Ley lo recoge en el Título I en el que establece *Objetivos y planificación de la transición energética*: art. 3, *Objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, energías renovables y eficiencia energética*; art. 4, *Planes Nacionales Integrados de Energía y Clima*; art. 5, *Estrategia de Descarbonización a 2050*; art. 6, *Digitalización para la Descarbonización de la Economía*.

ordena que planes, programas y disposiciones generales en materia de cambio climático y transición energética se tramiten con fórmulas abiertas de «que garanticen la participación de los agentes sociales y económicos interesados y del público», reforzando la dimensión participativa en la definición de la transición (art. 38) y refuerza la coordinación multinivel mediante órganos como el Consejo Nacional del Clima³⁶ y la Comisión de Coordinación de Políticas de Cambio Climático, integrando a comunidades autónomas y entidades locales³⁷.

Por otro lado, cuando la Ley establece que tiene por objeto «asegurar el cumplimiento [...] de los objetivos del Acuerdo de París [...] y facilitar la transición hacia un modelo energético descarbonizado» (art. 1), desde el punto de vista empresarial: implica transformación estructural de sectores productivos, lo que jurídicamente se traduce en decisiones empresariales de inversión, reconversión y reorganización, para dar cumplimiento al principio de transición justa, que debe «maximizar las oportunidades sociales y económicas [...] y minimizar los impactos negativos sobre el empleo y las condiciones de trabajo» (art. 3.1.f). Esto presupone reestructuraciones, reorganización productiva y adaptación de competencias, que en el marco laboral ordinario activan derechos de información y consulta (arts. 64, 41 y 51 ET).

Igualmente, cuando hace referencia a la planificación de la transición energética (art. 4), esta condiciona decisiones empresariales de inversión y tecnología; afectan directamente a sectores intensivos en carbono y provocan reconversión tecnológica y organizativa. De la misma manera que, cuando alude a la estrategia de transición justa, supone decisiones empresariales estructurales, que, en el marco laboral, activan información y consulta (art. 64 ET), pueden activar modificaciones sustanciales (art. 41

³⁶ RD 415/2014, de 6 de junio, por el que se regula la composición y funciones del Consejo Nacional del Clima.

³⁷ Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, art. 3.2: «La Comisión estará presidida por la persona titular de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente. La persona titular de la Oficina Española de Cambio Climático designará a la persona que desempeñe las funciones de secretaria de la Comisión. La Comisión contará con los siguientes vocales: a) Por la Administración General del Estado: diecinueve vocales designados por los ministerios competentes en materia de medio ambiente, energía, economía, hacienda, industria, turismo, comercio, interior, movilidad, educación, ciencia, empleo, agricultura, pesca, alimentación, administraciones públicas, sanidad, consumo, Agenda 2030 y vivienda, y un vocal designado por Presidencia del Gobierno. b) Un vocal designado por cada comunidad autónoma. c) Un vocal designado por cada una de las ciudades de Ceuta y Melilla. d) Un vocal representante de las entidades locales, designado por la asociación de ámbito estatal con mayor implantación».

ET), o incluso despidos colectivos (art. 51 ET).

Todo ello, revaloriza el consenso en la gestión del cambio; reconoce la legitimidad de los agentes sociales en decisiones estratégicas, y conecta directamente con el diálogo social, porque la transición ecológica se materializa en decisiones estratégicas con impactos directos sobre empleo, condiciones de trabajo, salud laboral y cualificación, y en este sentido, «Las políticas de transición energética y climática se desarrollarán garantizando la participación de los agentes sociales y económicos» (art. 18).

6.2. Posible papel de las sociedades laborales o participadas: alineamiento de incentivos entre capital y trabajo

En España, pese a la experiencia en Cajas de ahorros y algunas otras empresas del sector público, cuyo marco normativo en relación con la participación laboral en los consejos de administración, debe entenderse como demasiado débil, toda vez que no ha calado el modelo de participación y, que, tampoco, los sindicatos han priorizado esta participación, es lo que explica el potencial no desplegado en esta materia y su fragilidad histórica³⁸.

En clave de cogestión funcional, el modelo español no recoge una imposición legal de codecisión, sino la arquitectura de incentivos derivada de la participación de las personas trabajadoras en el capital y/o en la estructura de control propia de las sociedades laborales y, en menor medida, de las sociedades participadas, tal y como lo recoge la exposición de motivos de la LSLP, reforzando «la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral»; «mejora su régimen jurídico con los objetivos de fomentar la participación de los trabajadores en las empresas» y «fortalecer su vertiente empresarial y consolidar el carácter estable y no coyuntural de este modelo empresarial».

En nuestro país la participación de las personas trabajadoras en órganos de administración o en el capital no equivale automáticamente a cogestión, pero sí puede operar como un mecanismo de gobierno compartido cuando produce: acceso estable a información estratégica, capacidad real de condicionar decisiones de inversión o transformación, y corresponsabilidad en la asignación de riesgos y retornos.

Trasladado al “reto verde”, las sociedades laborales o participadas pueden funcionar como dispositivos de gobernanza de la transición por tres

³⁸ Vid. S. LAFUENTE, *La participación laboral en los consejos de administración en España: La mecha que aún no ha prendido*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2025, n. 115.

vías:

1. *internalización del coste y del beneficio de la transición*. Si la plantilla está estructuralmente incorporada al capital o a la toma de decisiones³⁹, se reduce el incentivo a externalizar costes laborales de la descarbonización (despidos o temporalidad) y aumenta el incentivo a transiciones “ordenadas” (*re-skilling*, movilidad interna, rediseño de procesos);
2. *racionalidad de largo plazo*. La participación laboral tiende a favorecer estrategias menos cortoplacistas, relevantes para inversiones verdes y economía circular⁴⁰;
3. *canalización institucional del conflicto*. La transición ecológica es un ámbito de conflicto distributivo, quién paga el cambio. La participación estructural puede transformar parte del conflicto en deliberación organizada, reduciendo opacidad y mejorando legitimidad interna.

6.3. Contraste funcional con Alemania y Francia. España: potencial infrautilizado, sin mecanismos obligatorios de codecisión

En Alemania, la cogestión se articula como derecho institucionalizado de codecisión, no como mera influencia, a través de estructuras estables, órganos de representación y, en determinados supuestos, participación en órganos societarios, lo que habilita intervención efectiva en transformaciones estructurales.

En Francia, la lógica es más intermedia: existe una institucionalización relevante de la información estratégica y, en ciertos casos, de la presencia de representantes de las personas trabajadoras en órganos societarios, sin reproducir exactamente el esquema alemán.

En España, predomina un sistema de participación centrado en la representación laboral, unitaria-sindical, con derechos de información,

³⁹ El art. 18.3 LSLP enumera los principios por los que se rigen esta figura societaria y son: «a) Promoción del acceso de los trabajadores al capital social y/o a los resultados de la empresa. b) Fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad».

⁴⁰ Vid. I.G. FAJARDO GARCÍA, *La participación de los trabajadores en los órganos de administración de las empresas en España*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2025, n. 115, p. 206: «La participación de los trabajadores en las empresas puede contribuir a mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas. Las últimas tendencias en la Unión Europea sobre sostenibilidad y gobierno corporativo contemplan la participación de los trabajadores en los órganos de administración o control de las sociedades como un factor que puede contribuir a incrementar la confianza de los inversores».

consulta y negociación, pero sin un mecanismo general de codecisión obligatoria en decisiones estratégicas, en particular, en la reestructuración “verde” entendida como decisión de inversión, tecnología y negocio. La transición ecológica en España aparece con fuerza en el terreno laboral, pero el diseño institucional tiende a situar a la representación de las personas trabajadoras en el perímetro, información y consulta, más que en el núcleo, codecisión. Ahí es donde sociedades laborales y participadas pueden operar como sustitutos parciales: no crean un deber legal general de codecisión, pero sí pueden aproximarse a una cogestión material por diseño de propiedad y gobierno.

7. Participación y cogestión en los retos digitales: IA, automatización y reorganización del trabajo

7.1. Marco jurídico español aplicable

En el eje digital, el derecho español relevante para participación-cogestión se ordena en tres planos:

1. *transparencia colectiva sobre algoritmos y sistemas de IA*. El ET reconoce el derecho del comité a ser informado de los «parámetros, reglas e instrucciones» en que se basan algoritmos o sistemas de IA que incidan en condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Este derecho se incorpora por la reforma operada por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre (Ley Rider)⁴¹;
2. *derechos digitales laborales, privacidad, control, desconexión, y negociación colectiva*. La LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD) incluye un bloque de garantías en el ámbito laboral (por ejemplo, desconexión digital y otros derechos vinculados al uso de dispositivos y sistemas de control), con una marcada remisión a la negociación colectiva para concretar políticas internas;
3. *Marco europeo de IA*. El Reglamento (UE) 2024/1689 (*AI Act*) configura un marco horizontal que incide en el uso de IA y en la gestión de riesgos, con proyección directa sobre el empleo y los

⁴¹ Por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, que introduce la letra *d* en el art. 64.4 TRLET.

derechos fundamentales.

El avance normativo «contenido de la letra d) del artículo 64.4 del ET, mediante la reforma a través de la “ley de *riders*”, se verá su utilidad, porque esta regla ha quedado algo genérica (incluso desvaída) en el proceso negociador⁴², no garantiza por sí mismo codecisión ni una participación determinante, porque se mantiene –en lo esencial– como un derecho de información que puede llegar tarde o con densidad insuficiente si no se acompaña de exigencias de inteligibilidad, trazabilidad y capacidad efectiva de control y contradicción.

7.2. Cómo las sociedades laborales o participadas pueden operar como micro-laboratorios de cogestión digital

Como hipótesis de partida podemos establecer que la cogestión digital “posible” en España no nace tanto de un deber legal general de codecisión, como de estructuras de propiedad y gobierno que hacen operativos los derechos de información y convierten la transparencia algorítmica en capacidad de influencia.

En sociedades laborales o participadas, la condición de socio trabajador o participado, y su eventual proyección en órganos de administración, según estatutos y reglas societarias, puede producir tres efectos a modo de laboratorio:

1. *traducción de transparencia en gobernanza*. Donde existe participación en capital y/o presencia en órganos, la información sobre sistemas algorítmicos (asignación de tareas, evaluación, precios internos, incentivos, perfiles) puede debatirse en sede de gobierno corporativo, y no sólo en el circuito laboral representativo. Sin embargo, la participación laboral en consejos en España se ha manifestado en una representación mínima y simbólica ya que el marco normativo no ha permitido una mayor presencia, por otro lado, los principales sindicatos «tampoco han mantenido un apoyo institucional activo y sostenido a la participación»⁴³;
2. *Control ex ante de decisiones tecnológicas*. La digitalización reconfigura la organización. Un esquema participativo estructural permite intervenir antes de la consolidación del sistema, en fase de diseño, compra e implantación, evitando que el derecho de información se

⁴² C. MOLINA NAVARRETE, «*Duelo al sol*» (digital). ¿Un algoritmo controla mi trabajo? Sí: a tu empresa también, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 457, p. 11.

⁴³ S. LAFUENTE, *op. cit.*, p. 165.

reduzca a una explicación *ex post*. Este objetivo puede ser alcanzado a través de la negociación colectiva incluyendo en los convenios condiciones de uso laboral de los sistemas de gestión algorítmica, por ejemplo;

3. *reparto de riesgos y legitimidad*. El uso de IA en decisiones con impacto laboral intensifica riesgos de arbitrariedad, discriminación y asimetría informativa⁴⁴. El alineamiento capital-trabajo propio de estructuras participadas puede favorecer políticas internas más garantistas, auditoría, trazabilidad y gobernanza de datos, porque el coste reputacional y organizativo se internaliza.

En suma, en el modelo español, la cogestión digital puede aparecer como cogestión “*de facto*” por diseño organizativo y de propiedad, aun cuando el derecho positivo general no imponga una codecisión equivalente a la alemana.

7.3. Contraste funcional con Alemania. El *Betriebsrat*: derechos de veto en cambios organizativos tecnológicos

El modelo alemán se presenta como “paradigmático” de codecisión, con mecanismos que no se limitan a informar, sino que estructuran una participación con capacidad real de condicionar decisiones en la empresa, también en materia tecnológica y de organización del trabajo.

Frente al modelo español –que tiende a pivotar sobre información y consulta y, en su caso, negociación– el sistema alemán reconoce espacios de codecisión en materias de organización interna y condiciones de trabajo donde la digitalización tiene impacto directo. España reconoce transparencia algorítmica (art. 64.4 ET), pero no generaliza un poder de codecisión equivalente.

En España, la vía para aproximarse a una cogestión digital material pasa por sociedades laborales o participadas, estatutos, políticas de gobernanza, participación en órganos, mientras que en Alemania la propia arquitectura legal ofrece un soporte más robusto de codecisión. Precisamente por esta ausencia de codecisión obligatoria general, el

⁴⁴ V. DE STEFANO, “*Negotiating the algorithm*”: *Automation, artificial intelligence and labour Protection*, ILO Employment Working Paper, 2018, n. 246, explica como la automatización tiende a seguir una idea tecno-determinista según la cual la introducción de nuevas tecnologías influirá sobre el empleo automáticamente sin tener en cuenta el papel que la regulación laboral puede desempeñar en relación al mismo, lo cual resulta llamativo si se tiene en cuenta el elevado número de instrumentos internacionales y nacionales que se ocupan del impacto de la tecnología sobre el empleo.

potencial de las sociedades laborales o participadas como “micro-instituciones” de cogestión verde y digital es singularmente interesante.

8. ¿Pueden las sociedades laborales y participadas ser instrumentos eficaces de cogestión verde y digital en España?

8.1. Evaluación a la luz del derecho nacional y la comparación funcional

La respuesta, a juicio de quien suscribe, debe ser afirmativa, aunque con un matiz decisivo: sí pueden operar como instrumentos eficaces de cogestión verde y digital, pero hoy lo hacen de manera incompleta y sin la densidad institucional propia de los modelos de referencia europeos. El punto de partida normativo español no es irrelevante. La LSLP no se limita a ordenar una modalidad societaria especial, sino que conecta expresamente la participación en resultados y en la toma de decisiones con la autonomía de la persona trabajadora y con su colaboración en la estrategia futura de la empresa; además, somete a las sociedades participadas a principios que incluyen el acceso al capital, la participación en la toma de decisiones, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación y la sostenibilidad. En paralelo, la Ley 5/2011 erige como principios orientadores de la economía social la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, la gestión democrática y participativa, la solidaridad interna y la sostenibilidad. Todo ello proporciona una base jurídico-axiológica suficiente para sostener que las sociedades laborales y participadas pueden ser leídas como vehículos de una gobernanza empresarial más participativa, especialmente apta para gestionar transiciones ecológicas y digitales.

Esa potencialidad se refuerza si se atiende al diseño interno de la sociedad laboral. La mayoría del capital debe permanecer, con carácter estructural, en manos de personas trabajadoras con contrato indefinido; y la propia LSLP impone a quienes administran estas sociedades un estándar reforzado de actuación: diligencia, lealtad, responsabilidad y transparencia, unido al deber de favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración de las personas trabajadoras como socias, la igualdad y la conciliación. No se trata, por tanto, de una mera sociedad de capital “ordinaria” con un plus retórico de economía social, sino de una forma societaria en la que el legislador ha querido insertar elementos de gobierno responsable y de alineación entre trabajo, propiedad y estrategia⁴⁵.

⁴⁵ Vid. M.S. FERNÁNDEZ SAHAGÚN, [Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad](#)

Desde una perspectiva funcional, esto permite afirmar que las sociedades laborales y participadas son especialmente aptas para la gestión de las llamadas transiciones gemelas. La Ley 7/2021 persigue ofrecer previsibilidad para orientar decisiones de inversión y regulación, e institucionaliza una política pública de transición justa a través de la Estrategia y los Convenios de Transición Justa; por su parte, la doctrina laboral española ha advertido que las transiciones ecológica y digital se traducen, de hecho, en procedimientos de adaptación, reestructuración, recualificación y reorganización productiva. En ese contexto, una estructura empresarial en la que quienes trabajan participan también en el capital o en la decisión tiende a favorecer horizontes más largos de inversión, mayor aceptación interna del cambio y una distribución menos asimétrica de sus costes sociales⁴⁶.

Ahora bien, la comparación funcional con Alemania y Francia obliga a introducir un correctivo importante. En el sistema español continúa caracterizándose por «la participación de los trabajadores en la gestión empresarial [que] se canaliza [...] a través de un doble canal de representación legal: [...] la representación unitaria [...] y [...] la representación sindical» y por la ausencia de una regulación legal general sobre participación interna o financiera comparable a la de otros ordenamientos europeos. Alemania sigue siendo el paradigma de la codecisión, porque suma presencia de representantes de las personas trabajadoras en órganos societarios y derechos intensos de cogestión del comité de empresa; Francia, aun sin llegar a ese nivel, institucionaliza una presencia laboral en determinados órganos de administración y un canal de consulta estratégica más robusto que el español. España, por el contrario, mantiene la participación laboral principalmente en el plano representativo-laboral, no en el de la arquitectura societaria. Por eso, las sociedades laborales y participadas representan en nuestro ordenamiento un potencial singular, pero todavía no un verdadero equivalente funcional de la *Mitbestimmung* alemana ni del modelo francés reforzado.

laboral por incumplimiento de los deberes específicos, en *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2019, n. 34, pp. 20-25.

⁴⁶ M. MIÑARRO YANINI, *Las pretendidas “transiciones gemelas” ecológica y digital en particular, su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2023, n. 156, ha insistido en el impacto laboral de las transiciones gemelas y en la necesidad de abordar jurídicamente sus procedimientos de adaptación, mientras que la doctrina del Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC) viene vinculando la participación laboral con productividad, innovación y sostenibilidad.

8.2. Carencias jurídicas actuales

La primera carencia es normativa y de diseño institucional. La sociedad participada por los trabajadores sigue siendo, en buena medida, una figura programática. La LSLP proclama sus fundamentos, principios y criterios de reconocimiento, pero no construye un estatuto jurídico materialmente comparable al de la sociedad laboral. De ahí que parte relevante de la doctrina haya descrito esta figura como una regulación incompleta, de baja densidad operativa y generadora de incertidumbre. Ese juicio aparece formulado con nitidez por Farias Batlle⁴⁷, cuando sostiene que la sociedad participada por los trabajadores es, en su configuración actual, poco más que una declaración de intenciones, carente de regulación legal propiamente dicha. En este mismo sentido, Díez Acimas⁴⁸ reprocha que la regulación de las sociedades participadas por los trabajadores sea excesivamente escueta y abierta, limitándose a definir principios generales sin desarrollar un régimen jurídico completo y critica la falta de ambición del legislador en materia de fomento y desarrollo del modelo, especialmente en aspectos fiscales, financieros y de apoyo institucional, lo que limita su capacidad real para impulsar la participación de los trabajadores en la empresa. O Martínez Martínez⁴⁹, al asegurar que la regulación de las sociedades participadas por los trabajadores introducida por la LSLP presenta un carácter marcadamente programático e insuficientemente desarrollado, al limitarse a enunciar principios generales sin configurar un régimen jurídico completo que articule de manera efectiva la participación de los trabajadores en la propiedad y en la gobernanza empresarial. Esta técnica legislativa reduce el potencial operativo de la figura y dificulta su utilización real como instrumento de participación laboral en la empresa.

La segunda carencia es la ausencia de mecanismos obligatorios de participación interna. Ni la LSLP ni la legislación general de sociedades de capital establecen, con carácter general, la reserva de puestos en el órgano de administración para representantes de las personas trabajadoras, ni prevén un sistema estable de codecisión en materias estratégicas de

⁴⁷ M. FARIAS BATLLE, *Sociedad participada por los trabajadores. A propósito del régimen de la Ley 44/2015, de sociedades laborales y participadas*, en *Revista de Derecho de Sociedades*, 2018, n. 53, pp. 1-22.

⁴⁸ L. Díez ACIMAS, *op. cit.*

⁴⁹ D.F. MARTÍNEZ MARTÍNEZ, *Las Sociedades Participadas por trabajadores en la ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas*, comunicación presentada en el XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa *Economía Social: crecimiento económico y bienestar*, Valencia, 19-21 octubre 2016.

sostenibilidad, digitalización o reorganización. Incluso en el ámbito de las sociedades laborales, donde la mayoría del capital corresponde a socios trabajadores, el paso desde la titularidad del capital a la presencia efectiva y estructurada en el órgano de administración depende, en gran medida, de opciones estatutarias, de equilibrios internos y de la práctica societaria. La crítica doctrinal reciente es convergente: Lafuente⁵⁰ ha hablado expresamente de una «mecha que aún no ha prendido» respecto de la participación laboral en los consejos de administración en España; Fajardo García⁵¹ ha concluido que, salvo excepciones históricas muy concretas, el reconocimiento de la participación de los trabajadores en los órganos de administración ha sido prácticamente nulo, incluidas las sociedades laborales.

La tercera carencia afecta a la conexión entre transición verde y digital y participación societaria. El derecho español ha avanzado en sostenibilidad corporativa, transparencia y transición justa, y también ha introducido instrumentos de información colectiva en el ámbito digital; sin embargo, no ha convertido esas exigencias en verdaderos derechos de participación estratégica de las personas trabajadoras dentro de la sociedad. Es decir, la transición ecológica y la digitalización producen decisiones empresariales de gran intensidad –inversión, reconversión, algoritmización, reorganización–, pero la intervención de quienes trabajan sigue pivotando, predominantemente, sobre el derecho de información, la consulta o la negociación colectiva, no sobre la presencia institucional en el centro de decisión societaria. Bengoetxea Alkorta⁵² ya había diagnosticado esta insuficiencia como una oportunidad fallida del modelo español; Pons Carmena⁵³ mantiene, en trabajos más recientes, que España continúa rezagada en participación interna respecto de otros sistemas europeos.

La cuarta carencia es de fomento público e implementación. La propia LSLP habilita a las administraciones públicas para promover e impulsar la participación de los trabajadores en las empresas, y la Ley 5/2011 impone una política pública de fomento de la economía social. Sin embargo, esa habilitación no se ha traducido, al menos con intensidad suficiente, en un marco coherente de incentivos, contratación pública, fiscalidad o financiación dirigido específicamente a reforzar la participación de las personas trabajadoras en la gobernanza empresarial, menos aun cuando la

⁵⁰ S. LAFUENTE, *op. cit.*, p. 165.

⁵¹ I.G. FAJARDO GARCÍA, *op. cit.*, p. 206.

⁵² A. BENGOETXEA ALKORTA, *La participación de las personas trabajadoras en España: ¿oportunidad fallida, o crónica de un fracaso anunciado?*, en G. FAJARDO GARCÍA (dir.), *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant lo Blanch, 2018.

⁵³ M. PONS CARMENA, *op. cit.*, p. 228.

empresa asume funciones de transformación ecológica o digital. La distancia entre el mandato constitucional del art. 129.2 CE y su desarrollo efectivo sigue siendo, por tanto, considerable.

8.3. Propuestas de reforma normativa

La primera reforma necesaria consiste en densificar jurídicamente la figura de la sociedad participada por los trabajadores. No basta con mantener un marco principal; es preciso dotar a esa figura de un régimen positivo más completo, que concrete requisitos de reconocimiento, efectos jurídicos, incentivos y, sobre todo, formas mínimas de participación en la toma de decisiones. Si el art. 18 LSLP afirma que la participación de las personas trabajadoras en resultados y decisiones incrementa su autonomía y favorece la colaboración en la estrategia futura de la empresa, el desarrollo legislativo debería traducir esa premisa en mecanismos operativos y no dejarla reducida a proclamación legal. Esta línea de reforma encuentra respaldo directo tanto en la crítica doctrinal a la actual insuficiencia del modelo como en la propia habilitación del art. 20.2 LSLP para que las administraciones públicas promuevan e impulsen la participación de los trabajadores en las empresas.

La segunda reforma debería orientarse a introducir fórmulas de participación interna obligatoria o cuasiobligatoria en determinadas sociedades laborales y participadas, al menos cuando concurren ciertos umbrales de tamaño, plantilla o especial relevancia estratégica de las decisiones ambientales y digitales. No se trataría necesariamente de trasplantar mecánicamente la paridad alemana, sino de establecer, de modo gradual, una presencia institucionalizada de las personas trabajadoras en el órgano de administración o supervisión, con garantías de acceso a información estratégica y de intervención previa en decisiones de especial impacto. La doctrina española contemporánea ofrece base suficiente para esta propuesta: tanto Lafuente como Fajardo García y Sánchez Pachón y Rodríguez Fernández⁵⁴ han venido insistiendo en la necesidad de repensar la democracia en la empresa y de abrir la gobernanza societaria a una presencia laboral más intensa.

La tercera reforma habría de consistir en vincular expresamente la gobernanza verde y digital con la participación societaria. En las sociedades

⁵⁴ Cfr. S. LAFUENTE, *op. cit.*; I.G. FAJARDO GARCÍA, *op. cit.*; L.Á. SÁNCHEZ PACHÓN, J.M. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Democracia en la empresa: algunos modelos de participación y nuevas propuestas*, en *Revista de Economía Crítica*, 2019, n. 28.

laborales y participadas, los planes de transición ecológica, las estrategias de descarbonización, la implantación de sistemas algorítmicos, la reorganización del trabajo derivada de la automatización o la adopción de políticas de diligencia debida en sostenibilidad deberían someterse a reglas reforzadas de información, deliberación y participación. Aquí el legislador español podría aprovechar, de un lado, la lógica de la transición justa de la Ley 7/2021 y, de otro, la evolución del derecho europeo y de la doctrina sobre las transiciones gemelas, para construir un estatuto específico de participación estratégica en materias verdes y digitales dentro de la economía social. Esa opción sería coherente con el principio de sostenibilidad presente en la Ley 5/2011 y con los principios del art. 18.3 LSLP.

La cuarta reforma, complementaria de las anteriores, debería reforzar el fomento público de estos modelos. La contratación pública, los programas de financiación para la transición ecológica y digital, y los incentivos fiscales o de seguridad social podrían incorporar cláusulas o criterios de preferencia para sociedades laborales y participadas que acrediten mecanismos efectivos de participación en el gobierno empresarial, especialmente cuando esos mecanismos estén orientados a empleo estable, sostenibilidad, igualdad y formación. Esta propuesta no parte de cero: la Ley 5/2011 configura un marco general de fomento de la economía social, y la LSLP ya prevé beneficios e instrumentos de promoción; lo que falta es una utilización sistemática de ese potencial al servicio de una cogestión verde y digital efectivamente incentivada.

En suma, las sociedades laborales y participadas sí pueden ser en España instrumentos eficaces de cogestión verde y digital, pero todavía no lo son con la intensidad exigible para convertir esa potencialidad en una verdadera alternativa institucional. Su mayor fortaleza reside en que alinean capital, trabajo y estrategia; su mayor debilidad, en que el ordenamiento español no ha querido todavía completar ese alineamiento con mecanismos jurídicos suficientemente densos de participación interna y decisión compartida. La tarea del legislador no consiste ya en descubrir esa posibilidad —pues la propia LSLP la enuncia—, sino en hacerla normativamente operativa.

9. Conclusiones

1. El análisis del marco jurídico español pone de manifiesto que el modelo tradicional de participación de las personas trabajadoras en la empresa, articulado fundamentalmente a través de los mecanismos de

información y consulta previstos en el Estatuto de los Trabajadores, presenta un alcance limitado para incidir en las decisiones estratégicas empresariales. Dichos instrumentos, aun siendo relevantes desde la perspectiva de la tutela colectiva, tienen un carácter predominantemente reactivo y no comportan, con carácter general, auténticos mecanismos de codecisión en la gobernanza empresarial.

2. En este contexto, las sociedades laborales y las sociedades participadas por personas trabajadoras, reguladas por la LSLP y encuadradas en el ámbito de la economía social definido por la Ley 5/2011, ofrecen una vía jurídica singular para reforzar la participación estructural de las personas trabajadoras en la empresa. La participación en el capital social y la posible presencia en los órganos de administración permiten articular fórmulas de intervención más intensas en la toma de decisiones empresariales que las previstas en el modelo laboral clásico.

3. La comparación funcional con el modelo alemán de cogestión (*Mitbestimmung*) y, en menor medida, con el sistema francés de representación en los órganos societarios, pone de relieve que el ordenamiento español carece de mecanismos institucionalizados de participación obligatoria en los órganos de dirección o supervisión de las sociedades. Ello explica que la participación de las personas trabajadoras en España dependa en gran medida de fórmulas voluntarias de organización empresarial, como las sociedades laborales o participadas.

4. En el contexto actual de transición ecológica y transformación digital, las decisiones empresariales relacionadas con la descarbonización, la reorganización productiva, la implantación de nuevas tecnologías o la automatización del trabajo adquieren una dimensión estratégica que afecta directamente al empleo, a las condiciones de trabajo y a la cualificación profesional. En este escenario, las fórmulas de empresa participada pueden contribuir a alinear los incentivos entre capital y trabajo, facilitando procesos de adaptación empresarial más equilibrados desde el punto de vista social.

5. No obstante, el potencial de estas figuras se ve limitado por ciertas insuficiencias del marco normativo vigente, especialmente en lo que respecta al desarrollo jurídico de las sociedades participadas por trabajadores introducidas por la LSLP. La regulación actual presenta un carácter relativamente abierto y programático, lo que dificulta su consolidación práctica como instrumento estable de participación en la gobernanza empresarial.

6. En consecuencia, cabe concluir que las sociedades laborales y participadas constituyen un instrumento jurídicamente idóneo, aunque todavía infrautilizado, para avanzar hacia formas de cogestión adaptadas al

contexto español. Su eficacia podría reforzarse mediante un mayor desarrollo normativo de la participación de los trabajadores en la empresa, así como mediante políticas públicas de impulso a las fórmulas de economía social que favorezcan una gobernanza empresarial más participativa, sostenible y socialmente cohesionada.

10. Bibliografía

- ÁLVAREZ RODRÍGUEZ I. (2025), [*Igualdad y libertad: el artículo 9.2 de la Constitución Española como rompecabezas*](#), en *Derecho Global*, n. 29, pp. 443-478
- AUZERO G. (2017), [*Los mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa en Francia*](#), en *Documentación Laboral*, n. 109, pp. 71-80
- BENGOETXEA ALKORTA A. (2018), *La participación de las personas trabajadoras en España: ¿oportunidad fallida, o crónica de un fracaso anunciado?*, en G. FAJARDO GARCÍA (dir.), *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant lo Blanch
- DE LA VILLA L.E. (1959), [*La codecisión y la cogestión en las esferas privada y pública \(un estudio descriptivo del sistema alemán\)*](#), en *Cuadernos de Política Social*, n. 41, pp. 39-117
- DE STEFANO V. (2018), [*“Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence and labour Protection*](#), ILO Employment Working Paper, n. 246
- DÍAZ DE LA ROSA A. (2010), [*Reflexiones a propósito del art. 129.2 de la Constitución Española*](#), en *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 14, pp. 311-324
- DÍEZ ACIMAS L. (2016), [*Régimen jurídico de las Sociedades Laborales y Participadas \(Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre\)*](#), en *Deusto Estudios Cooperativos*, n. 8, pp. 51-96
- FAJARDO GARCÍA I.G. (2025), [*La participación de los trabajadores en los órganos de administración de las empresas en España*](#), en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 115, pp. 173-211
- FARIAS BATLLE M. (2018), *Sociedad participada por los trabajadores. A propósito del régimen de la Ley 44/2015, de sociedades laborales y participadas*, en *Revista de Derecho de Sociedades*, n. 53, pp. 1-22
- FERNÁNDEZ SAHAGÚN M.S. (2019), [*Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos*](#), en *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 34, pp. 1-40

- FONT DE MORA SAINZ P., CONDE RODRÍGUEZ C. (2003), *Las Cooperativas de crédito y la Constitución Española*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 47, pp. 105-117
- GARCÍA MURCIA J. (2020), *Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 444, p. 191-228
- GÓMEZ LOZANO M.M. (2016), *Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*, en *Ars Iuris Salmanticensis*, n. 1, pp. 307-308
- HIERRO ANIBARRO S., ZABALETA DÍAZ M. (2018), *Cogestión y gobierno corporativo en Europa: un viaje de ida y vuelta*, en *Revista de Derecho de Sociedades*, n. 52, pp. 61-105
- JEAMMAUD A. (2017), *La “Reforma Macron” del Código de Trabajo Francés*, en *Temas Laborales*, n. 139, pp. 13-54
- JORDÁ GARCÍA R. (2017), *Las sociedades laborales y la necesaria adaptación de sus estatutos a la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*, en *Cooperativismo e Economía Social*, n. 39, pp. 103-126
- LAFUENTE S. (2025), *La participación laboral en los consejos de administración en España: La mecha que aún no ha prendido*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 115, p. 137-172
- LANDA ZAPIRAIN J.-P. (2019), *Las formas de participación de los trabajadores en la empresa: nuevos desafíos*, en *Documentación Laboral*, n. 117, pp. 117-125
- LASAOSA IRIGOYEN E. (2003), *La representación de los trabajadores en la empresa en Francia*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 43, pp. 87-105
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ D.F. (2016), *Las Sociedades Participadas por trabajadores en la ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas*, comunicación presentada en el XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa *Economía Social: crecimiento económico y bienestar*, Valencia, 19-21 octubre
- MARTÍNEZ-PUJALTE LÓPEZ A.L. (1997), *El art. 9.2 CE y su significación en el sistema constitucional de derechos fundamentales*, en *Revista de las Cortes Generales*, n. 40, pp. 111-127
- MIÑARRO YANINI M. (2023), *Las pretendidas “transiciones gemelas” ecológica y digital en particular, su impacto en el empleo y los procedimientos de adaptación*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 156, pp. 77-96
- MOLINA NAVARRETE C. (2021), *«Duelo al sol» (digital). ¿Un algoritmo controla mi trabajo? Sí; a tu empresa también*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 457, pp. 5-21

- PONS CARMENA M. (2025), *Estudio jurídico comparado sobre la participación de los trabajadores en las empresas de Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y España*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 115, p. 213-245
- SÁNCHEZ PACHÓN L.Á. (2025), *Participación de las personas trabajadoras en el gobierno de la empresa. Especial consideración al modelo francés*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 115, pp. 247-274
- SÁNCHEZ PACHÓN L.Á., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ J.M. (2019), *Democracia en la empresa: algunos modelos de participación y nuevas propuestas*, en *Revista de Economía Crítica*, n. 28, pp. 84-103
- SEIFERT A. (2017), *Entre cooperación y conflicto social: el modelo alemán de participación de los trabajadores en los órganos de dirección de las grandes empresas*, en *Documentación Laboral*, n. 109, pp. 55-70
- SUBERBIOLA GARBIZU I. (2013), *Régimen tributario de las sociedades. Propuestas de reforma*, en *Gizaekoa*, n. 10, pp. 7-52
- SUBERBIOLA GARBIZU I. (2017), *Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas*, en *Lex Social*, n. 2, p. 103-129
- URÍA MENÉNDEZ (2016), *Guía práctica sobre aspectos jurídicos de la empresa social*, Fundación Profesor Uría

Páginas web

- ES Economía Social: <https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/es/index.html>
- Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: <https://planderecuperacion.gob.es/>

El delegado de medio ambiente como instrumento de participación en la transición ecológica justa

Daniela del Pilar ZAVANDO CERDA*

RESUMEN: El presente trabajo analiza la figura del delegado o delegada de medio ambiente como instrumento de participación de las personas trabajadoras en la gobernanza ambiental de la empresa. A partir del marco internacional, europeo y español, se pone de relieve que, pese al creciente impulso de la transición ecológica justa, el ordenamiento laboral español carece aún de una regulación suficiente y sistemática en esta materia. Frente a ese vacío, la negociación colectiva ha asumido un papel decisivo, configurando de forma desigual esta figura representativa. El estudio examina su fundamento jurídico, sus funciones, garantías y formas de designación, así como tres experiencias convencionales significativas. Finalmente, se concluye que el delegado de medio ambiente constituye un avance relevante, pero que su consolidación exige una mayor integración normativa entre prevención, sostenibilidad y participación colectiva.

Palabras clave: Negociación colectiva, delegado de medio ambiente, cambio climático, cláusulas medioambientales, transición ecológica justa.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco normativo internacional y europeo en materia de medio ambiente y trabajo. 3. Medio ambiente interno y medio ambiente externo en las relaciones laborales. 4. El marco jurídico español. 5. La negociación colectiva y el delegado de medio ambiente. 5.1. Definición. 5.2. Designación. 5.3. Funciones y competencias. 5.4. Garantías. 6. Análisis de convenios colectivos. 6.1. XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química. 6.2. Convenio Colectivo de la empresa Fertiberia. 6.3. Convenio Colectivo de Michelin España Portugal. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Investigadora postdoctoral, Facultad de Derecho, Universidad de Deusto (España).



The Environmental Delegate as Instrument of Participation in the Just Ecological Transition

ABSTRACT: This paper analyses the figure of the environmental delegate as a mechanism for workers' participation in corporate environmental governance. Drawing on the international, European and Spanish legal frameworks, it highlights that, despite the growing momentum of the just ecological transition, Spanish labour law still lacks a sufficiently developed and systematic regulation in this field. In response to this gap, collective bargaining has assumed a decisive role, shaping this representative figure in an uneven manner. The study examines its legal foundations, functions, guarantees and forms of designation, as well as three significant collective bargaining experiences. Finally, it concludes that the environmental delegate represents a relevant step forward, although its consolidation requires greater regulatory integration between prevention, sustainability and collective participation.

Key Words: Collective bargaining, environmental delegate, climate change, environmental clauses, just ecological transition.

1. Introducción

El cambio climático está provocando profundas transformaciones en los sistemas ecológicos y sociales, con efectos que se proyectan también sobre el trabajo y la estructura productiva. Sus impactos son cada vez más frecuentes e intensos y no se limitan al deterioro ambiental, sino que inciden en la organización de la producción, la continuidad de determinadas actividades, la productividad y, en definitiva, en las condiciones de empleo. Fenómenos como las olas de calor, las inundaciones o las sequías están reforzando la evidencia de que la dimensión climática no es un factor externo al derecho del trabajo, sino un elemento que reconfigura el conflicto social y obliga a repensar categorías, instituciones y técnicas reguladoras.

En este contexto, la transición hacia modelos productivos descarbonizados se presenta como un proceso inevitable y, al mismo tiempo, profundamente asimétrico. Sectores enteros se transforman o se reconvierten, surgen nuevos perfiles profesionales y se intensifica la necesidad de recualificación. Por ello, la transición ecológica, además de promover empleos verdes debe asegurar que la transformación no produzca nuevas formas de vulnerabilidad social. En este sentido, adquiere centralidad el concepto de transición ecológica justa, entendido como un marco integral de políticas y normas destinado a compatibilizar los objetivos ambientales con garantías efectivas de protección social, estabilidad y participación de las personas trabajadoras. En palabras de la OIT, ello implica orientar el tránsito hacia economías ambientalmente sostenibles de forma inclusiva, generando trabajo decente y reduciendo desigualdades, de manera que la transformación no deje a nadie atrás¹.

En España, el diseño institucional atribuye un papel decisivo a instrumentos de naturaleza flexible y a la intervención de los interlocutores sociales en la concreción de medidas. Ello ha reforzado el protagonismo del diálogo social y de la negociación colectiva como vías para trasladar los principios de la transición justa al terreno de los compromisos operativos, adaptados a sectores y empresas. Sin embargo, esa centralidad también pone de manifiesto la problemática existente sobre la insuficiencia del marco laboral general para ofrecer una respuesta completa a los desafíos contemporáneos de la transición (ecológica y tecnológica), lo que en doctrina se señala como una crisis de representatividad del derecho del trabajo, entendida como la pérdida de capacidad de la norma laboral común

¹ Vid. OIT, [Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2023, 111ª reunión.

para regular de forma integral nuevas formas de conflictividad y los nuevos riesgos para dar respuesta a la realidad social².

En términos generales, el cambio climático está alterando profundamente las dinámicas laborales, sectores enteros están en proceso de transformación o desaparición, y las personas trabajadoras enfrentan nuevos desafíos en términos de seguridad, estabilidad laboral y recualificación profesional. Ante esta realidad, resulta esencial que las políticas públicas y el marco normativo laboral se adapten para garantizar una protección adecuada de las personas trabajadoras, y asegurar que los beneficios de las nuevas oportunidades económicas se distribuyan de manera equitativa, sobre la base de la sostenibilidad, la justicia social y la participación activa de los agentes sociales en la construcción de un futuro laboral inclusivo y resiliente³.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la figura del delegado o delegada de medio ambiente como mecanismo de participación colectiva llamado a reforzar la gobernanza ambiental en la empresa y a contribuir a una transición ecológica justa. Con este fin, se adopta una metodología fundamentalmente jurídico-doctrinal, apoyada en el examen del marco normativo internacional, europeo y español, así como en el análisis de la negociación colectiva. A partir de ello, se abordará, en primer lugar, el marco jurídico de referencia en materia de medio ambiente y trabajo; en segundo término, la distinción entre medio ambiente interno y externo y su progresiva interconexión; seguidamente, el papel de la negociación colectiva y la configuración convencional del delegado ambiental; y, finalmente, el estudio de tres convenios colectivos representativos, con el propósito de valorar el alcance actual de la figura y formular algunas consideraciones sobre su potencial y sus perspectivas de consolidación futura.

2. Marco normativo internacional y europeo en materia de medio ambiente y trabajo

En el ámbito internacional, la incorporación de la dimensión ambiental al derecho del trabajo se ha producido, de forma clásica, a través de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, esto es, mediante la noción de medio ambiente de trabajo. Esta aproximación, explica que los

² Vid. M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, *La crisis de representatividad del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 73.

³ Vid. M. MIÑARRO YANINI, *Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde*, en M. MIÑARRO YANINI (ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA, 2021.

estándares internacionales hayan abordado, en una primera etapa, los factores ambientales como condiciones de trabajo generadoras de riesgo profesional.

En esta primera fase destaca el Convenio OIT n. 148 de 1977⁴, centrado en la protección frente a riesgos derivados de la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones. Este instrumento consolidó un enfoque que relacionó la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras con el medio ambiente de trabajo, para prevenir y limitar los riesgos profesionales derivados de las diferentes contaminaciones. Manifiesta Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer que este tratado impulsa a un enfoque global y preventivo, al considerar de forma conjunta los diversos elementos que inciden en el medio ambiente del trabajo para reforzar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras⁵. Sin perjuicio de ello, conviene advertir que, en el caso de España, si bien este Convenio está ratificado, se encuentra con reserva no siendo aplicable a las vibraciones. Dicha situación afecta directamente a sectores como el transporte, la industria forestal y la construcción donde estos factores físicos representan amenazas importantes para la salud.

En esta misma línea, se sitúa el Convenio n. 155 de 1981⁶, que consolida un marco general de política nacional de seguridad y salud en el trabajo, reforzando la idea de que la tutela preventiva requiere un enfoque sistemático. Asimismo, introduce el principio de mejora continua y exige la consulta a las organizaciones representativas. Con todo, esta primera etapa tiene como rasgo característico que el foco se sitúa prioritariamente en el medio ambiente interno de la empresa y en los riesgos profesionales. Ello, conlleva a entender por qué el medio ambiente externo –el impacto ambiental de la actividad productiva sobre el entorno y la ciudadanía– ha permanecido durante largo tiempo más vinculado al derecho ambiental que a las instituciones típicas del derecho del trabajo⁷.

En este sentido, el desarrollo de los instrumentos de la OIT muestra una ampliación progresiva del enfoque, transitando desde una lógica del riesgo clásico hacia un tratamiento más global de la actividad productiva. En este aspecto se sitúan, entre otros, el Convenio n. 170 de 1990⁸, que

⁴ *Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*.

⁵ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *Medio ambiente y relaciones de trabajo*, en *Temas Laborales*, 1999, n. 50, p. 8.

⁶ *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*.

⁷ Vid. OIT, *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo. Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (n.º 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (n.º 187)*, 2023, pp. 4-15.

⁸ *Convenio sobre los productos químicos*.

establece obligaciones detalladas sobre el uso seguro de productos químicos, incluyendo etiquetado, fichas de datos de seguridad, derecho a la información y formación específica para las personas trabajadoras y la Recomendación n. 177 de 1990⁹, que busca promover un entorno de seguro y saludable para los trabajadores que utilizan productos químicos, a través de la implementación de medidas preventivas y la gestión adecuada de los riesgos asociados; el Convenio n. 176 de 1995¹⁰ y la Recomendación n. 183 de 1995¹¹ sobre seguridad y salud en las minas; el Convenio n. 174 de 1993¹² orientado a sectores industriales con alto potencial de riesgo, impone obligaciones de planificación, evaluación y emergencia y la Recomendación n. 181 de 1993¹³, que insta a establecer políticas y medidas para identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a accidentes mayores. Este último Convenio tampoco se encuentra ratificado, lo que resulta especialmente relevante en sectores de alto riesgo como la industria petroquímica, energética o de almacenamiento de sustancias peligrosas.

Conviene subrayar que la OIT, ha elevado la seguridad y la salud en el trabajo a la categoría de derecho fundamental. Esta orientación se consolidó en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo, incorporando el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este hecho es de especial relevancia, dado que proyecta la tutela sobre el bienestar integral de las personas trabajadoras, tanto en su dimensión física como mental. Asimismo, supone una exigencia para los Estados miembros quedando obligados a respetar, promover y hacer efectivo este derecho con independencia de la ratificación de los Convenios específicos¹⁴.

Por otra parte, la evolución del debate internacional muestra un desplazamiento progresivo desde una lógica centrada exclusivamente en el riesgo laboral hacia una comprensión más amplia del nexo entre actividad económica, sostenibilidad y justicia social. Un punto de referencia es la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992, que enfatiza la centralidad de la persona y la integración de la protección ambiental en el proceso de desarrollo, argumentando que el medio no puede considerarse en forma aislada y vinculando el bienestar humano con la

⁹ Recomendación sobre los productos químicos.

¹⁰ Convenio sobre seguridad y salud en las minas.

¹¹ Recomendación sobre seguridad y salud en las minas.

¹² Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

¹³ Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores.

¹⁴ Vid. OIT, [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2022, 110ª reunión.

protección ambiental (principios 1 y 4).

En un plano laboral, esta ampliación se expresa con claridad a través del concepto de transición justa, que opera como un puente entre el derecho del trabajo y el derecho ambiental. En particular, la OIT ha reforzado esta orientación mediante la [Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), en la que sostiene que el tránsito hacia economías sostenibles debe desarrollarse de forma inclusiva, combinando la creación de trabajo decente y la reducción de las desigualdades con mecanismos de participación, protección social y políticas activas.

En el ámbito de la Unión Europea, la sostenibilidad ambiental se ha consolidado como un objetivo estructural del proceso de integración, estrechamente vinculado al modelo de economía social de mercado y al compromiso con un elevado nivel de protección ambiental. En las últimas décadas, la acción europea hacia una transición verde ha venido acompañado de una creciente atención a las dimensiones sociales de la transformación, concibiéndose como una transformación económica y social que exige anticipación, reestructuraciones responsables y políticas de acompañamiento. Esta evolución ha intensificado la conexión entre sostenibilidad, empleo, organización productiva y derechos sociales, reforzando la necesidad de mecanismos de implementación capaces de traducir objetivos generales en medidas operativas adaptadas a sectores y empresas.

Esta transformación ha sido impulsada por compromisos internacionales como el Acuerdo de París¹⁵, la Agenda 2030¹⁶ y el Pacto Verde Europeo¹⁷, los cuales implican una reconfiguración profunda de los sistemas productivos, organizativos y laborales. En este sentido, se destaca la necesidad de integrar consideraciones laborales en las políticas ambientales, promoviendo una transición que sea justa y que no deje a nadie atrás¹⁸. En este orden de ideas, el diálogo social y la negociación colectiva se presentan como instrumentos idóneos para concretar los compromisos generales de sostenibilidad en obligaciones practicables y verificables, aportando legitimidad y equilibrio a un proceso que, de otro modo, podría

¹⁵ Adoptado el 12 de diciembre de 2015 y ratificado por España mediante Instrumento de ratificación publicado en *BOE*, 10 agosto 2017, n. 192.

¹⁶ NACIONES UNIDAS, [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 25 septiembre 2015, A/RES/70/1.

¹⁷ Comunicación de la Comisión *El Pacto Verde Europeo*, 11 diciembre 2019, COM(2019)640 final.

¹⁸ *Vid.* J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ (dir.), *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, REUS, 2023.

generar resistencias o efectos distributivos regresivos.

En este contexto, el Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017 y su Plan de Acción de 2021 han insistido en la necesidad de fortalecer el diálogo social como condición de una transformación socialmente responsable, situándolo en el centro de la gobernanza de las transiciones. Esta orientación ha sido complementada por otros instrumentos europeos que también colocan el diálogo social en una posición central de las políticas públicas. Así, la Resolución del Parlamento Europeo¹⁹ de 1 de junio de 2023 destaca su importancia como elemento estructural del modelo social europeo. Asimismo, el Consejo adoptó la Recomendación de 12 de junio de 2023²⁰, orientada a fortalecer el diálogo social mediante la promoción de un entorno propicio y la protección del ejercicio efectivo de la negociación colectiva.

En definitiva, el marco normativo internacional y europeo en materia de transición ecológica parte de la base de que el cambio de modelo productivo exige reestructuraciones, innovación tecnológica, nuevas competencias y cambios en la organización del trabajo, lo cual requiere mecanismos de implementación. En ese escenario, la participación de las personas trabajadoras deja de ser un elemento accesorio para convertirse en un componente estructural de eficacia regulatoria, legitimidad y equilibrio social del proceso de transformación. Es precisamente en este espacio donde adquiere sentido el análisis de figuras de representación especializadas, como el delegado de medio ambiente, concebidas para conectar sostenibilidad, prevención, información y participación en la empresa.

3. Medio ambiente interno y medio ambiente externo en las relaciones laborales

Para situar la figura del delegado de medio ambiente conviene partir de una distinción asentada en la doctrina laboralista, que separa el medio ambiente de trabajo (interno) del medio ambiente natural (externo). Esta delimitación permite identificar, de un lado, el ámbito tradicional de intervención del derecho del trabajo –centrado en la tutela de la seguridad y salud en el centro de trabajo– y, de otro, la dimensión ambiental vinculada al impacto de la actividad productiva sobre el entorno y la colectividad²¹.

¹⁹ Relativa al fortalecimiento del diálogo social (2023/2536(RSP)).

²⁰ Sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea.

²¹ Vid. F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias*, en *Gaceta Laboral*, 2010, n. 1.

En términos generales, el medio ambiente de trabajo se refiere al conjunto de condiciones y factores presentes en el proceso productivo que pueden incidir en la salud de las personas trabajadoras, integrando tanto componentes físicos y químicos como elementos organizativos y procedimentales. Por su parte, el medio ambiente natural alude al entorno vital en sentido amplio, comprendiendo factores naturales, sociales, económicos y culturales en los que se desarrolla la vida de la comunidad²².

En palabras de Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, la empresa no puede concebirse como un espacio neutro, pues está obligada a proteger la salud laboral en el plano interno y, simultáneamente, a evitar que su actividad deteriore el entorno que le rodea. Se advierte así una relación estrecha, de origen histórico, entre la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras a través de la prevención de riesgos laborales y la disciplina del medio ambiente²³. Precisamente por ello, en el plano de las relaciones laborales resulta insuficiente limitar el análisis al medio ambiente de trabajo. Junto al medio ambiente interno (protección de la salud y seguridad de los trabajadores que intervienen en el desarrollo de la actividad empresarial), debe considerarse medio externo o natural (impacto ambiental), ámbito en el que la figura del delegado medioambiental encuentra su justificación funcional toda vez que su acción se orienta a la protección del medio ambiente natural o externo.

La doctrina²⁴ esta conteste en que esta distinción entre medio ambiente interno y externo, es artificial y está obsoleta, puesto que no podemos separar el medio ambiente externo e interno en la relación laboral. Es menester entender que existe una interacción recíproca entre ambos medios, por ende, la protección del medio ambiente externo requiere un enfoque integral que abarque, de forma coordinada, los efectos internos y externos derivados de la acción empresarial.

En este sentido argumenta Rodríguez Ramos que una tutela eficaz del medio ambiente natural exige un enfoque integrado que tome en consideración tanto los efectos externos de la actividad empresarial como sus efectos internos sobre las condiciones de trabajo. Asimismo, señala que la mejora de la calidad ambiental externa repercute, con frecuencia, en la mejora del medio ambiente de trabajo; y, viceversa, un entorno laboral más seguro y menos contaminante tenderá a disminuir la huella ambiental de la actividad productiva y conducir a un medio ambiente natural menos

²² Vid. M.D. MELLADO ROMERA, *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*, Ramón Areces, 2006.

²³ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, *op. cit.*, p. 13.

²⁴ Vid. M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, R.R. SASTRE IBARRECHE, *Un "nuevo" espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente*, en *Revista de Derecho Social*, 2001, n. 16.

perjudicado²⁵.

Esta interdependencia se aprecia con claridad cuando se constata que un mismo factor de riesgo –por ejemplo, determinadas emisiones, sustancias o niveles acústicos– puede configurar simultáneamente un riesgo laboral y un riesgo ambiental externo. La conexión entre ambas dimensiones no impide que puedan surgir excepciones o situaciones de conflicto. En determinados supuestos, medidas orientadas a mejorar el medio ambiente de trabajo (*v.gr.* climatización para evitar estrés térmico) pueden tener costes ambientales (mayor consumo energético); y, al contrario, políticas dirigidas a minimizar impactos ambientales externos (reducción drástica de consumos) pueden generar efectos desfavorables sobre el medio ambiente de trabajo.

La doctrina ha hecho hincapié en la conveniencia de avanzar hacia una política integral de protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales, capaz de abordar de forma coordinada tanto su dimensión interna como externa. En un escenario de interacción constante entre ambas dimensiones, es indispensable contar con mecanismos de coordinación que aseguren una protección eficaz y eviten respuestas normativas fragmentarias. En palabras de Monereo Pérez, la articulación entre medio ambiente interno y externo, es jurídicamente viable, en la medida que no existirían obstáculos constitucionales para configurar un marco regulador más integrado y racional de la gestión de todos los riesgos ambientales, afirmando que tanto la Constitución española (CE) como la normativa internacional apuntan a reforzar dicha integración sistemática²⁶.

4. El marco jurídico español

En el ordenamiento español, la protección del medio ambiente encuentra su fundamento constitucional expreso en el art. 45 de la Constitución Española (CE), que reconoce a todas las personas el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el pleno desarrollo y simultáneamente impone el deber de conservarlo. Para ello, ordena a los poderes públicos a dirigir su actuación hacia el uso racional de los recursos naturales con el fin de proteger y mejorar la calidad de vida y defender y restaurar el medio ambiente, sobre la base de la solidaridad colectiva. Es

²⁵ M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, en *Aranzadi Social*, 2002, n. 5.

²⁶ J.L. MONEREO PÉREZ, *Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2009, n. 1.

decir, se contempla una concepción amplia del medio ambiente, que lo vincula tanto con la preservación de los recursos naturales como con el bienestar social (calidad de vida), mediante la corresponsabilidad entre los poderes públicos y la sociedad en su conjunto. Desde esta perspectiva, el medio ambiente se configura como un bien jurídico constitucionalizado, dotado de relevancia normativa, importante de regular tanto en el espacio empresarial como en las relaciones laborales²⁷.

Desde el año 2019, la política climática en España se estructura en torno a un Marco Estratégico de Energía y Clima basado en tres pilares: la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, la Estrategia de Transición Justa de 2019 y el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) de 2020. Este diseño permite dotar de coherencia a las políticas públicas de mitigación, adaptación y transición, combinando objetivos jurídicamente formulados con instrumentos de planificación y de gobernanza. En particular, la Ley 7/2021 establece una hoja de ruta hacia la neutralidad climática antes de 2050 y define metas intermedias para 2030 (reducción de emisiones, penetración de renovables y transformación del sistema eléctrico), otorgando un marco legislativo relevante para orientar decisiones públicas y privadas.

A su vez, la Ley se complementa con la Estrategia de Transición Justa, que está orientada en minimizar los impactos sociales de la descarbonización, especialmente en territorios y sectores afectados por cierres o procesos de reconversión. Su finalidad es ofrecer alternativas laborales y de desarrollo económico en las zonas afectadas, mediante planes específicos de empleo y formación, apoyando también la creación de nuevas oportunidades de negocio sostenible. Rodríguez Bravo de Laguna²⁸ cuestiona la idoneidad de la técnica legislativa empleada para implementar la Ley 7/2021 principalmente a través de una Estrategia, puesto que un desarrollo reglamentario habría contribuido a reforzar la seguridad jurídica. En efecto, cuando el diseño normativo se apoya en instrumentos de planificación estratégica –intrínsecamente más flexibles y, por ello, menos exigibles–, se vuelve imprescindible reforzar mecanismos de seguimiento y evaluación que garanticen la efectividad real de los compromisos legales.

A ello se suma el PNIEC en su versión actualizada 2023-2030, que a diferencia de la Estrategia de Transición Justa –centrada en la dimensión social de la transición– consiste en el principal instrumento de planificación energética y climática. En él se establecen metas específicas en materia de

²⁷ Vid. R. MARTÍN MATEO, *La calidad de vida como valor jurídico*, en *Revista de Administración Pública*, 1988, n. 117.

²⁸ J.J. RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA, *Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva*, en *esta Revista*, 2025, n. 1.

reducción de emisiones, fomento de energías renovables, eficiencia energética, seguridad del suministro energético e investigación e innovación en tecnologías limpias.

A pesar de la creciente centralidad de la sostenibilidad y del cambio climático en las políticas públicas, el Estatuto de los Trabajadores (ET)²⁹ ofrece una incorporación muy limitada de la dimensión ambiental en el plano estrictamente laboral. En lo esencial, el ET contiene normas que conectan lo ambiental con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras a través de técnicas de información y colaboración, pero lo hace de forma genérica y condicionada a su desarrollo por la negociación colectiva.

En particular, el art. 64.2.b ET incluye el deber empresarial de informar trimestralmente sobre la situación y evolución de la empresa, incluidas las actuaciones medioambientales con repercusión directa en el empleo. Sin embargo, este deber de información está concebido en términos genéricos, lo que limita su eficacia práctica como instrumento de gobernanza ambiental. A su vez, el art. 64.7.c ET atribuye al comité la competencia de colaborar con la dirección para promover medidas que incrementen productividad y sostenibilidad ambiental si así está pactado en el convenio colectivo. De modo que, el alcance real de esta competencia queda remitida a la voluntad y técnica regulatoria de la norma convencional.

En definitiva, se observa una regulación legal escasa y genérica, lo cual merma su efectividad práctica. Argumenta Gala Durán que es aconsejable reforzar la normativa laboral en materia medioambiental, en particular el ET, revisando y ampliando los preceptos contemplados e incorporando nuevos contenidos que integren de forma expresa la transición ecológica justa y la protección del medio ambiente externo como obligaciones compartidas por empresas y personas trabajadoras. Con todo, es significativo que el ET haya comenzado a incorporar, aunque de forma puntual, soluciones laborales vinculadas a fenómenos meteorológicos adversos, como la reciente incorporación del art. 37.3.g ET, que establece un permiso retribuido de hasta cuatro días ante la imposibilidad de acceso al centro de trabajo o situación de riesgo grave e inminente derivada de catástrofes o eventos climáticos, permitiendo además el trabajo a distancia cuando la naturaleza de la prestación laboral es compatible. Esta incorporación evidencia una sensibilización normativa emergente, pero no altera el diagnóstico general en cuanto la dimensión ambiental externa sigue

²⁹ RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

siendo débil y fragmentaria en la norma estatutaria³⁰.

Por su parte, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), según Rodríguez Ramos aborda el medio ambiente de trabajo de forma meramente tangencial, al contemplarlo únicamente de manera parcial en algunos preceptos, sin configurar un tratamiento sistemático³¹. En efecto, el art. 5.3, relativo a los objetivos de la política de prevención, establece la adopción de programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo. Asimismo, el art. 36.2.a LPRL reconoce a los delegados de prevención facultades directamente vinculadas al control preventivo del medio ambiente de trabajo, incluyendo el acompañamiento a técnicos en evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (art. 40) en visitas de comprobación del cumplimiento normativo, con posibilidad de formular observaciones. Con ello, la participación se institucionaliza en un terreno donde la relación entre condiciones ambientales y salud laboral es inmediata.

Por tanto, precisamente por razón de su propio objeto, la LPRL presenta un límite estructural, dado que se fundamenta en el medio ambiente interno y los daños derivados del trabajo, quedando de esta forma el medio ambiente natural o externo fuera de su regulación. Esta limitación ha sido destacada por la doctrina, que ha calificado al marco normativo actual como insatisfactorio y propone avanzar hacia una ley integral general e integrada, que coordinen prevención de riesgos y calidad ambiental en su dimensión interna y externa³².

Esta falta de articulación sistemática entre la normativa preventiva y la normativa ambiental pone de manifiesto una fragmentación regulatoria que dificulta una gestión integrada de los riesgos derivados de la actividad productiva. En efecto, mientras la LPRL se centra en la protección de la salud de las personas trabajadoras en el entorno laboral, la normativa ambiental sustantiva regula los impactos externos de la actividad empresarial sin incorporar de manera estructural mecanismos de participación laboral. Esta disociación normativa evidencia la necesidad de avanzar hacia un modelo más coherente que permita integrar ambas dimensiones, superando la tradicional separación entre medio ambiente de trabajo y medio ambiente natural.

³⁰ C. GALA DURÁN, *La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva*, en *Revista CENTRA de Ciencias Sociales*, 2025, n. 2, p. 159.

³¹ M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *op. cit.*, p. 1198.

³² *Vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*

5. La negociación colectiva y el delegado de medio ambiente

Cabe tener presente que, aunque la normativa laboral española presenta carencias evidentes en la incorporación de la dimensión ambiental –en particular, respecto al medio ambiente externo–, lo cierto es que la preocupación por la transición ecológica y el cambio climático sí se ha manifestado de una forma más activa en el marco de la negociación colectiva, sobre todo en los últimos años. En efecto, el convenio colectivo constituye una fuente propia del derecho del trabajo (art. 3 ET) dotada de eficacia normativa, de modo que es vinculante para las empresas y las personas trabajadoras.

En consecuencia, en ausencia de un marco legal que institucionalice de forma estable la participación representativa en la gobernanza ambiental empresarial, la figura del delegado de medio ambiente ha sido creada y configurada, fundamentalmente, a través de la negociación colectiva como técnica reguladora propia del sistema de relaciones laborales.

En la negociación colectiva, las cláusulas medioambientales pueden ordenarse en tres categorías: programáticas, preventivas y organizativas. Las primeras, contienen declaraciones de principios o compromisos generales de respeto ambiental; las segundas, incorporan medidas orientadas a evitar o reducir impactos (por ejemplo, a través de procedimientos, formación o integración con la prevención); y, finalmente, las cláusulas organizativas se caracterizan por institucionalizar mecanismos internos de gestión y control de la política ambiental empresarial. Es en este último grupo donde se inserta la figura del delegado de medio ambiente, como un instrumento destinado a estructurar la participación de la representación laboral y a supervisar el cumplimiento y desarrollo de las políticas ambientales de la empresa.

5.1. Definición

Desde la práctica convencional, el delegado de medio ambiente se configura como una modalidad de representación especializada, atribuida a personas trabajadoras designadas para desempeñar funciones específicas en materia ambiental en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo. Esta caracterización reproduce, en esencia, el esquema de representación preventiva prevista en la LPRL –representantes con funciones específicas–, lo que evidencia que la figura ambiental nace, en buena medida, por traslación de las técnicas participativas propias de la prevención de riesgos hacia la gestión de los impactos ambientales.

En efecto, numerosos convenios establecen esta figura en continuidad con la representación preventiva, asumiéndola un representante de los trabajadores y/o un delegado de prevención, cuya definición se recoge en el art. 35 LPRL. Sobre esta base, cabe definir al delegado de medio ambiente como el representante de las personas trabajadoras encargado de articular la participación y colaboración en la gestión ambiental empresarial, mediante funciones específicas orientadas a la prevención, seguimiento y mejora del desempeño ambiental de la organización. Aunque, su razón de ser se proyecta de forma preferente sobre el medio ambiente externo, mantiene una clara conexión funcional con el medio ambiente de trabajo, en la medida en que numerosos riesgos ambientales presentan una dimensión interna y externa.

5.2. Designación

Es preciso señalar que no todos los convenios colectivos que incorporan cláusulas medioambientales prevén la figura del delegado de medio ambiente. Ahora bien, en los casos que se regula, la práctica convencional muestra, por regla general, dos técnicas de designación: 1) la elección de entre los propios delegados de prevención; 2) su designación entre la representación legal de las personas trabajadoras (comité de empresa u órganos equivalentes), en ocasiones mediante el comité intercentros o con intervención directa de las organizaciones sindicales.

En la negociación colectiva más reciente predomina la primera modalidad, vale decir, su designación entre los delegados de prevención. Esta opción revela una tendencia de avanzar hacia una gestión conectada entre la protección del medio ambiente externo y el sistema preventivo-laboral, en la medida en que numerosos convenios orientan la participación ambiental a través de estructuras ya existentes en materia de seguridad y salud. Desde la posición de Almendros González³³, se genera una doble representatividad en materias preventivas y medioambientales, lo cual favorece una gestión coordinada de riesgos dada su vinculación.

En cuanto al número de delegados, la regla general es la designación de una única persona y sin que se exija un número mínimo de personas trabajadoras en la plantilla. No obstante, se aprecian excepciones: por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Harinas Panificables y

³³ M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ, *La protección del medio ambiente como nuevo contenido de los convenios colectivos laborales: la negociación colectiva verde*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2025, n. 11, p. 128.

Sémolas establece en su anexo n. 6 la designación de un delegado medioambiental (entre los miembros del comité de empresa) en las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras. Asimismo, prevé facilidades materiales como la puesta a disposición de un local para que el delegado o la delegada ejerzan sus funciones y tareas, cuando resulte viable (anexo número 1) y reconoce un crédito horario adicional para el desempeño de sus funciones, en términos equivalentes al previsto en el art. 68.e ET.

Finalmente se observa una limitación, en cuanto la negociación colectiva no regula con detalle la duración del mandato ni las causas de cese del delegado medioambiental. En la práctica, cuando la designación recae sobre representantes ya existentes (delegados de prevención o representantes de los trabajadores), la permanencia en el cargo quedará implícitamente vinculada al mantenimiento de esa condición representativa; del mismo modo, sucedería con el cese dependiendo de las reglas generales aplicables a la representación de origen. Esta indeterminación, revela el origen negocial de la figura que ha sido muy útil, pero que denota desigualdad y heterogeneidad en su regulación y criterios.

5.3. Funciones y competencias

Las funciones atribuidas al delegado medioambiental en la negociación colectiva no responden a un modelo legal uniforme, sino que se configuran de manera casuística en los distintos convenios. No obstante, desde una perspectiva sistemática, se puede afirmar que dichas funciones reproducen, en gran medida, el esquema previsto en el art. 36 LPRL para los delegados de prevención, adaptado al ámbito de la gestión ambiental empresarial. De este modo, la figura ambiental se construye por traslación funcional del modelo preventivo, proyectando sus técnicas participativas sobre el control y mejora del desempeño ambiental de la empresa.

En este sentido, pueden distinguirse cuatro categorías de funciones. En primer lugar, funciones de colaboración y participación, orientadas a cooperar con la dirección de la empresa en la mejora de la gestión ambiental, promoviendo la integración de criterios de sostenibilidad en la actividad productiva y fomentando la implicación de las personas trabajadoras, lo que comprende también facultades de intervención consultiva respecto de decisiones con incidencia ambiental. En segundo lugar, funciones de vigilancia y control, consistentes en supervisar el cumplimiento de la normativa ambiental, así como de los objetivos, planes o sistemas de gestión ambiental implantados en la empresa, incluyendo el

seguimiento de impactos derivados de la actividad productiva (emisiones, vertidos, residuos, entre otros). En tercer lugar, funciones de información, que comprenden el acceso a documentación relevante en materia ambiental —como la relativa a nuevas tecnologías, sistemas de gestión o indicadores de impacto— y la facultad de recibir información periódica sobre el desempeño ambiental de la empresa. Finalmente, en cuarto lugar, se identifican funciones de propuesta y formación, dirigidas a plantear medidas de mejora, reducción de riesgos ambientales o adaptación a nuevas exigencias normativas, así como a promover acciones formativas y de sensibilización en materia ambiental dentro de la empresa.

En su conjunto, estas competencias evidencian que esta figura constituye un instrumento activo de participación especializada, orientado a integrar la dimensión ambiental en la gobernanza empresarial desde la perspectiva de las personas trabajadoras.

5.4. Garantías

En materia de garantías la regulación convencional presenta, por lo general, un grado de desarrollo más limitado que el relativo a su definición, designación o funciones. La garantía que aparece con mayor frecuencia es el crédito horario, normalmente por remisión al régimen general del art. 68.*e* ET o al estatuto representativo que ya ostenta la persona designada. Desde esta perspectiva, la negociación colectiva no siempre introduce una garantía verdaderamente autónoma, pues en numerosos supuestos el delegado medioambiental ya disfruta de ese crédito por su previa condición de representante legal de las personas trabajadoras (delegado de prevención). Ello significa que, en la práctica, las funciones ambientales deben ejercerse muchas veces con cargo al mismo tiempo sindical o representativo ya existente. En la opinión de Gutiérrez Pérez³⁴, la negociación colectiva no introduce nuevas garantías para estos representantes, al limitarse a reproducir derechos ya existentes; y subraya la necesidad de prever un crédito horario adicional para el desempeño de sus funciones medioambientales.

Con todo, algunos convenios avanzan más allá de esa mera remisión y reconocen garantías reforzadas, mediante un crédito horario adicional para el desempeño de funciones medioambientales o a través del cómputo como tiempo de trabajo efectivo de determinadas actividades (ej. reuniones).

³⁴ M. GUTIÉRREZ PÉREZ, *El delegado de medio ambiente*, en *Documentación Laboral*, 2010, n. 90, p. 137.

Asimismo, ciertas regulaciones convencionales prevén también la obligación empresarial de proporcionar los medios materiales y la formación necesarios para el adecuado ejercicio del cargo, incluyendo acciones formativas específicas en materia ambiental cuyo tiempo se considera trabajo efectivo y cuyo coste no puede recaer sobre la persona representante.

A su vez, algunos convenios extienden expresamente al delegado de medio ambiente el deber de sigilo profesional previsto en el art. 65.2 ET respecto de la información conocida en el ejercicio de sus funciones, lo cual tiene coherencia con sus funciones, especialmente el acceso a documentación técnica, productiva o estratégica con incidencia ambiental.

Finalmente, tras el análisis de esta figura se detecta que posee una indudable utilidad práctica y es destacable el rol que ha desempeñado la negociación colectiva en su creación e implementación. Sin embargo, se observa una debilidad en cuanto a la densidad de sus garantías funcionales –cuestión que es consecuencia del origen de la figura– que ha dado lugar a una regulación insuficiente, desigual y en ocasiones poco precisa. En vista de lo cual, es preponderante avanzar hacia su incorporación en la normativa legal, a fin de dotarla de mayor estabilidad y efectividad en el ámbito de la empresa.

6. Análisis de convenios colectivos

Con el fin de valorar el grado de desarrollo efectivo de la figura del delegado de medio ambiente en la práctica convencional, resulta oportuno examinar algunos convenios colectivos representativos que han incorporado esta institución con distintos niveles de intensidad regulatoria. A tal efecto, se analizan tres instrumentos convencionales especialmente significativos: el XXI Convenio General de la Industria Química, el Convenio Colectivo de la Empresa Fertiberia y el Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, por cuanto permiten observar diferentes técnicas de configuración, así como distintos grados de concreción en cuanto a funciones, garantías y articulación institucional de la participación ambiental.

6.1. XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química

Este Convenio, representa un ejemplo sobre el grado de desarrollo alcanzado por esta figura en la negociación colectiva, permitiendo observar

una configuración relativamente sistemática. En primer lugar, el Convenio no se limita a reconocer la figura de manera aislada, sino que la inserta en una política ambiental empresarial más amplia, en la que se recalca la necesidad de una actuación responsable del sector, la fijación de objetivos verificables y la implantación de sistemas de gestión medioambiental. En este contexto, la participación de las personas trabajadoras se orienta de forma institucionalizada, integrando la dimensión ambiental en los mecanismos clásicos de representación laboral, en particular a través del comité de seguridad y salud.

Desde el punto de vista orgánico el modelo convencional confirma algunas de las tendencias analizadas, el delegado medioambiental es designado por las organizaciones sindicales más representativas de entre los delegados de prevención; reforzando la conexión entre la protección del medio ambiente de trabajo y la gestión de los impactos ambientales externos. En cuanto a su contenido funcional, el Convenio establece varias competencias de forma amplia y estructurada, que permite sistematizarlas en varias dimensiones. Por un lado, funciones de colaboración y participación, enfocadas a la mejora de la acción medioambiental de la empresa y al fomento de la implicación de las personas trabajadoras. Por otro, funciones de vigilancia y seguimiento, dirigidas a controlar el cumplimiento de la normativa y de las políticas ambientales empresariales. Asimismo, se reconocen facultades de información, incluyendo el acceso a datos sobre emisiones, residuos, uso de recursos o implantación de nuevas tecnologías con impacto ambiental. A ello se añaden funciones de propuesta, permitiendo al delegado formular iniciativas de mejora, así como competencias en materia de formación, participando en el diseño de acciones formativas.

Finalmente, es relevante que se establezca la existencia de una interlocución empresarial específica, al designar un responsable dentro del comité de seguridad y salud encargado de relacionarse con el delegado de medio ambiente, lo que evidencia un grado de institucionalización de esta figura en la estructura organizativa de la empresa. En su conjunto, este modelo pone de manifiesto que la negociación colectiva no solo suple el vacío legal existente, sino que es capaz de articular esquemas relativamente complejos de participación ambiental, anticipando posibles desarrollos normativos futuros.

6.2. Convenio Colectivo de la Empresa Fertiberia

El presente Convenio constituye un ejemplo relevante de regulación

convencional de la participación ambiental en la empresa, aunque presenta un grado de desarrollo más limitado en comparación con otros instrumentos sectoriales como el de la industria química. En primer lugar, reconoce expresamente la dimensión ambiental como una materia de interés tanto empresarial como sindical, vinculándola no solo a la protección del entorno, sino también a la gestión interna de la actividad productiva.

En cuanto a su configuración, el modelo seguido es el habitual el delegado ambiental es designado por la representación legal de las personas trabajadoras de entre los delegados de prevención. Esta opción refuerza la tendencia ya observada hacia la integración funcional entre la dimensión ambiental y el sistema de prevención de riesgos laborales, consolidando una lógica de gestión coordinada de los riesgos internos y externos.

Desde el punto de vista funcional, las competencias atribuidas al delegado medioambiental se sitúan en un plano intermedio de intensidad. Así, se le reconocen funciones de colaboración con la dirección, promoción de la implicación de las personas trabajadoras, seguimiento del cumplimiento normativo y participación en actividades formativas. No obstante, a diferencia del convenio del sector químico, no se contemplan de forma expresa facultades más intensas de acceso a documentación ambiental estratégica ni de intervención en sistemas de gestión ambiental, lo que limita su capacidad de incidencia efectiva en la toma de decisiones empresariales.

Por otra parte, un elemento destacable en materia de información consiste en prever que, a través del delegado de medio ambiente, se facilite a la representación de las personas trabajadoras información sobre incidencias ambientales, medidas correctoras y decisiones de las autoridades competentes. Ello, refuerza el rol del delegado como canal de transmisión de información ambiental, aunque nuevamente sin alcanzar un nivel de intervención decisoria. Asimismo, se reconoce la posibilidad de que la representación de las personas trabajadoras formule propuestas de mejora ambiental, lo que evidencia una dimensión participativa de carácter propositivo, pese a que no se establezcan mecanismos que garanticen su efectividad.

Finalmente, el Convenio sitúa la materia ambiental en el ámbito del comité intercentros de seguridad y salud, lo que confirma la tendencia a integrar la gobernanza ambiental en estructuras preexistentes de prevención, en lugar de construir un modelo autónomo y con regulación propia. En términos comparados el modelo de Fertiberia refleja un grado de institucionalización moderado, reconoce la figura del delegado medioambiental y le atribuye funciones relevantes, pero lo hace con menor

densidad jurídica y menor intensidad participativa que otros convenios más avanzados.

6.3. Convenio Colectivo de Michelin España Portugal

Este Convenio ofrece una de las regulaciones convencionales más completas de la figura del delegado de medio ambiente, no solo por el contenido del art. 59, sino también porque la preocupación ambiental aparece integrada en la propia introducción, donde la empresa y la representación social vinculan expresamente sostenibilidad, cambio climático y transición justa a la estrategia corporativa. De este modo, la dimensión ambiental no se presenta como una cláusula aislada, sino como parte de un marco más amplio de responsabilidad social y gobernanza empresarial.

Desde el punto de vista de su configuración, se combinan dos planos de participación. Por un lado, se establece un Plan de Gestión Ambiental en cada centro de trabajo, referido a materias como almacenamiento y tratamiento de residuos, emisiones y vertidos, depuración de aguas o sustitución progresiva de energías y materias por otras más limpias. Por otro, se reconoce expresamente la figura del delegado medioambiental para los centros de Aranda de Duero, Valladolid, Vitoria-Gasteiz y Almería, lo que permite una institucionalización más visible y concreta de la representación ambiental.

En cuanto a sus competencias, se le atribuyen funciones de colaboración con la empresa en la mejora de la acción medioambiental, de promoción de la cooperación de la plantilla en el cumplimiento de la normativa y de seguimiento del respeto a las obligaciones y objetivos ambientales fijados por la empresa. A ello añade una dimensión consultiva especialmente relevante, al reconocer que el delegado debe ser consultado respecto de la implantación de nuevas tecnologías, del desarrollo de sistemas de gestión ambiental y de decisiones relativas al transporte de mercancías peligrosas cuando de ellas pudieran derivarse riesgos medioambientales. Este elemento consultivo refuerza la intensidad participativa del modelo, al desplazar la figura desde un plano meramente informativo hacia uno de intervención más temprana en decisiones empresariales con incidencia ambiental, lo cual es bastante positivo.

En este mismo orden de ideas, el Convenio avanza y reconoce facultades concretas de acceso a información y de actuación, estableciendo que el delegado puede recibir la documentación remitida por la empresa a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación

ambiental, emisiones, vertidos, residuos, agua, energía y prevención de accidentes mayores; conocer iniciativas empresariales en materia de autorizaciones o licencias ambientales; proponer medidas de reducción de riesgos y mejora de la gestión; e incluso acompañar a los órganos de inspección ambiental, pudiendo formular observaciones. Esta previsión resulta particularmente significativa, pues dota al delegado medioambiental de un rol operativo y no únicamente simbólico dentro de la estructura de cumplimiento ambiental de la empresa.

A diferencia de otros convenios en donde las garantías aparecen de forma débil o por simple remisión al régimen general de representación, aquí se reconoce expresamente que la empresa debe proporcionar los medios y la formación necesarios para el ejercicio de sus funciones. Asimismo, el delegado puede asistir a las reuniones del comité de seguridad y salud con derecho a voz, aunque sin voto, y dispone de un crédito horario específico y autónomo para el ejercicio de sus funciones ambientales, de 40 horas mensuales en los centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz, y 20 horas mensuales en el centro de Almería, retribuidas a salario real. Estos elementos sitúan a Michelin como uno de los modelos convencionales más avanzados en la dotación efectiva de instrumentos para el ejercicio del cargo.

Por último, el Convenio incorpora una referencia al sigilo profesional, extendiendo al ámbito medioambiental las exigencias de confidencialidad ya previstas para quienes participan en materias sensibles dentro del comité de seguridad y salud. Ello resulta coherente con el tipo de información técnica, productiva y administrativa a la que puede acceder el delegado medioambiental.

En consecuencia, en términos comparados, el Convenio Michelin presenta un mayor grado de densidad institucional que el de Fertiberia y, en ciertos aspectos, complementa el del sector químico. Mientras este último destaca por la sistematicidad de sus funciones y por su proyección sectorial, Michelin sobresale por la concreción operativa de las facultades atribuidas al delegado de medio ambiente y, sobre todo, por el reconocimiento de garantías específicas que hacen posible un ejercicio efectivo de la representación ambiental. Ello confirma que la negociación colectiva no solo puede crear la figura, sino también dotarla de un estatuto funcional y de garantías suficientemente sólido como para convertirla en una verdadera herramienta de participación especializada en la gobernanza ambiental de la empresa.

7. Conclusiones

El análisis del marco normativo pone de manifiesto que el ordenamiento español dispone de bases constitucionales, legales e instrumentos de *soft law* relevantes, pero carece todavía de una normativa laboral ambiental suficientemente desarrollada. En efecto, el ET mantiene referencias escasas y genéricas, mientras que la LPRL dispone normativa, pero esencialmente vinculada al medio ambiente de trabajo y no al medio ambiente externo o natural. De este modo, la gobernanza ambiental de la empresa no encuentra aún un fundamento legal estable de participación representativa, lo que confirma la existencia de un vacío jurídico que debilita la eficacia laboral de la transición ecológica y desplaza hacia la autonomía colectiva una tarea que debería encontrar un apoyo más firme en la ley. Desde una perspectiva crítica, también cabe advertir que la incompleta recepción de algunos instrumentos internacionales especializados limita la posibilidad de reforzar, con mayor densidad jurídica, una aproximación integrada entre riesgos laborales, riesgos ambientales y participación colectiva.

En ese contexto, la negociación colectiva ha asumido un protagonismo decisivo como técnica de concreción normativa. No se trata únicamente de que el convenio colectivo haya incorporado cláusulas ambientales, sino de que ha permitido construir auténticos mecanismos de participación especializada donde la legislación no los ha previsto. Esta circunstancia revela, por una parte, el potencial innovador de la autonomía colectiva; y por otra, un problema de fondo del sistema. En este sentido, la creciente dependencia del diálogo social y de los convenios para gestionar respuestas frente a la transición ecológica evidencia la insuficiente capacidad del derecho del trabajo para regular de manera integral los nuevos conflictos socioambientales, instaurándose así, el diálogo social como una condición de legitimidad, equidad y viabilidad de la transición.

Es en este marco donde la figura del delegado de medio ambiente adquiere todo su potencial, dado que su importancia no reside únicamente en la creación de un nuevo sujeto representativo, sino en lo que dicha figura expresa desde una perspectiva más amplia, esto es, la formalización de una participación activa de las personas trabajadoras en la política ambiental de la empresa. En otras palabras, el delegado medioambiental no debe contemplarse solo como una técnica organizativa o como una cláusula más de la negociación colectiva, sino como la manifestación de que la defensa del medio ambiente puede y debe incorporarse al catálogo de derechos colectivos en la empresa.

Los convenios analizados muestran, además, que esta figura puede

alcanzar niveles muy distintos de desarrollo normativo; desde modelos más limitados centrados en la información y colaboración, hasta regulaciones más completas con funciones definidas, facultades operativas y garantías específicas. Esa diversidad confirma tanto la utilidad de la figura como la ausencia de un estándar homogéneo mínimo en su configuración.

Desde una perspectiva de *lege ferenda*, resulta oportuno avanzar hacia una regulación legal del delegado de medio ambiente en el ET, que permita superar la actual fragmentación y heterogeneidad derivada de su origen convencional. A tal efecto, se propone el establecimiento de unas bases mínimas para su futura regulación, a saber: 1) el reconocimiento expreso de la figura como modalidad de representación especializada; 2) la regulación de su designación, tomando en consideración las soluciones consolidadas en la práctica convencional, en particular, su vinculación con la representación preventiva; 3) la definición de un núcleo básico de funciones, incluyendo facultades de información, consulta, participación y propuesta en materia ambiental; 4) la previsión de garantías específicas para el ejercicio efectivo del cargo, en especial en materia de crédito horario, formación y acceso a medios; 5) la articulación de mecanismos de coordinación con la representación preventiva y con los sistemas de gestión ambiental empresarial. Una regulación de estas características contribuiría a dotar de mayor coherencia, estabilidad y eficacia a la participación de las personas trabajadoras en la gobernanza ambiental de la empresa.

En suma, la consolidación de esta figura constituye un avance significativo hacia una integración más plena de la dimensión ambiental en el derecho del trabajo. En este sentido, la incorporación de cláusulas medioambientales en el ordenamiento laboral todavía es incipiente e insuficiente, por ende, es necesario actualizar la normativa para avanzar hacia una mayor integración de la transición ecológica justa, reforzando la participación de las personas trabajadoras y coordinando la prevención, sostenibilidad y gobernanza empresarial. La experiencia convencional ofrece un aprendizaje valioso, puesto que no consiste solo en reconocer una figura nueva, sino en asumir que la sostenibilidad ambiental exige avanzar hacia formas más democráticas de organización empresarial, otorgando a la representación laboral un rol estable en la definición de las políticas de transformación. Ese es, probablemente, el verdadero alcance jurídico y político del delegado de medio ambiente.

8. Bibliografía

- ALMENDROS GONZÁLEZ M.Á. (2025), *La protección del medio ambiente como nuevo contenido de los convenios colectivos laborales: la negociación colectiva verde*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 11, pp. 111-145
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ J. (dir.) (2023), *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, REUS
- GALA DURÁN C. (2025), *La regulación laboral de la protección del medio ambiente en España: el papel de la ley y de la negociación colectiva*, en *Revista CENTRA de Ciencias Sociales*, n. 2, pp. 157-173
- GUTIÉRREZ PÉREZ M. (2010), *El delegado de medio ambiente*, en *Documentación Laboral*, n. 90, pp. 121-138
- MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., SASTRE IBARRECHE R.R. (2001), *Un “nuevo” espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente*, en *Revista de Derecho Social*, n. 16, pp. 59-92
- MARTÍN MATEO R. (1988), *La calidad de vida como valor jurídico*, en *Revista de Administración Pública*, n. 117, pp. 51-70
- MELLADO ROMERA M.D. (2006), *La gestión integrada de la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones*, Ramón Areces
- MIÑARRO YANINI M. (2021), *Una nueva dimensión de las políticas de mercado de trabajo: qué es y cómo se fomenta el empleo verde*, en M. MIÑARRO YANINI (ed.), *Cambio climático y derecho social. Claves para una transición ecológica justa e inclusiva*, UJA
- MONEREO PÉREZ J.L. (2009), *Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, pp. 481-538
- NACIONES UNIDAS (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución 25 septiembre, A/RES/70/1
- OIT (2022), *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión
- OIT (2023), *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo. Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*
- OIT (2023), *Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión

- PALOMEQUE LÓPEZ M.C. (2021), *La crisis de representatividad del Derecho del Trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 73
- PÉREZ AMORÓS F. (2010), *Derecho del Trabajo y medio ambiente: unas notas introductorias*, en *Gaceta Laboral*, n. 1, pp. 93-128
- RODRÍGUEZ BRAVO DE LAGUNA J.J. (2025), *Transición laboral justa frente al cambio climático: el papel del diálogo social y la negociación colectiva*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 164-188
- RODRÍGUEZ RAMOS M.J. (2002), *Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 1191-1214
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M. (1999), *Medio ambiente y relaciones de trabajo*, en *Temas Laborales*, n. 50, pp. 7-17

El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: entre la prevención de riesgos laborales, el bienestar y la sostenibilidad*

Esther CARRIZOSA PRIETO**

RESUMEN: La contribución analiza la construcción progresiva del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en el sistema internacional del trabajo, a partir de la evolución de los marcos conceptuales de la salud laboral y del reconocimiento de este principio en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, enmendada en 2022. Se muestra cómo la noción clásica de prevención, centrada en los riesgos físicos, ha sido sustituida por un enfoque integral que incorpora el bienestar y la sostenibilidad, en sus dimensiones institucional, social y ambiental, como componentes esenciales del trabajo decente. El estudio aborda la articulación de las tres vertientes del principio (preventiva, de bienestar y de sostenibilidad) en los principales instrumentos internacionales, desde el modelo de la OMS y la Agenda 2030 hasta los Convenios OIT n. 155, n. 161, n. 187 y n. 190, las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de 2015, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 y la propia Declaración de 2022. A través de un análisis jurídico y comparado, se pone de relieve que el entorno de trabajo seguro y saludable constituye hoy un estándar universal que vincula la protección de la salud con la justicia social y la transición ecológica y que representa un elemento esencial para garantizar la sostenibilidad de los sistemas laborales en el siglo XXI.

Palabras clave: OIT, salud laboral, entorno de trabajo seguro y saludable, trabajo decente, bienestar, sostenibilidad.

SUMARIO: 1. Del enfoque preventivo al derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. A modo de Introducción. 2. El concepto de trabajo seguro y saludable. Su emergencia en el derecho internacional. 3. Hacia un sistema internacional de trabajo seguro, saludable y sostenible: el papel de la OIT. 3.1. Origen y evolución del principio en el marco de la OIT. 3.2. La Declaración de 1998 y su reforma en 2022: alcance jurídico.

* La presente investigación se desarrolla en el marco del Proyecto *Retos y oportunidades de la descarbonización para el sistema de relaciones laborales*, PID2022-139922NB-C21, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/FEDER, UE.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social, Universidad Pablo de Olavide (España).



3.3. El contenido del derecho a un entorno seguro y saludable. 4. A modo de conclusión. Hacia la construcción del trabajo decente sostenible. 5. Bibliografía.

The Right to a Safe and Healthy Working Environment: between Occupational Risk Prevention, Wellbeing and Sustainability

ABSTRACT: The paper analyses the progressive construction of the right to a safe and healthy working environment within the international labour system, based on the evolution of the conceptual frameworks of occupational health and the recognition of this principle in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, as amended in 2022. It shows how the classical notion of prevention, focused on physical risks, has been replaced by a comprehensive approach that incorporates wellbeing and sustainability, in their institutional, social and environmental dimensions, as essential components of decent work. The study examines the articulation of the three dimensions of the principle (preventive, wellbeing, and sustainability) in the main international instruments, from the WHO model and the 2030 Agenda to ILO Conventions No. 155, No. 161, No. 187 and No. 190, the Policy Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for all (2015), the Centenary Declaration for the Future of Work (2019) and the 2022 Declaration. Through a legal and comparative analysis, it highlights that the right to a safe and healthy working environment has become a universal standard linking the protection of health with social justice and the ecological transition and represents an essential element for ensuring the sustainability of labour systems in the 21st century.

Key Words: ILO, occupational health, safe and healthy working environment, decent work, wellbeing, sustainability.

1. Del enfoque preventivo al derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. A modo de Introducción

En los últimos años, el concepto de salud laboral ha experimentado una profunda transformación, impulsada por los efectos de la digitalización, por la crisis sanitaria generada por la Covid-19 y por la emergencia de nuevas formas de organización productiva. En el ámbito internacional, este proceso ha dado lugar a un replanteamiento del marco conceptual y normativo tradicional, que concebía la seguridad y la salud en el trabajo como una disciplina técnica circunscrita a la prevención de riesgos físicos¹. Hoy día, en cambio, se impone una noción más amplia e integradora, que concibe la salud física, mental y socio-organizativa como dimensiones interrelacionadas del bienestar, entendido como salud integral en el trabajo, y de la sostenibilidad, asumida como principio transversal. Esta evolución se traduce jurídicamente en el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable que, conforme a la formulación emergente en los marcos internacionales, comprende: la prevención de riesgos como núcleo técnico, el bienestar como salud integral del trabajo y la sostenibilidad como principio que orienta la organización, la planificación y la evaluación del sistema.

La decisión adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022 de reconocer el entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los principios y derechos fundamentales ha reforzado el principio preventivo y las obligaciones de los Estados miembros de la OIT. Aun siendo ello relevante, no se puede obviar que dicha consagración consolida un nuevo estándar internacional que, junto a la seguridad, integra el bienestar laboral y la sostenibilidad como contenidos del trabajo decente. La propia formulación “entorno de trabajo seguro y saludable” alude a una configuración tripartita del principio (preventiva, de bienestar y de sostenibilidad), que plantea interrogantes jurídicos y políticos de gran calado sobre cómo se define su contenido; qué obligaciones mínimas se derivan para los Estados; en qué medida incorpora, junto a la seguridad, el bienestar laboral y la sostenibilidad; especialmente, hasta qué punto anticipa una lectura del trabajo decente en clave ecológica, social e institucionalmente sostenible.

Este trabajo tiene como objetivo fundamental profundizar en esta compleja relación, examinando el reconocimiento del nuevo principio en el

¹ Vid. E. CARRIZOSA PRIETO, *Promover un entorno de trabajo seguro y saludable. ¿Un nuevo principio en el derecho internacional?*, en S. BARCELÓN COBEDO, C. CARRERO DOMÍNGUEZ, S. DE SOTO RIOJA (coords.), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022.

sistema normativo de la OIT y sus implicaciones para los ordenamientos jurídicos nacionales. Con este propósito, se plantean los siguientes objetivos específicos: a) contextualizar la evolución del concepto de salud laboral hacia un enfoque integral, que incluya dimensiones físicas, psicosociales, organizativas, relacionales y ambientales, en consonancia con los marcos de la OMS y los estándares internacionales vigentes; b) examinar el proceso mediante el cual la OIT ha incorporado el entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los principios y derechos fundamentales, incluyendo la reforma de la Declaración de 1998 y la elevación de los Convenios n. 155 y n. 187 a la categoría de normas fundamentales; c) delimitar el contenido del nuevo principio a partir de los Convenios, resoluciones y declaraciones de la OIT, valorando su alcance normativo y su potencial vinculante para los Estados miembros; d) determinar el peso que cada una de las dimensiones destacadas tiene en su formulación actual.

Sobre esta base, el análisis se estructura en tres grandes bloques. En primer lugar, se examina la evolución conceptual del principio en los marcos internacionales y europeos, con especial atención a las contribuciones de la OMS, la Unión Europea y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Este apartado excluye deliberadamente el desarrollo normativo de la OIT, que se aborda de manera autónoma en el apartado siguiente, dado su carácter fundacional. Tal separación responde a la necesidad de analizar de forma específica y sistemática el proceso de reforma de la Declaración de 1998, la elevación de los Convenios n. 155 y n. 187 a la categoría de normas fundamentales y la proyección jurídica de estos instrumentos en los Estados miembros. El segundo se centra, por tanto, en el estudio detallado del papel de la OIT en la configuración normativa del entorno de trabajo seguro y saludable, examinando la génesis del principio, su contenido y sus implicaciones desde una perspectiva jurídica y comparada. Finalmente, se abordan las implicaciones de este principio en tanto estándar internacional, con particular atención a su potencial para articular de manera conjunta prevención, bienestar y sostenibilidad, y para situar la salud laboral en el centro del trabajo decente y del desarrollo sostenible.

2. El concepto de trabajo seguro y saludable. Su emergencia en el derecho internacional

La evolución del mundo del trabajo en las últimas décadas, acelerada por los procesos de digitalización y reorganización productiva, ha puesto de relieve la necesidad de superar el concepto tradicional de salud laboral.

Más allá de la protección física frente a los riesgos propios del entorno industrial, se consolida un enfoque más amplio e integrador, que concibe la salud laboral como una dimensión transversal de la vida de las personas trabajadoras. Esta nueva concepción articula las dimensiones física, mental y social del bienestar en el espacio de trabajo y en la vida cotidiana, constatando que la afectación de la salud laboral se manifiesta tanto en accidentes y enfermedades visibles, como en desgaste psíquico, aislamiento, ansiedad o insatisfacción vital². A medida que esta transformación avanza, cobran relevancia nociones como *wellness* y *wellbeing*, términos que en ocasiones se utilizan de forma indistinta al traducirse como “bienestar”, aunque designan dimensiones distintas de la promoción de la salud³. La primera, de carácter operativo, se asocia a los programas de bienestar corporativo, orientados a fomentar hábitos saludables y a mejorar los estilos de vida en el trabajo; la segunda, estrechamente vinculada a la cultura preventiva y, en algunos estudios, denominada también “*wellbeing* corporativo”, amplía su alcance hacia un enfoque más integral, que comprende la salud física, mental y social en el entorno laboral y constituye la finalidad esencial de las políticas de promoción de la salud y del trabajo decente⁴.

Este cambio de paradigma, acelerado por los efectos de la pandemia de la Covid-19, ha sido impulsado la OMS, que ha formulado un modelo integrador bajo la noción de “entornos de trabajo saludables”. La OMS los define como aquellos espacios en los que empleadores y personas trabajadoras cooperan activamente, mediante procesos de mejora continua, para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo, así como su sostenibilidad, entendida esta última, fundamentalmente, como la permanencia en el tiempo de dichas políticas⁵.

La propuesta se articula en torno a cuatro dimensiones (Figura 1): en primer lugar, la gestión de los factores de riesgo físico presentes en el

² Vid. B. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, *De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 2018, n. 138, p. 139 ss.

³ Vid. E. CARRIZOSA PRIETO, *op. cit.* Sobre el concepto de bienestar, *vid.* S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *De la prevención de riesgos laborales a la promoción de la salud en el trabajo: reflexiones sobre el concepto francés de ‘calidad de vida y de condiciones de trabajo’*, en *Temas Laborales*, 2024, n. 173, p. 79 ss.

⁴ Vid. J.C. GARCÍA QUIÑONES, *La cultura de la seguridad y salud en la empresa. El bienestar corporativo*, en VV.AA., *Desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley Prevención Riesgos Laborales 1995-2025). IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, 2025.

⁵ OMS, *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*, 2010.

entorno laboral; en segundo lugar, la atención a las condiciones psicosociales del trabajo, incluyendo la organización de tareas y la cultura institucional en la que se desarrollan; en tercer lugar, el fortalecimiento de los recursos personales de salud disponibles para las personas trabajadoras dentro del propio centro de trabajo; finalmente, la implicación activa de las empresas en la promoción de la salud más allá del lugar de trabajo, mediante su participación en iniciativas sociales y comunitarias que alcancen también a las familias y al entorno social⁶.

Figura 1. Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables: vías de influencia, procedimientos y principios básicos



Fuente: elaboración propia basada en OMS, [Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales](#), 2010, p. 8, Figura 1

Para su aplicación efectiva, la OMS establece como requisitos: el

⁶ *Ibidem*, p. 12 ss.

compromiso activo de la dirección, la participación real de las personas trabajadoras y sus representantes, la coherencia ética de las políticas internas, un enfoque de mejora continua basado en datos y evaluaciones sistemáticas y, sobre todo, la continuidad institucional a largo plazo de las medidas implementadas⁷.

Como puede apreciarse en la Figura, el modelo rompe con las aproximaciones reduccionistas que entienden la prevención únicamente como un conjunto de obligaciones formales orientadas a evitar accidentes o a corregir de manera reactiva situaciones de riesgo. Propone, en cambio, una transformación integral de la organización y la gestión del trabajo que sitúa la salud como valor organizativo, estratégico y cultural. Desde esta perspectiva, el “ambiente de trabajo saludable” trasciende la evaluación técnica de riesgos y se proyecta sobre la estructura de las relaciones laborales, la toma de decisiones empresariales, el diseño de espacios y tiempos de trabajo y la participación efectiva de las personas trabajadoras en la configuración del medio en que desarrollan su vida profesional. El bienestar pasa así a operar como exigencia organizativa (evaluación de riesgos psicosociales, gestión de funciones y tiempos, derecho a la desconexión, prevención de la violencia y el acoso, protección de datos, etc.), mientras que la sostenibilidad, aún presente, se entiende en un sentido restringido: exige que las medidas de salud laboral sean estables y evaluables en el tiempo, garantizando su continuidad. Su acepción amplia, vinculada a la responsabilidad ambiental y social, aparece solo de manera incipiente (Involucración de la empresa en la comunidad) y solo será desarrollada más claramente en instrumentos internacionales posteriores, como la Agenda 2030 o los Convenios y resoluciones de la OIT.

Efectivamente, a diferencia del planteamiento de la OMS, que parece referirse únicamente a la continuidad institucional de las medidas preventivas, la Agenda 2030 vincula de manera expresa la salud laboral con la sostenibilidad en sentido amplio. En este marco destacan, particularmente, los ODS 3, 8, 9 y 12. El ODS 3 (salud y bienestar) relaciona la política preventiva con metas de salud pública y de reducción de enfermedades evitables, reforzando así la conexión entre prevención y bienestar en el trabajo. El ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) incorpora la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos seguros como condición del empleo digno, e introduce una lógica de indicadores y seguimiento que resulta idónea para evaluar los sistemas preventivos. El ODS 9 (industria, innovación e infraestructuras) reclama infraestructuras resilientes e innovación

⁷ *Ibidem*, p. 26.

responsable, y con ello integrar criterios de seguridad, salud y sostenibilidad en los entornos productivos. Finalmente, el ODS 12 (producción y consumo responsables) añade la exigencia de reducir el impacto ambiental de los procesos productivos, reforzando la vinculación entre salud laboral, sostenibilidad ambiental y responsabilidad empresarial⁸.

Desde esta perspectiva, la salud laboral se configura como una categoría transversal del desarrollo sostenible y como condición de posibilidad del trabajo digno: sin entornos que garanticen la integridad física, mental y relacional de las personas trabajadoras, no hay sostenibilidad ni justicia social. Pero, además, los ODS proporcionan un lenguaje común y una base sólida desde la que articular la triple dimensión del derecho, prevención, bienestar y sostenibilidad, en políticas públicas evaluables. Y ello porque la Agenda 2030, aun siendo un marco programático, se ha convertido en un criterio jurídico de interpretación progresiva, empleado por los organismos internacionales para orientar la efectividad de los derechos sociales⁹.

Esta nueva concepción de la salud laboral, también se refleja en instrumentos y normas de otros organismos regionales, aunque con distinto alcance e implicaciones.

Así, la Carta Social Europea (CSE) y su versión revisada de 1996 reconocen, respectivamente en los arts. 3 (*Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo*) y 11 (*Derecho a la protección de la salud*), un estándar europeo que el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) aplica como “condiciones de trabajo seguras y saludables”, con proyección directa sobre las políticas de salud laboral. El art. 3 obliga a los Estados a definir y ejecutar una política coherente de seguridad y salud, a dotarla de regulación eficaz, con mecanismos de supervisión e inspección suficientes, y a garantizar información, formación y consulta a las personas trabajadoras. El art. 11,

⁸ *Vid.* NACIONES UNIDAS, [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 25 septiembre 2015, A/RES/70/1, p. 18 ss., ODS 3, 8 y 9.

⁹ El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (Comité DESC) ha reconocido expresamente que la Agenda 2030 debe implementarse de conformidad con las obligaciones jurídicas derivadas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y que constituye un marco global para fortalecer la realización efectiva de estos derechos (*vid.* COMITÉ DESC, [La promesa de no dejar a nadie atrás: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), 2019, E/C.12/2019/1). En la misma línea, el Consejo de Derechos Humanos ha subrayado que la plena aplicación de la Agenda 2030 y la realización efectiva de los derechos humanos son procesos interrelacionados y mutuamente reforzados (*vid.* CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, [Promoción y protección de los derechos humanos y la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 23 marzo 2018, A/HRC/RES/37/24, § 6 ss.).

por su parte, refuerza este marco desde la perspectiva de la salud pública, exigiendo prevención, educación sanitaria, vigilancia epidemiológica y acceso a servicios.

La práctica interpretativa del Comité ha extendido estas obligaciones a los riesgos psicosociales, estrés, violencia y acoso, organización del tiempo, conectividad y volumen de tareas, consolidando una lectura expansiva del art. 3 CSE que convierte la seguridad y la salud en el trabajo en un derecho exigible, dotado de una función esencial en el marco de los derechos sociales europeos¹⁰. De este modo, el bienestar queda comprendido como parte del contenido protegido del derecho, mientras que la sostenibilidad, en el marco de la Carta y de la doctrina del CEDS, se expresa principalmente en clave institucional: estabilidad de las políticas preventivas, planificación, dotación de recursos, existencia de indicadores y mecanismos de evaluación periódica y exigencia de rendición de cuentas. Aunque el componente ambiental y social de la sostenibilidad no forma parte explícita de los pronunciamientos del Comité, puede inferirse de una lectura sistemática junto con otros marcos internacionales, como la Agenda 2030 o los Convenios y resoluciones de la OIT¹¹.

En este sentido, la Carta constituye un parámetro jurídico regional plenamente compatible con el modelo OMS y converge con los Convenios OIT n. 155 y n. 187, alineando prevención, bienestar y sostenibilidad, y proporcionando criterios de interpretación para la construcción del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en los ordenamientos internos.

De forma paralela, el Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017, adoptado por la Unión Europea como referencia estratégica en materia de políticas sociales y laborales, incluye entre sus veinte principios rectores el derecho de toda persona trabajadora a un entorno de trabajo seguro, saludable y adaptado (Capítulo II, Principio 10). La formulación abarca la integridad física, el reconocimiento de las necesidades personales en relación con la trayectoria profesional y la adecuación del puesto a lo largo del ciclo vital. Asimismo, incorpora expresamente el derecho a la protección de los datos personales en el entorno laboral como dimensión inseparable

¹⁰ Vid. C. SALCEDO BELTRÁN, *El Comité Europeo de Derechos Sociales: legis interpretatio legis vim obtinet en su máxima esencia y resistencia*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 460, pp. 82-85.

¹¹ Vid. COUNCIL OF EUROPE, *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, 2022, p. 63 ss., donde se afirma que el art. 3 garantiza condiciones de trabajo seguras y saludables, protege la integridad física y mental y exige política coherente, regulación, supervisión/inspección y consulta a trabajadores y empleadores. Para la terminología auténtica en español (“seguridad e higiene en el trabajo”), véase el texto oficial de la *Carta Social Europea (revisada)*, art. 3.

de la dignidad en el trabajo.

Este enfoque fue reforzado por el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado en 2021, que establece una agenda de actuaciones para los Estados miembros y los interlocutores sociales, con objetivos medibles de aquí a 2030. Entre sus prioridades se encuentra la actualización de las normas de salud y seguridad en el trabajo para adecuarlas a las transformaciones tecnológicas, demográficas y climáticas, así como a los nuevos riesgos psicosociales.

En consonancia con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 establece un marco programático destinado a alinear las políticas de seguridad y salud con las transiciones ecológica, digital y demográfica. La estrategia parte del diagnóstico compartido de que los entornos laborales deben transformarse para responder a los cambios estructurales que afectan al empleo y las condiciones en que este se desarrolla. El documento identifica tres objetivos prioritarios: a) anticipar y gestionar los riesgos emergentes relacionados con la digitalización, el envejecimiento de la población activa y la transición verde; b) reforzar la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, mediante el enfoque de “visión cero” frente a la mortalidad laboral; c) aumentar la capacidad de respuesta ante crisis sanitarias, necesidad puesta de relieve tras la pandemia de la Covid-19¹².

En relación con el primer eje, la estrategia destaca que la digitalización ha transformado la noción misma de entorno laboral. El teletrabajo, las plataformas digitales, la hiperconectividad y la automatización de tareas generan nuevas formas de organización del tiempo, de control y de evaluación del rendimiento, con implicaciones directas para la salud mental, la autonomía, el estrés y la conciliación de la vida personal. Reconoce, además, los riesgos derivados de la introducción de nuevas tecnologías y sustancias, como la exposición a radiaciones ópticas, campos electromagnéticos o agentes químicos emergentes. En el ámbito demográfico, subraya la necesidad de adaptar los entornos laborales a una fuerza de trabajo cada vez más envejecida, con el objetivo de garantizar trayectorias profesionales sostenibles y saludables a lo largo del ciclo vital, lo que requiere rediseñar puestos, flexibilizar las condiciones de desempeño, promover la formación continua y fomentar culturas organizativas más

¹² *Vid.* Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final, pp. 4-5.

inclusivas¹³.

Finalmente, la transición ecológica opera en una doble dimensión: constituye al mismo tiempo un factor de riesgo y una oportunidad. El cambio climático incide directamente en la salud laboral, aumento de temperaturas, contaminación ambiental, incremento de enfermedades respiratorias y cardiovasculares, fenómenos meteorológicos extremos, obligando a incorporar la variable climática en la evaluación y planificación preventivas y reforzar la resiliencia de los entornos de trabajo frente a catástrofes sanitarias o ambientales. Pero, al mismo tiempo, abre un campo de oportunidad para: a) anticipar y reorganizar procesos y tiempos de trabajo (umbrales de parada, pausas y turnos en olas de calor, ventilación y calidad del aire, teletrabajo contingente); b) innovar en diseño seguro e inversión verde (sustitución de sustancias, eficiencia energética, monitorización ambiental en tiempo real, equipos de protección adaptados); c) mejorar el bienestar psicosocial (menos fatiga térmica y estrés operativo, mayor autonomía y previsibilidad); d) integrar políticas de prevención, medio ambiente y salud pública con datos interoperables y reforzar la participación mediante negociación colectiva que incluya cláusulas de adaptación climática; e) reducir riesgos jurídicos y reputacionales mediante la alineación de la prevención con las estrategias de sostenibilidad.

De este modo, en el marco de la estrategia europea, la noción de sostenibilidad se proyecta en dos planos distintos: de un lado, la gestión preventiva de los riesgos climáticos y ambientales, y de otro, la orientación de las políticas hacia trayectorias profesionales duraderas y sistemas preventivos dotados de resiliencia institucional, capaces de mantenerse en el tiempo, en coherencia con los objetivos del trabajo decente¹⁴.

De la lectura conjunta de estos instrumentos se desprende que, en el plano internacional, se perfila un derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable con tres vertientes integradas. La primera, preventiva, que consagra el armazón técnico (evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales y climáticos; integración en la gestión; participación; supervisión e inspección públicas). La segunda, de bienestar, que incorpora la gestión de tiempos, tareas y conectividad, la protección de datos, la salud mental y la prevención de la violencia y el acoso. Y la tercera, de

¹³ *Ibidem*, pp. 6-9. Un análisis pormenorizado de la estrategia en A. CASTRO FRANCO, *El marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: un mundo laboral en constante transformación*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *Estrategias de seguridad y salud en el trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Aranzadi, 2025.

¹⁴ [COM\(2021\)323 final](#), cit. pp. 11-12.

sostenibilidad, cuya proyección varía según el marco considerado: en la OMS se concibe como continuidad institucional de las políticas de salud laboral; en la Agenda 2030 se vincula expresamente a los objetivos de desarrollo sostenible en sus dimensiones social, ambiental y económica; en la CSE se refleja en la estabilidad institucional de los sistemas preventivos, con recursos, indicadores y evaluación; en la UE se articula de forma fragmentada, combinando la referencia a trayectorias profesionales sostenibles con la gestión preventiva de riesgos climáticos y ambientales.

Siendo así, el reconocimiento de un derecho a un entorno de trabajo seguro, saludable (y sostenible) continua pendiente de construcción y consagración. Su consolidación requiere un anclaje normativo más sólido, capaz de superar su carácter meramente programático y de avanzar hacia su configuración como principio jurídico vinculante. En este proceso, el papel de la OIT resulta decisivo: la reforma de la Declaración de 1998 en 2022 y la elevación de los Convenios n. 155 y n. 187 a la categoría de normas fundamentales constituyen un punto de inflexión, que eleva el entorno de trabajo seguro y saludable de un estándar técnico a un derecho fundamental universal, integrado en el concepto mismo de trabajo decente. Resta determinar cuáles son las dimensiones que lo componen.

3. Hacia un sistema internacional de trabajo seguro, saludable y sostenible: el papel de la OIT

3.1. Origen y evolución del principio en el marco de la OIT

Desde sus orígenes en 1919, la OIT ha situado la salud y la seguridad en el trabajo como uno de los pilares de su mandato. El propio preámbulo de la Constitución, adoptada tras la Primera Guerra Mundial en el Tratado de Versalles, ya incluía expresamente entre sus fines la protección del trabajador contra las enfermedades y los accidentes resultantes del trabajo¹⁵. Este reconocimiento refleja el vínculo fundamental entre las condiciones laborales y los derechos sociales básicos, en un momento en que la consolidación del trabajo industrial evidenciaba los costes humanos de la producción masiva.

A lo largo del siglo XX, el principio se fue desarrollando progresivamente mediante la adopción de múltiples Convenios,

¹⁵ Vid. OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª reunión (2022), p. 2.

Recomendaciones y programas destinados a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, especialmente en sectores de alto riesgo. No obstante, durante gran parte de ese periodo la acción de la OIT, aun siendo verdaderamente prolífica, quedó circunscrita a un enfoque predominantemente técnico y sectorial, centrado en la reducción de accidentes, la reglamentación de condiciones físicas de trabajo y la protección de colectivos específicos¹⁶. Aunque de una importancia trascendental, estas medidas no llegaron a configurar un verdadero sistema de prevención, ni dotaron a la salud laboral de un estatuto normativo equiparable al de otros principios fundamentales.

La atención por articular políticas públicas de prevención de riesgos laborales se impulsó a través de una serie de Convenios genéricos a partir de los años 80 del siglo pasado. Dejando al margen el Convenio OIT n. 81 de 1947 sobre inspección de trabajo, este conjunto de normas se integra por cuatro Convenios, fundamentalmente: el Convenio OIT n. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el Convenio OIT n. 161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, el Convenio OIT n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y el Convenio n. 190 de 2019 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo¹⁷.

La noción de “entorno de trabajo seguro y saludable”, aunque presente en algunos de ellos, comenzó a adquirir mayor relevancia conceptual a partir de los años noventa, en un contexto de globalización económica, reorganización del trabajo y transformación de los riesgos laborales. El concepto de “trabajo decente”, formulado por la OIT en 1999 como eje de su estrategia institucional, incorporó de manera implícita la exigencia de condiciones seguras y saludables como parte de un enfoque centrado en la dignidad humana y la protección social¹⁸. No obstante, el reconocimiento expreso de la seguridad y la salud en el trabajo como principio y derecho fundamental dentro del sistema normativo internacional ha sido un proceso más reciente y complejo. Mientras que otros derechos laborales, como la libertad sindical o la prohibición del trabajo infantil, fueron formalizados como tales en la Declaración de 1998, la salud laboral quedó excluida de esa formulación original, pese a su indiscutible relevancia y su extensa

¹⁶ Vid. Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *La protección de la seguridad y salud laboral en la historia de la OIT*, en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), 2000, n. 147; B.M. LÓPEZ INSUA, *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*, en [esta Revista](#), 2019, n. especial.

¹⁷ Vid. Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 290.

¹⁸ Vid. OIT, *Trabajo decente. Memoria del Director General*, Conferencia Internacional del Trabajo, 1999, 87ª reunión.

trayectoria normativa¹⁹.

El impulso definitivo para la incorporación del principio vino dado por el proceso de revisión institucional iniciado con motivo del centenario de la OIT. En su Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de 2019, la organización reconoce que las profundas transformaciones que afectan al mundo del trabajo, tecnológicas, demográficas, ambientales y sociales, requieren una relectura de sus marcos normativos fundacionales. En ese contexto, se afirma expresamente que «las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente», y se subraya la necesidad de garantizar una transición justa hacia «un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental»²⁰.

La pandemia generada por la Covid-19 vino a reforzar este planteamiento al poner en evidencia las deficiencias de los sistemas de prevención y salud laboral en todo el mundo. Las condiciones de exposición de los trabajadores esenciales, la falta de equipos de protección adecuados, el impacto psicosocial de la propia pandemia y del teletrabajo forzoso y la desigualdad en el acceso a medidas preventivas mostraron con claridad la necesidad de replantear la prevención como eje fundamental de los sistemas laborales y sanitarios²¹.

Fruto de este proceso, en junio de 2022 la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 110ª reunión, adoptó una resolución histórica que reformó la Declaración de 1998 e incorporó formalmente el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto principio y derecho fundamental, reconociendo en consecuencia, al más alto nivel normativo de la OIT, un principio que hasta entonces había sido considerado materia técnica o sectorial y que desde entonces se erige en obligación general de todos los Estados miembros. Adicionalmente, la resolución de 2022 incorporó los Convenios n. 155 de 1981 y n. 187 de 2006 al conjunto de normas fundamentales de la OIT, convirtiéndolos en estándares de cumplimiento obligatorio incluso para los Estados que no los hayan ratificado formalmente y en referentes del contenido del nuevo principio internacional²².

¹⁹ Esta omisión ha sido objeto de crítica por parte de la doctrina (*vid.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, pp. 280-281).

²⁰ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2019, 108ª reunión, respectivamente pp. 6 y 3.

²¹ *Vid.* OIT, *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*, Observatorio OIT, 25 enero 2021, pp. 18-20.

²² De acuerdo con el Consejo de Administración de la OIT, los principios y derechos fundamentales deben ser respetados, promovidos y realizados por todos los Estados

En definitiva, el reconocimiento del entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental alcanzó en 2022 un importante estadio de consolidación normativa. Sus implicaciones, en términos jurídicos y políticos, sólo pueden valorarse una vez determinado su contenido y su capacidad para integrar las tres vertientes que venimos considerando: preventiva, de bienestar y de sostenibilidad. A analizar esta cuestión dedicaremos el próximo apartado, aunque, con carácter previo, es necesario hacer una consideración, aunque sea breve, sobre el significado, implicaciones y alcance jurídico de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y su seguimiento.

3.2. La Declaración de 1998 y su reforma en 2022: alcance jurídico

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, constituye uno de los hitos normativos más relevantes del derecho internacional del trabajo. Se trata de un instrumento político-jurídico que reconoce una serie de principios considerados universales, inalienables y vinculantes para todos los Estados miembros de la Organización, independientemente de que hayan ratificado o no los Convenios en los que se sustentan. La adopción de esta Declaración respondió a la necesidad de reforzar la capacidad normativa de la OIT en un contexto de globalización económica y de debilitamiento de los compromisos formales por parte de algunos Estados, ofreciendo un mínimo común normativo susceptible de ser promovido y evaluado en todos los contextos nacionales²³.

Sin embargo, la Declaración de 1998, a la vez que reafirmaba los valores fundacionales de la OIT frente a la globalización económica, sentaba las bases conceptuales del programa de trabajo decente, lanzado en 1999 por la Organización. Este ambicioso programa traduce los principios fundamentales en una agenda global orientada a garantizar oportunidades de empleo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana²⁴. Así, la Declaración debe considerarse el

miembros por el mero hecho de pertenecer a la Organización (*vid.* OIT, [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 2022, 110ª reunión).

²³ *Vid.* P. ALSTON, 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime, en [European Journal of International Law](#), 2004, vol. 15, n. 3, pp. 488-490.

²⁴ El concepto de trabajo decente fue presentado por el Director General de la OIT, Juan Somavia, en su informe a la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, donde afirmó que

fundamento jurídico axiológico del trabajo decente, mientras que este último representa una proyección programática y operativa, articulando los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social como dimensiones complementarias de un mismo modelo de desarrollo socialmente sostenible²⁵.

En su versión original, la Declaración de 1998 reconocía cuatro principios fundamentales: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Cada uno de estos principios se vincula a determinados Convenios “fundamentales” (n. 87 y n. 98, n. 29 y n. 105, n. 138 y n. 182, n. 100 y n. 111), que pasaban a constituir el corpus básico del sistema normativo internacional del trabajo. Lo decisivo, sin embargo, más que la identificación de estos instrumentos es la afirmación de que los principios que encarnaban debían ser respetados, promovidos y realizados por todos los Estados miembros de la OIT, con independencia de la ratificación de los Convenios concretos (art. 1 de la Declaración).

Este peculiar diseño normativo introdujo una categoría específica en el derecho internacional: la de los principios fundamentales del trabajo, cuya exigibilidad no depende del consentimiento expreso del Estado mediante

la finalidad primordial de la Organización debía ser “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”, configurándolo además como el “punto de convergencia” de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: derechos fundamentales en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social (OIT, [Trabajo decente. Memoria del Director General](#), cit., § 1). Su contenido prefiguraba ya una noción de desarrollo humano basado en la justicia social y la equidad que la OIT desarrollaría posteriormente desde la perspectiva del desarrollo sostenible y la transición justa, especialmente en la Declaración de 2019, al vincular el trabajo decente con «un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental» (OIT, [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), cit., p. 3).

²⁵ Vid. B. HEPPLER, [Equality and empowerment for decent work](#), en *International Labour Review*, 2001, vol. 140, n. 1, pp. 13-14. El autor advierte que el trabajo decente debe entenderse como una estrategia de desarrollo basada en la justicia social y la protección de los derechos laborales («Decent work was devised as a model for socially sustainable development. It means productive work which generates an adequate income with adequate social protection»). Esta formulación introduce una concepción de la sostenibilidad centrada en las personas y en la cohesión social: el desarrollo solo puede considerarse sostenible si garantiza ingresos dignos, protección social adecuada y respeto efectivo de los principios fundamentales del trabajo. La OIT, al adoptar esta visión, desplaza el enfoque de la sostenibilidad desde la eficiencia económica hacia la reproducción equitativa de las condiciones sociales y laborales que hacen posible el desarrollo.

ratificación, sino de su simple pertenencia a la Organización. Se trata, por tanto, de un conjunto de normas que se sitúan en un nivel intermedio entre el *soft law* y la obligación convencional, dando lugar a un régimen jurídico singular²⁶, que supone un avance significativo en la construcción del denominado “orden público internacional del trabajo”.

El proceso de revisión iniciado en el marco del centenario de la OIT, y acelerado por la experiencia de la pandemia de la Covid-19, condujo finalmente a la adopción de una reforma sustancial de la Declaración en junio de 2022, mediante resolución de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo. Dicha reforma incorpora el “entorno de trabajo seguro y saludable” como quinto principio y derecho fundamental, y eleva a la categoría de Convenios fundamentales a los Convenios n. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Esta decisión tiene importantes consecuencias jurídicas. En primer lugar, implica que todos los Estados miembros de la OIT deben garantizar, en su ordenamiento interno, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como exigencia general, no condicionada a la ratificación de los Convenios. En segundo lugar, supone que los contenidos de los Convenios n. 155 y n. 187 pasan a constituir referentes sustantivos y metodológicos para interpretar y aplicar el principio reconocido, delimitando así las obligaciones mínimas que los Estados deben respetar, promover y realizar²⁷.

De formas más específica, la reforma impone a los Estados miembros la necesidad de revisar sus marcos preventivos, de evaluar la cobertura real de sus sistemas nacionales de salud laboral, y de adaptar sus políticas públicas a los estándares establecidos en los Convenios fundamentales. Y eso significa, como se verá en los siguientes apartados, que no basta con disponer de una legislación formal sobre prevención: se exige su adecuación efectiva a los principios de participación, mejora continua, sostenibilidad y evaluación, que vertebran los Convenios n. 155 y n. 187, superar el enfoque reactivo y fragmentado de la prevención, e impulsar sistemas integrales y transversales, capaces de responder a los nuevos riesgos laborales del siglo XXI.

Aunque la Declaración no crea directamente mecanismos sancionadores, sí habilita a la OIT para desplegar medidas de seguimiento, evaluación y cooperación técnica con todos los Estados miembros, incluso con aquellos que no hayan ratificado los Convenios, generando un sistema

²⁶ Cfr. P. ALSTON, *op. cit.*, pp. 493-495; B. HEPPLÉ, *op. cit.*, pp. 13-14.

²⁷ Vid. B. HEPPLÉ, *op. cit.*, p. 14.

universal de responsabilidades sin ratificación²⁸. Desde perspectivas críticas, se señala que el procedimiento de seguimiento es de naturaleza estrictamente promocional y que, en ausencia de obligaciones jurídicas claras, corre el riesgo de convertirse en un mero trámite burocrático²⁹. Desde otras posiciones, se destaca que la eficacia de la regulación internacional depende menos de su coercitividad que de su capacidad para empoderar a los actores sociales y fomentar su participación en la construcción de un orden laboral justo y equitativo³⁰. En todo caso, no se puede negar que esta configuración institucional ha permitido a la OIT extender su influencia normativa y consolidar su papel como garante del orden internacional del trabajo, sin necesidad de recurrir a la lógica clásica del consentimiento convencional.

En definitiva, la reforma de la Declaración de 1998 constituye un paso decisivo en la consolidación de un derecho global a la salud laboral, que trasciende las fronteras estatales y se sitúa como garantía mínima de justicia social en el mundo del trabajo. A partir de 2022, el entorno de trabajo seguro y saludable se convierte en un estándar jurídico fundamental, cuya realización y promoción efectiva pasa a formar parte de las obligaciones fundamentales de todos los Estados miembros de la OIT. Y en este sentido, es importante reseñar, tal como reseñaba Guy Ryder en el Prefacio a la propia Declaración, que «la seguridad y salud en el trabajo es un objetivo en movimiento», susceptible de mejoras conforme van surgiendo nuevos riesgos, y que «las medidas de seguridad y salud en el trabajo son un ingrediente crucial de cualquier combinación de políticas destinadas a preservar un planeta habitable»³¹, de forma que su adopción debe dirigirse a garantizar una transición justa hacia economías neutras en carbono, centrada en las personas y en la justicia social, al mismo tiempo que asegura la protección del planeta y de los recursos naturales.

Se trata, en consecuencia, de una concepción integral y dinámica, estrechamente vinculada con la sostenibilidad social y ambiental, que proyecta el principio de entorno de trabajo seguro y saludable más allá del ámbito estrictamente preventivo; un enfoque que reafirma el carácter evolutivo y expansivo del sistema normativo de la OIT, en el que los Convenios fundamentales actúan como núcleo jurídico de referencia universal³², mientras que los demás instrumentos internacionales

²⁸ Vid. P. ALSTON, *op. cit.*, pp. 490-495 y 511-513.

²⁹ *Idem.*

³⁰ Vid. B. HEPPLER, *op. cit.*, p. 17.

³¹ OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, cit., pp. 1-2.

³² Vid. P. ALSTON, *op. cit.*, p. 491.

desempeñan una función de desarrollo progresivo y de adaptación de los principios a los nuevos contextos sociales, tecnológicos y productivos³³. Así, la Declaración mantiene su vigencia como marco fundamental de referencia, pero su contenido se enriquece con Convenios de nueva generación que extienden sus valores de dignidad, igualdad y seguridad al conjunto de las relaciones laborales. De este modo, la OIT consolida un sistema abierto y en transformación, capaz de articular derechos fundamentales del trabajo con los Objetivos de la Agenda 2030 y con una concepción del desarrollo basada en la justicia social y la sostenibilidad, lo que resultará determinante para precisar el contenido y alcance jurídico del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

3.3. El contenido del derecho a un entorno seguro y saludable

Aunque, como se ha mencionado, la actividad convencional de la OIT ha sido muy prolífica en lo que a salud de las personas trabajadoras se refiere, su atención por articular políticas públicas de prevención de riesgos laborales se impulsa a través de una serie de serie de Convenios genéricos a partir de los años 80 del siglo pasado. Dejando al margen el Convenio OIT n. 81 de 1947, este conjunto de normas se integra por cuatro Convenios, fundamentalmente: el Convenio OIT n. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el Convenio OIT n. 161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, el Convenio OIT n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y el Convenio OIT n. 190 de 2019 sobre la violencia y el acoso.

El Convenio OIT n. 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo

El Convenio n. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptado en 1981 y en vigor desde 1983, fue el primer intento de la OIT de superar la dispersión de normas sectoriales y técnicas en esta materia, estableciendo un marco general aplicable a todos los sectores de actividad³⁴. Además de esta función unificadora, este instrumento tiene la virtualidad de sentar las bases de un enfoque integral

³³ Vid. OIT, [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), cit., p. 2.

³⁴ Vid. también Recomendación OIT n. 164, [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981.

de la prevención, al imponer a los Estados la obligación de formular políticas nacionales coherentes y atribuir responsabilidades directas a empleadores y trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud y reconocer que esta última integra múltiples dimensiones: la física y la mental³⁵.

En relación a la primera cuestión, desarrollada en la Parte II y III del Convenio, el art. 4 impone a los Estados la obligación de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, dirigida a prevenir los accidentes y daños derivados o relacionados con el trabajo mediante la reducción de los riesgos en el medio ambiente laboral (art. 4). El art. 5 completa esta regulación al enumerar específicamente las esferas de acción de esta política nacional: diseño y mantenimiento de lugares de trabajo, maquinaria y procesos; utilización de sustancias y agentes; relaciones entre organización del trabajo, horarios y factores ambientales; adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales; formación, comunicación, información y cooperación de trabajadores y empleadores; protección frente a represalias por interrumpir tareas en caso de peligro grave e inminente.

La amplitud de la redacción evidencia que el enfoque preventivo alcanza tanto a las condiciones materiales del puesto de trabajo como a los factores organizativos y sociales. La prevención se concibe, por tanto, como una obligación jurídica de carácter integral, que exige atender a los riesgos derivados de las instalaciones y de la maquinaria, pero también a la forma en que se desarrollan los procesos productivos, se distribuyen los tiempos de trabajo y se regulan las relaciones en la empresa³⁶. La salud laboral aparece así vinculada a la seguridad física de instalaciones y equipos, y al mismo tiempo a los factores organizativos y sociales que condicionan el trabajo, anticipando una concepción amplia e inclusiva del entorno laboral seguro y saludable, que más tarde acogerá el Convenio n. 187.

Para garantizar la efectividad de la política nacional de prevención, el Convenio n. 155 ordena a los Estados dotarse de legislación y medidas reglamentarias específicas (art. 8), acompañadas de sistemas de inspección dotados de capacidad sancionadora (art. 9), así como de servicios de asesoramiento y orientación técnica dirigidos tanto a empleadores como a trabajadores (art. 10). A ello añade la necesidad de establecer mecanismos de coordinación interinstitucional que aseguren la coherencia de las políticas y eviten la fragmentación administrativa (art. 15). En el plano

³⁵ *Vid.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 291.

³⁶ *Ibidem*, p. 295 ss.

organizativo, el art. 14 impone la creación de autoridades competentes con funciones definidas y recursos suficientes, reforzando de este modo la dimensión pública e institucional de la prevención.

A través de esta regulación, la OIT está exigiendo la construcción de una infraestructura estatal permanente, capaz de traducir los compromisos normativos en prácticas efectivas de supervisión, acompañamiento y control. Esta infraestructura supone dotar al sistema de autoridades competentes con recursos adecuados, de cuerpos de inspección capaces de garantizar el cumplimiento efectivo de la norma, y de mecanismos de coordinación interinstitucional que eviten solapamientos y aseguren la coherencia de las políticas preventivas. La prevención se configura, en definitiva, como una función pública indelegable, que depende de la existencia de un aparato institucional estable encargado de garantizar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Junto a las obligaciones estatales, el Convenio n. 155 atribuye responsabilidades directas a empleadores y trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud (Parte IV). En el ámbito empresarial, el art. 16 dispone que los empleadores deben garantizar, en la medida en que sea razonable y factible, que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros. Esta obligación se amplía a la gestión de agentes químicos, físicos y biológicos (art. 16.2), al suministro de equipos y ropa de protección (art. 16.3), y a la previsión de medidas de urgencia, accidentes y primeros auxilios (art. 18). Asimismo, cuando concurren varias empresas en un mismo lugar de trabajo, se les exige cooperar en la aplicación de las medidas preventivas (art. 17).

En cuanto a los trabajadores, el Convenio los concibe como sujetos activos de la prevención. El art. 19 establece un abanico de deberes y derechos que abarcan: la cooperación en el cumplimiento de las obligaciones empresariales (art. 19.a), el derecho a recibir formación en seguridad y salud (art. 19.d), y la facultad de informar inmediatamente de situaciones de peligro grave e inminente y de abstenerse de reanudar la actividad mientras no se adopten medidas correctivas (art. 19.f).

Especialmente relevante es el papel que se atribuye a los representantes de los trabajadores en la empresa, a quienes reconoce el derecho a cooperar con el empleador en materia de seguridad e higiene (art. 19.b), a recibir información adecuada sobre las medidas adoptadas (art. 19.c), y a ser consultados en todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud, incluso con posibilidad de recurrir a asesores técnicos externos (art. 19.e). Con ello, se refuerza la dimensión colectiva de la prevención mediante la articulación de un cauce institucionalizado de participación en la gestión de los riesgos, en el que la OIT plasma su modelo de gobernanza laboral

basado en el diálogo social tripartito, trasladado al nivel de la empresa, en el que las decisiones sobre seguridad y salud se adoptan en un marco de corresponsabilidad y transparencia³⁷.

La cooperación entre empleadores, trabajadores y sus representantes (art. 20) constituye un componente esencial de las obligaciones mencionadas, reconocida como un elemento esencial de toda política de prevención en la empresa. A ello se añade una garantía de carácter social: las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deben implicar carga financiera alguna para los trabajadores (art. 21), de modo que la protección de la salud quede asegurada con carácter universal, independiente de la capacidad económica individual. De este modo, el Convenio n. 155 configura un modelo de responsabilidad compartida y participación colectiva, que integra obligaciones empresariales, derechos de los trabajadores y un papel activo de sus representantes, consolidando la prevención como un pilar fundamental del sistema internacional de seguridad y salud en el trabajo.

Un tercer avance decisivo del Convenio n. 155 radica en la concepción amplia de salud que incorpora en su art. 3.e, al abarcar «no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo». Con esta formulación, el Convenio amplía el ámbito de la prevención más allá de los riesgos materiales, integrando también los factores psíquicos y organizativos que inciden en la vida laboral. Esta concepción anticipa debates posteriores sobre riesgos psicosociales, estrés, carga de trabajo, conciliación o teletrabajo, y dota al Convenio n. 155 de una vigencia que trasciende su contexto histórico, convirtiéndolo en un referente normativo para afrontar los desafíos del trabajo contemporáneo.

En definitiva, el análisis de sus preceptos y aportaciones permite concebir el Convenio n. 155 como un auténtico pilar del principio de entorno de trabajo seguro y saludable. Su estructura, basada en la obligación estatal de diseñar políticas nacionales coherentes, en la responsabilidad compartida de empleadores y trabajadores y en una concepción amplia de la salud que incluye las dimensiones física y mental, ofrece un marco jurídico que, aun concebido inicialmente con vocación preventiva y técnica, anticipa un modelo de prevención participativo e integral. Precisamente por ello, debe considerarse un precedente decisivo y fundamental del derecho reconocido en 2022 en el sistema internacional del trabajo.

³⁷ *Ibidem*, p. 294.

El Convenio OIT n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

A diferencia del Convenio n. 155, concebido como el marco obligacional de referencia en materia de seguridad y salud laboral, el Convenio n. 187 de 2006 introduce un enfoque estratégico y promocional, orientado a garantizar que las obligaciones jurídicas se traduzcan en sistemas nacionales eficaces, dinámicos y sostenibles. Se trata de un instrumento complementario al anterior que cumple una función diversa: mientras el Convenio n. 155 fija deberes concretos de los Estados, empleadores y trabajadores, el Convenio n. 187 busca crear las condiciones institucionales y culturales que permitan construir y mantener en el tiempo una auténtica cultura nacional de seguridad y salud laboral³⁸.

Este Convenio representa además un punto de inflexión trascendental en cuanto se refiere expresamente, en su art. 1.*d*, al «derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable», anticipando la terminología que en 2022 será reconocida como principio y derecho fundamental en el trabajo. A ello añade, en su preámbulo, una referencia explícita al trabajo decente, al recordar que «la promoción de la seguridad y salud en el trabajo forma parte del programa de trabajo decente para todos, de la Organización Internacional del Trabajo». Ambas formulaciones revelan que, ya en 2006, la OIT concebía la seguridad y salud laboral como una dimensión esencial del trabajo decente y un derecho humano fundamental.

Descendiendo a la regulación concreta, la principal materia abordada es la obligación de los Estados de establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo (art. 4), entendido como un entramado integrado de legislación, instituciones, mecanismos de coordinación, recopilación de datos y servicios técnicos, cuyo propósito es dotar de coherencia y estabilidad a la acción preventiva. Sobre esa base debe formularse un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo (art. 5), elaborado y revisado en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con objetivos definidos, indicadores verificables y procesos de evaluación periódica³⁹. La Recomendación n. 197 complementa este esquema precisando que el sistema nacional debe garantizar la protección de todos los trabajadores, incluidos los de sectores de alto riesgo y los colectivos vulnerables como migrantes, jóvenes o trabajadores de la economía informal (§ 3), y que la prevención debe

³⁸ Sobre la génesis y su significado *cfr.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 315 ss.; B.M. LÓPEZ INSUA, *op. cit.*, p. 1480 ss.

³⁹ *Vid.* B.M. LÓPEZ INSUA, *op. cit.*, p. 1482 ss.

extenderse también a la salud reproductiva y a la igualdad de género en la protección de la salud laboral (§ 4).

Con este planteamiento, el Convenio n. 187 traslada la prevención del plano exclusivamente normativo al ámbito de la gobernanza, donde la planificación estratégica y la participación social se convierten en condiciones esenciales de eficacia, y la seguridad y la salud en el trabajo se afirman como un componente fundamental de las políticas públicas, ligado a la protección individual, al desarrollo institucional y a la cohesión social. Es reseñable la importancia que se otorga a la participación tripartita (arts. 4.1 y 5.1), tanto en la definición de los sistemas nacionales como en su implementación, erigiendo la consulta permanente con las organizaciones de empleadores y trabajadores en una condición esencial para garantizar la pertinencia, legitimidad y eficacia de las políticas preventivas. La Recomendación n. 197 amplía este mandato al sugerir la extensión de las consultas a otras partes interesadas y al promover mecanismos de cooperación en la empresa como los Comités mixtos de seguridad y salud (§§ 2.b y 5.f), figura acogida en el ordenamiento jurídico español.

Uno de los aspectos más innovadores del Convenio n. 187 es su referencia a la cultura nacional preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo (arts. 3.3 y 5.2.a), definida como aquella en la que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que gobiernos, empleadores y trabajadores participan activamente mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes claramente definidos⁴⁰. La Recomendación concreta este mandato con medidas para aumentar la sensibilización social, introducir contenidos de seguridad y salud en los programas educativos y de formación profesional, reforzar la capacitación de directivos, supervisores y representantes de los trabajadores, y promover campañas nacionales de información (§ 5).

Los efectos de este planteamiento se manifiestan en dos dimensiones. La primera es el desplazamiento de la seguridad laboral del plano técnico al plano cultural, configurándose como un compromiso transversal que involucra a la sociedad en su conjunto. La segunda es la proyección hacia la sostenibilidad, en tanto presupone la continuidad de las políticas, la articulación institucional, la implicación de los actores y la generación de condiciones fundamentales para el cambio. Desde esta perspectiva, el Convenio n. 187 establece criterios organizativos y metodológicos para garantizar que las políticas de seguridad y salud en el trabajo sean efectivas, coherentes y adaptativas.

Como último aspecto a destacar, el Convenio n. 187 introduce el

⁴⁰ *Idem.*

principio de mejora continua (arts. 2.1 y 3.2), que obliga a revisar periódicamente los sistemas nacionales y los programas de prevención para adaptarlos a los riesgos emergentes derivados de la transformación del trabajo; mandato que resulta concretado por Recomendación n. 197, que alude a la preparación y actualización de un marco nacional de seguridad y salud en el trabajo, que incluya información legislativa, institucional, estadística y presupuestaria (§§ 13-14), posibilitando con ello la transparencia y rendición de cuentas, la evaluación de los progresos realizados y la orientación de las prioridades de acción (§§ 7-8).

Este conjunto de herramientas dota al Convenio n. 187 de un carácter dinámico, alineado con los desafíos que afectan al mundo del trabajo (digitalización, externalización de riesgos, envejecimiento demográfico, transición ecológica), y lo convierten en un instrumento de gobernanza flexible, capaz de evolucionar junto con las transformaciones productivas. Y en este ámbito, la Recomendación n. 197 aporta un valor añadido esencial: garantiza la evolución de la propia noción de “entorno de trabajo seguro y saludable” a través de mecanismos de información, educación y actualización constante de las políticas nacionales.

En definitiva, el Convenio n. 187, complementado por la Recomendación n. 197, expande el alcance del Convenio n. 155: si este último constituye el referente normativo de la seguridad y salud laboral, el Convenio n. 187 diseña la estructura institucional y cultural necesaria para sostenerla, mientras que la Recomendación n. 197 aporta la concreción programática y la proyección operativa que garantizan su efectividad. Su referencia expresa al derecho a un entorno seguro y saludable, su vinculación con el trabajo decente y su énfasis en la sostenibilidad institucional y cultural constituyen piezas clave del nuevo principio fundamental reconocido en 2022 y refuerzan las tres dimensiones, preventiva, de bienestar y de sostenibilidad, que lo integran.

Otros Convenios relevantes de la OIT: servicios de salud en el trabajo, violencia y acoso en el mundo del trabajo

Junto a los Convenios n. 155 y n. 187, que constituyen el núcleo fundamental del principio de entorno de trabajo seguro y saludable, existen otros instrumentos normativos de la OIT que, sin alcanzar esa jerarquía, poseen una relevancia indiscutible para completar su contenido y articular las dimensiones de bienestar y sostenibilidad. Entre ellos destacan, por un lado, el Convenio n. 161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, que refuerza la dimensión preventiva y de bienestar en el plano organizativo, y, por otro, el Convenio n. 190 de 2019 sobre la violencia y el

acoso, que extiende la noción de un entorno laboral seguro hacia la esfera de la dignidad, la integridad física y mental y la igualdad en el trabajo. Ambos ponen de manifiesto cómo la OIT ha ido ampliando progresivamente el alcance de la seguridad y la salud laboral, trascendiendo la mera prevención de riesgos físicos para incorporar factores institucionales, sociales y culturales que inciden de manera directa en la calidad de la vida laboral.

El Convenio n. 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, adoptado en 1985, parte de la premisa de que la protección de la salud requiere la existencia de dispositivos técnicos permanentes insertos en las propias organizaciones productivas, además de normas generales o inspecciones externas⁴¹. En su art. 1 define los “servicios de salud en el trabajo” como aquellos encargados de funciones esencialmente preventivas, responsables de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes sobre el mantenimiento de un entorno laboral seguro y sano y sobre la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud física y mental. Esta formulación revela un doble e importante desplazamiento: de la prevención reactiva a la prevención proactiva, y de la regulación externa al acompañamiento técnico integrado en los entornos de trabajo.

Para hacerlos efectivos, el art. 5 obliga a los Estados a desarrollar progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los de las empresas de menor tamaño y los de sectores tradicionalmente excluidos. El art. 9 especifica que los servicios deben estar facultados para identificar y evaluar riesgos, vigilar los factores del medio de trabajo que puedan afectar a la salud, asesorar en materia de planificación y organización del trabajo, participar en programas de mejora de la ergonomía, y organizar la atención de primeros auxilios y la formación de los trabajadores. De especial relevancia es el mandato del art. 10, que impone a los servicios de salud en el trabajo el deber de asesorar sobre la adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, reforzando la concepción integral de la salud introducida en el Convenio n. 155.

Además, el Convenio n. 161 garantiza la independencia profesional de estos servicios (art. 10.2) y reconoce expresamente los derechos de los trabajadores y de sus representantes a ser informados y consultados sobre las funciones que desempeñen (art. 13). Con ello, se asegura que los servicios de salud en el trabajo se configuren como órganos técnicos de carácter preventivo al servicio de la protección de la salud y no como simples instrumentos empresariales de control. En este sentido, contribuye

⁴¹ *Vid.* Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 306 ss.

a consolidar la dimensión de bienestar del principio de entorno seguro y saludable, pues desplaza el foco hacia la vigilancia continua del ambiente laboral, la promoción de condiciones de trabajo saludables y la integración de la prevención en la gestión cotidiana de la empresa. Aunque su nivel de ratificación internacional ha sido limitado, su valor reside en mostrar la necesidad de articular la prevención con estructuras técnicas estables y con un enfoque integral de la salud, capaz de abarcar factores físicos, psíquicos y organizativos.

Por su parte, el Convenio n. 190 sobre la violencia y el acoso, adoptado en 2019, representa un avance decisivo en la proyección del principio hacia la dimensión de dignidad y respeto en el trabajo⁴². Su art. 1 define la “violencia” y el “acoso” como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, abarcando tanto las manifestaciones puntuales como las situaciones sistemáticas de hostigamiento. Lo verdaderamente innovador es que, en su art. 2, el Convenio declara aplicable esta protección a todas las personas en el mundo del trabajo, con independencia de su situación contractual, extendiéndola a asalariados, trabajadores en formación, pasantes, voluntarios, solicitantes de empleo e incluso personas que ejercen funciones de autoridad⁴³.

Trascendental es también la amplia definición que aporta sobre el entorno laboral, el mundo del trabajo en su terminología, que comprende: el lugar físico donde se realiza la actividad, los desplazamientos relacionados con el trabajo, los espacios donde se pagan los salarios, los lugares de descanso o de formación, e incluso la comunicación vinculada al empleo a través de tecnologías digitales. Este planteamiento reconoce que la violencia y el acoso pueden manifestarse en espacios múltiples, físicos y virtuales, y que un entorno laboral seguro exige medidas que trasciendan el espacio tradicional de la empresa. De esta forma, el Convenio n. 190 amplía el contenido sustantivo del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, integrando en él la protección frente a riesgos sociales y relacionales que afectan directamente al bienestar físico y mental.

Desde el punto de vista de las obligaciones estatales, el art. 4 exige a

⁴² Sobre los trabajos preparatorios y la situación anterior a la adopción del Convenio por parte de la OIT, véase M.I. RAMOS QUINTANA, *Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*, en [Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#), 2018, n. 138.

⁴³ Cfr. A.M. MORENO MÁRQUEZ, *El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español*, en [Temas Laborales](#), 2023, n. 166, p. 101 ss.; F. SUÁREZ GONZÁLEZ, *El Convenio 190 de la OIT y su repercusión en el ordenamiento español*, en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), 2000, n. 147, p. 387.

los Estados adoptar una política inclusiva e integrada para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, mientras que el art. 7 obliga a establecer mecanismos de control de riesgos que tengan en cuenta los factores físicos y aquellos otros que están asociados a la organización del trabajo y a la gestión de recursos humanos. Por su parte, el art. 9 prevé el derecho de las víctimas a acceder a mecanismos de tutela de diversa naturaleza: recursos procesales, medidas de apoyo, asistencia y confidencialidad, etc. Asimismo, el art. 10 impone el deber de sancionar los actos de violencia y acoso y de garantizar que las inspecciones de trabajo estén habilitadas para controlar el cumplimiento de estas normas.

El Convenio n. 190 es, en definitiva, el primer instrumento internacional que aborda de manera integral la violencia y el acoso como un problema estructural del mundo del trabajo, vinculando su erradicación a la noción de trabajo decente. En coherencia con el mandato de igualdad y no discriminación, presta especial atención a la violencia por razón de género, señalando en su art. 6 que los Estados deben reconocer la función de las relaciones de poder, las estructuras de desigualdad y los estereotipos de género en la generación de entornos de acoso⁴⁴. De esta manera, el Convenio articula un puente claro entre el principio de entorno seguro y saludable y los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, igualdad de género y eliminación de la discriminación en el trabajo.

En conjunto, los Convenios n. 161 y n. 190 complementan y expanden los avances de los Convenios n. 155 y n. 187, aportando contenidos que fortalecen las dimensiones de bienestar y sostenibilidad del principio de entorno seguro y saludable. El primero lo hace al reforzar la institucionalización de la prevención a través de servicios técnicos estables y orientados al bienestar integral de los trabajadores; el segundo, al proyectar la seguridad y la salud hacia la erradicación de la violencia y el acoso como condiciones indispensables para garantizar la dignidad y la integridad de las personas en el trabajo. Aunque ninguno de ellos ha alcanzado la categoría de fundamental, su análisis conjunto permite sostener que el nuevo principio reconocido en 2022 no se agota en los instrumentos elevados a esa condición, sino que encuentra en este cuerpo normativo complementario una fuente imprescindible para delimitar su alcance sustantivo y para articularlo con los grandes compromisos de la OIT en materia de trabajo decente, igualdad y sostenibilidad.

⁴⁴ *Vid.* A.M. MORENO MÁRQUEZ, *op. cit.*, p. 100.

Las dimensiones del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en los Convenios OIT

El análisis de los principales instrumentos internacionales de la OIT permite identificar un diseño normativo progresivo del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, articulado en torno a tres dimensiones complementarias e interdependientes –prevención, bienestar y sostenibilidad–, que ya estaban presentes, algunas de ellas en fase germinal, en los Convenios fundamentales, y que se despliegan con distinta intensidad en los instrumentos posteriores y/o complementarios. A estos efectos, conviene precisar que este derecho se ha ido conformando como un entramado de estratos normativos que se enriquecen y profundizan de manera recíproca, a modo de sedimentación, hasta configurar un cuerpo jurídico integrado, dinámico y de alcance universal. Así entendido, el principio reconocido en 2022 consagra la madurez de un proceso evolutivo que la propia OIT ha ido construyendo a lo largo de cuatro décadas, al integrar los planos técnico, humano e institucional de la salud laboral.

La dimensión preventiva constituye el punto de partida del sistema. El Convenio n. 155 de 1981 la formula en términos de obligación estatal de establecer políticas nacionales coherentes, sustentadas en la legislación, la inspección y la coordinación institucional, y apoyadas en la responsabilidad compartida de empleadores y trabajadores. Ahora bien, el alcance del Convenio trasciende la concepción clásica de prevención técnica. Su art. 3.e incorpora una concepción de salud integral que abarca la ausencia de afecciones o enfermedades y los elementos físicos y mentales que inciden en la salud de las personas trabajadoras. Esta formulación desplaza la idea de salud laboral entendida como simple evitación del daño y la vincula a la dignidad, al equilibrio psíquico y a las condiciones organizativas del trabajo. El Convenio n. 155 introduce, de este modo, la noción de bienestar en el trabajo, que integra factores materiales, psicosociales y organizativos y que sitúa la protección de la salud en relación con la calidad de vida laboral. Precisamente por ello, se puede afirmar que, desde su propia configuración, la salud laboral se concibe como una realidad dinámica, estrechamente ligada a la organización social del trabajo y al modo en que las personas se relacionan con su entorno productivo y humano.

Esta noción amplia es retomada en el Convenio n. 187 de 2006, que asume explícitamente que la seguridad y la salud en el trabajo son componentes del trabajo decente y del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (art. 1.d)⁴⁵. Mediante la noción de cultura nacional

⁴⁵ *Vid.* B. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, *op. cit.*, p. 140.

preventiva, el Convenio n. 187 concibe la seguridad y el bienestar como realidades colectivas sustentadas en la educación, la información y la participación, al entender la protección de la salud de los individuos como parte de un proceso más amplio orientado a la creación de entornos institucionales, sociales y culturales favorables al desarrollo humano en el trabajo. El bienestar se convierte así en un valor público, inscrito en la organización misma del sistema productivo y en las políticas sociales, que vincula estrechamente la salud laboral con la cohesión, la equidad y la calidad democrática.

El resto de los Convenios analizados, en particular los Convenios n. 161 de 1985 y n. 190 de 2019, no introducen *per se* dimensiones nuevas, sino que especifican, desarrollan y perfeccionan las ya contenidas en los Convenios fundamentales. El primero refuerza el componente organizativo de la seguridad y del bienestar mediante la creación de servicios de salud laboral permanentes, técnicamente independientes y orientados a adecuar el trabajo a las capacidades y necesidades de la persona, consolidando la idea de una prevención integrada en las organizaciones productivas. El segundo amplía el concepto de entorno seguro y saludable hacia la esfera relacional y emocional del trabajo, al reconocer la violencia y el acoso, incluida la violencia por razón de género, como riesgos que atentan contra la integridad física, mental y moral de las personas trabajadoras. Ambos textos dotan de contenido concreto a la noción de bienestar integral, confirmando que la salud laboral implica condiciones de respeto, igualdad y dignidad en todas las formas de empleo.

La tercera dimensión, la sostenibilidad, aparece formulada en el Convenio n. 187 y en la Recomendación n. 197 como elemento de cierre que aporta flexibilidad y coherencia al sistema. Al exigir la creación de sistemas nacionales estables y participados, fundados en la mejora continua, la formación y la cooperación tripartita, la OIT traslada la seguridad y la salud del plano técnico al plano estructural y cultural. Desde esta perspectiva, la sostenibilidad implica garantizar la permanencia institucional, la actualización normativa y la capacidad adaptativa de las políticas frente a los riesgos emergentes derivados de la digitalización, la transición ecológica o las transformaciones demográficas. Se consolida con ello un concepto de sostenibilidad institucional y organizacional que será ampliado en instrumentos más recientes, de manera significativa en la Agenda 2030, el Acuerdo de París, las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de 2015, y la Declaración del Centenario de la OIT, que incorporan una dimensión ética, social y ecológica, al vincular la protección de la salud con la preservación del medio ambiente, la equidad

intergeneracional y la justicia social⁴⁶.

En conjunto, los Convenios n. 155, n. 161, n. 187 y n. 190, junto con sus respectivas Recomendaciones, configuran un sistema normativo evolutivo, donde la prevención constituye el soporte estructural, el bienestar aporta la finalidad humana y social, y la sostenibilidad asegura la continuidad y la coherencia con las transformaciones que afectan a los sistemas productivos. Las tres dimensiones, presentes desde los textos fundacionales y ampliadas a través de los instrumentos complementarios, conforman hoy el contenido del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: un derecho universal y expansivo que integra la protección frente a los riesgos, la promoción activa de la salud y la preservación duradera de las condiciones materiales, humanas y ambientales del trabajo, constituyendo uno de los pilares esenciales de la justicia social y del desarrollo sostenible en el sistema internacional del trabajo.

4. A modo de conclusión. Hacia la construcción del trabajo decente sostenible

La consolidación del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en 2022 no puede comprenderse únicamente como la elevación de una materia técnica a la categoría de principio fundamental. Supone también el reconocimiento de que la seguridad y la salud laboral deben concebirse bajo el prisma de la sostenibilidad, en tanto que su efectividad depende de la continuidad de las políticas, de la estabilidad de los marcos institucionales, de la participación constante de los interlocutores sociales y de la capacidad de adaptarse a los riesgos emergentes derivados de las transformaciones del trabajo y del entorno.

El Convenio n. 187 de 2006 ya contiene el germen de esta concepción. Su art. 2.1 consagra el principio de mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo, obligando a revisar periódicamente los sistemas nacionales para mantenerlos actualizados frente a nuevos riesgos (arts. 4 y 5). Asimismo, el art. 1.d define la cultura nacional de prevención como un sistema de derechos, deberes y responsabilidades claramente definidos, en el que gobiernos, empleadores y trabajadores participan activamente en la preservación de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, que otorga «máxima prioridad al principio de prevención»⁴⁷. Esta formulación traslada la seguridad y la salud laboral al terreno de la gobernanza, en la que

⁴⁶ Vid. Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, G. TUDELA CAMBRONERO, *op. cit.*, p. 283.

⁴⁷ Vid. B. GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, *op. cit.*, p. 140.

la eficacia de las normas depende de su inserción en estructuras estables, participativas y duraderas.

El paso definitivo para consagrar otras dimensiones de la sostenibilidad se produce con la adopción de las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, que vinculan explícitamente trabajo decente, salud laboral y sostenibilidad. Sostiene la OIT que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente son componentes indispensables del desarrollo sostenible (§ 7) y que la transición justa debe contribuir al trabajo decente, la inclusión social y la erradicación de la pobreza (§ 10). Destaca el papel de los gobiernos, empleadores y trabajadores en la creación de empresas sostenibles y empleo digno (§ 15) y exige coherencia entre las políticas de trabajo, medio ambiente y educación (§ 19.d). De especial relevancia son los §§ 32 y 33, que conciben la seguridad y la salud en el trabajo como parte de las políticas ambientales, ordenan evaluar los riesgos derivados del cambio climático y adaptar la normativa preventiva a los nuevos contextos productivos, y reclaman «definir leyes adecuadas» que obliguen a las empresas a reducir los efectos negativos de su actividad sobre la salud, la seguridad y el medio ambiente a lo largo del ciclo de vida de los productos y procesos (§ 32.). En conjunto, las Directrices trasladan la prevención al terreno de la sostenibilidad, consolidando una visión de la salud laboral como parte esencial de las políticas de transición justa y de desarrollo sostenible promovidas por la OIT.

La Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo marcó un paso adicional al reconocer expresamente que «las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente» y subrayar la necesidad de «asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental»⁴⁸. Estas proclamaciones vinculan de manera inequívoca la salud laboral con la Agenda 2030 y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 3 (salud y bienestar), el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 16 (instituciones sólidas), integrándola como una dimensión más de las políticas de desarrollo sostenible.

La OIT ha reiterado esta perspectiva en informes recientes. En un informe de 2019⁴⁹, se insiste en que las transformaciones derivadas de la digitalización, la externalización de riesgos, el envejecimiento de la población y la transición ecológica exigen sistemas preventivos flexibles y

⁴⁸ OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, cit., pp. 6 y 3.

⁴⁹ OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, 2019, p. 65 ss.

adaptativos, capaces de evolucionar junto con los procesos productivos. Y en el Prefacio a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en su versión enmendada en 2022, Guy Ryder afirma que las medidas de seguridad y salud en el trabajo son esenciales para «preservar un planeta habitable» y para impulsar una «transición justa hacia economías neutras en carbono centrada en las personas y que promueva la justicia social, pero que proteja a la vez el planeta y los escasos recursos naturales»⁵⁰. Ello permite interpretar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable en conexión con los desafíos globales vinculados a la sostenibilidad ambiental y la justicia intergeneracional⁵¹.

De este conjunto normativo y programático se desprende que el concepto de sostenibilidad que afecta a la seguridad y a la salud laboral, y al propio concepto de trabajo decente, ha sufrido una importante mutación. Así, desde una perspectiva netamente institucional, que exige garantizar la permanencia y coherencia institucional de las políticas que la desarrollan, se pasa a una noción social y ambiental, que demanda redefinir el contenido del trabajo decente en clave ecológica y social, entendiendo que un trabajo solo puede considerarse decente si es sostenible para las personas, para las instituciones y para el planeta.

La sostenibilidad social está vinculada a la necesidad de garantizar trayectorias laborales dignas, inclusivas y duraderas⁵². Se manifiesta en la capacidad real de las personas para permanecer en el empleo sin deterioro físico o psíquico irreversible, sin agotamiento crónico ni exclusión prematura⁵³. Incluye la adaptación del trabajo al envejecimiento activo, la protección de la salud mental, la prevención del desgaste vinculado a la intensificación productiva y a la hiperconectividad, la igualdad de género, la conciliación y la tutela reforzada de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad⁵⁴. Entendida así, exige condiciones laborales que permitan vidas prolongadas en el trabajo con dignidad, reconocimiento y autonomía⁵⁵.

⁵⁰ OIT, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, cit., p. 2.

⁵¹ Cfr. F. FITA ORTEGA, *Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*, en *esta Revista*, 2025, n. 1, p. 143.

⁵² Vid. OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, cit., III.B, p. 7.

⁵³ Vid. D.L. BLUSTEIN, *The Importance of Work in an Age of Uncertainty. The Eroding Work Experience in America*, Oxford University Press, 2019, pp. 76-83.

⁵⁴ Cfr. A. SEN, *Development as Freedom*, Alfred A. Knopf, 1999, pp. 87-90; M.C. NUSSBAUM, *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Harvard University Press, 2011, pp. 24-26 y 70-75.

⁵⁵ Vid. R.G. SULTANA, *Career Guidance for Social Justice in a Neoliberal Times*, en G. ARULMANI, A.J. BAKSHI, F.T.L. LEONG, A.G. WATTS (eds.), *Handbook of Career Development. International*

Por su parte, la sostenibilidad ambiental, reconocida en la Agenda 2030, en el Acuerdo de París y, entre otros instrumentos, en la Declaración del Centenario de la OIT⁵⁶, introduce la dimensión ecológica como condición del trabajo decente. Desde esta perspectiva, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable incluye la protección frente a los riesgos derivados del cambio climático y la degradación ambiental. Las olas de calor, la contaminación atmosférica, los desastres naturales y la exposición a sustancias químicas constituyen amenazas emergentes para la salud laboral, lo que obliga a incorporar criterios de evaluación ambiental en la planificación preventiva⁵⁷. La sostenibilidad ambiental requiere, además, la coherencia entre las políticas de seguridad laboral y las de salud pública, energía y medio ambiente, y la reducción del impacto ecológico de los procesos productivos⁵⁸.

Esta última dimensión introduce una transformación decisiva del trabajo decente, que ya no puede desvincularse de la responsabilidad ambiental. La OIT concibe los empleos verdes como la expresión más clara del vínculo entre trabajo decente y sostenibilidad ambiental, de modo que la dimensión ecológica deja de ser un complemento externo y se convierte en un elemento constitutivo del propio concepto de trabajo decente, estableciendo fuertes relaciones de interdependencia entre salud laboral, justicia climática y equidad intergeneracional⁵⁹.

En definitiva, la sostenibilidad se erige como la dimensión que permite articular el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable con la noción más amplia de trabajo decente sostenible. Al integrar las vertientes preventiva, social y ambiental, se asegura que la protección de la salud laboral se entienda como un proceso continuo y dinámico, llamado a consolidar un modelo de desarrollo que coloque la dignidad humana y la salud integral, también ambiental, en el centro de la agenda internacional del trabajo.

Perspectives, Springer, 2014.

⁵⁶ Cfr. NACIONES UNIDAS, *op. cit.*; OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, cit.

⁵⁷ Vid. M.T. IGARTUA MIRÓ, *Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral*, en *Lex Social*, 2024, n. 2; M. MIÑARRO YANINI, *La incidencia del cambio climático en la seguridad y salud en el trabajo: especial referencia a los riesgos laborales medioambientales*, en VV.AA., *op. cit.*, p. 23 ss.; H. ÁLVAREZ CUESTA, *La prevención de riesgos laborales ante los efectos del cambio climático*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2025, n. 43, pp. 51-56.

⁵⁸ Cfr. OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, cit., pp. 41-43; OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo*, 2018, p. 23 ss.

⁵⁹ Vid. OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo*, cit., p. 23 ss.

5. Bibliografía

- ALSTON P. (2004), *'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime*, en *European Journal of International Law*, vol. 15, n. 3, pp. 457-521
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2025), *La prevención de riesgos laborales ante los efectos del cambio climático*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 43, pp. 31-56
- BLUSTEIN D.L. (2019), *The Importance of Work in an Age of Uncertainty. The Eroding Work Experience in America*, Oxford University Press
- CARRIZOSA PRIETO E. (2022), *Promover un entorno de trabajo seguro y saludable. ¿Un nuevo principio en el derecho internacional?*, en S. BARCELÓN COBEDO, C. CARRERO DOMÍNGUEZ, S. DE SOTO RIOJA (coords.), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al Profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- CASTRO FRANCO A. (2025), *El marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027: un mundo laboral en constante transformación*, en M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, F.A. GONZÁLEZ DÍAZ (dirs.), *Estrategias de seguridad y salud en el trabajo: análisis de las estrategias europea, nacional y autonómicas*, Aranzadi
- COMITÉ DESC (2019), *La promesa de no dejar a nadie atrás: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, E/C.12/2019/1
- CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS (2018), *Promoción y protección de los derechos humanos y la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución 23 marzo, A/HRC/RES/37/24
- COUNCIL OF EUROPE (2022), *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2024), *De la prevención de riesgos laborales a la promoción de la salud en el trabajo: reflexiones sobre el concepto francés de 'calidad de vida y de condiciones de trabajo'*, en *Temas Laborales*, n. 173, pp. 75-108
- FITA ORTEGA F. (2025), *Por un derecho del trabajo interpretado con perspectiva medioambiental para favorecer su protección*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 134-163
- GARCÍA QUIÑONES J.C. (2025), *La cultura de la seguridad y salud en la empresa. El bienestar corporativo*, en VV.AA., *Desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley Prevención Riesgos Laborales 1995-2025)*. IX Congreso

[Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social](#), Laborum

- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO B. (2018), *De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva*, en [Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#), n. 138, pp. 139-162
- HEPPLE B. (2001), [Equality and empowerment for decent work](#), en *International Labour Review*, vol. 140, n. 1, pp. 5-18
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2024), [Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral](#), en [Lex Social](#), n. 2, pp. 1-36
- LÓPEZ INSUA B.M. (2019), [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(núm. 187\)](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. especial, pp. 1474-1491
- MIÑARRO YANINI M. (2025), *La incidencia del cambio climático en la seguridad y salud en el trabajo: especial referencia a los riesgos laborales medioambientales*, en VV.AA., [Desafíos en la seguridad y salud en el trabajo para el siglo XXI \(30 años de la Ley Prevención Riesgos Laborales 1995-2025\). IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social](#), Laborum
- MORENO MÁRQUEZ A.M. (2023), [El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español](#), en [Temas Laborales](#), n. 166, pp. 93-137
- NACIONES UNIDAS (2015), [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), Resolución 25 septiembre, A/RES/70/1
- NUSSBAUM M.C. (2011), *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Harvard University Press
- OIT (1998), [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión
- OIT (1999), [Trabajo decente. Memoria del Director General](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión
- OIT (2001), [Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Memoria del Director General](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión
- OIT (2015), [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#)
- OIT (2018), [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018. Sostenibilidad medioambiental con empleo](#)
- OIT (2019), [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª reunión

- OIT (2019), [*Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*](#)
- OIT (2021), [*La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*](#), Observatorio OIT, 25 enero
- OIT (2022), [*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión
- OIT (2022), [*Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª reunión
- OMS (2010), [*Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*](#)
- RAMOS QUINTANA M.I. (2018), *Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT*, en [*Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 138](#), pp. 91-114
- SALCEDO BELTRÁN C. (2021), [*El Comité Europeo de Derechos Sociales: legis interpretatio legis vim obtinet en su máxima esencia y resistencia*](#), en [*Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 460](#), pp. 73-127
- SEN A. (1999), *Development as Freedom*, Alfred A. Knopf
- SUÁREZ GONZÁLEZ F. (2000), *El Convenio 190 de la OIT y su repercusión en el ordenamiento español*, en [*Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 147](#), pp. 385-403
- SULTANA R.G. (2014), [*Career Guidance for Social Justice in a Neoliberal Times*](#), en G. ARULMANI, A.J. BAKSHI, F.T.L. LEONG, A.G. WATTS (eds.), *Handbook of Career Development. International Perspectives*, Springer
- VALDEOLIVAS GARCÍA Y., TUDELA CAMBRONERO G. (2000), *La protección de la seguridad y salud laboral en la historia de la OIT*, en [*Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n. 147](#), pp. 279-323

Normativa Europea

[Carta Social Europea \(revisada\)](#), 1996

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [*Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*](#), 28 junio 2021, COM(2021)323 final

[Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), 2017

[Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, 2021](#)

Normativa OIT

Convenio OIT n. 155, [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981

Convenio OIT n. 161, [Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo](#), 1985

Convenio OIT n. 187, [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo](#), 2006

Convenio OIT n. 190, [Convenio sobre la violencia y el acoso](#), 2019

Recomendación OIT n. 164, [Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores](#), 1981

Recomendación OIT n. 197, [Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo](#), 2006

La economía social: respuesta a la despoblación y mecanismo de cohesión social

Purificación MORGADO PANADERO*

RESUMEN: El fenómeno de la despoblación en algunos territorios de nuestro país está generando un problema de gran envergadura, con importantes repercusiones sobre el denominado reto demográfico. La falta de población conlleva la pérdida de servicios públicos y privados, creando importantes desigualdades territoriales y problemas que afectan a la cohesión social y económica de esos territorios. En este contexto se hace necesario implementar actuaciones públicas que reviertan esta situación, favoreciendo unas sociedades más igualitarias. Y, en esa línea, las políticas de fomento de empleo se convierten en una de las principales como elemento contra la exclusión. La creación de empleo, a través del impulso de entidades de economía social, que fijen población y que permitan el desarrollo de empresas y puestos de trabajo en las zonas afectadas, se convierte en una solución prioritaria a tener en cuenta, sobre todo por el respeto al entorno en el que se generan.

Palabras clave: Despoblación, economía social, empleo, cohesión social.

SUMARIO: 1. A modo de introducción. 2. La despoblación y la incidencia sobre la igualdad de oportunidades. 3. Implementación de políticas públicas: especial referencia a la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. 4. Las entidades de economía social como objeto de tutela pública en el debate interno e internacional. 5. Empleo y economía social contra la despoblación. 6. Bibliografía.

* Profesora TU de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Salamanca (España).



The Social Economy: Response to Depopulation and Mechanism for Social Cohesion

ABSTRACT: The phenomenon of depopulation in some areas of our country is generating a significant problem, with major repercussions on the so-called demographic challenge. The lack of population leads to the loss of public and private services, creating significant territorial inequalities and problems that affect the social and economic cohesion of these areas. In this context it is necessary to implement public actions that reverse this situation, fostering more egalitarian societies. And, along these lines, employment promotion policies become a key element in combating exclusion. Job creation, through the support of social economy entities that retain population and enable the development of businesses and jobs in the affected areas, becomes a priority solution to consider, especially given the respect for the environment in which these initiatives are created.

Key Words: Depopulation, social economy, employment, social cohesion.

1. A modo de introducción

Los denominados retos demográficos, con importantes diferencias y necesidades entre territorios, se han convertido en una de las principales preocupaciones para el futuro de las sociedades contemporáneas. Así, esta situación no sólo tiene un carácter cuantitativo, concretado en la disminución de habitantes, sino que también supone el establecimiento de grandes diferencias en función del territorio en el que se habita, generando en algunos casos graves procesos de exclusión social, como se verá.

En España y en buena parte de Europa, destacan como hechos desencadenantes del mismo la despoblación principalmente rural, o si se prefiere también denominar decrecimiento poblacional, el envejecimiento acelerado de la sociedad, que principalmente se agolpa en las zonas más despobladas, y los desequilibrios territoriales, que no sólo se darán entre lo rural y lo urbano, como se verá, y todo ello unido a la falta de infraestructuras en determinadas zonas, que provocan un mayor aislamiento¹.

Estas circunstancias generan en la práctica que se agraven las brechas sociales y económicas entre ciudadanos, lo que también se concreta en la dificultad de acceso a servicios públicos y privados, que, en algunos casos incluso desaparecen. Y por supuesto, la falta de oportunidades de empleo en muchas ocasiones es una de las constantes, que agudizan aún más esa despoblación, que es una de las cuestiones que más interés tienen para el estudio que aquí se acomete.

En algunos territorios de nuestro país, estos procesos alcanzan una dimensión estructural, como una seña de identidad, con una pérdida continuada de población y un estancamiento económico, que amenazan la sostenibilidad del territorio, circunstancia que se produce más en el entorno rural, pero que también podemos apreciar en algunas regiones del interior, respecto a las regiones mediterráneas, por ejemplo. Por ello, se trata de un fenómeno que cada vez adquiere una mayor significación, y frente al que hay que dar soluciones rápidas y solventes.

Este fenómeno va adquiriendo un carácter mundial, pues en otros territorios, como pudiera ser América Latina, emergen retos demográficos de signo distinto, pero igualmente profundos: la rápida transición hacia poblaciones cada vez más envejecidas, la caída de la fecundidad con tasas muy bajas que no garantizan el reemplazo generacional, las fuertes desigualdades territoriales donde se produce la coexistencia de zonas

¹ Vid. F. BECKER ZUAZUA, R. MYRO SÁNCHEZ, *Presentación*, en *Revista de Economía – ICE*, 2019, n. 908.

excesivamente ricas frente a entornos muy empobrecidos, las migraciones internas y externas justificadas por la búsqueda de nuevas oportunidades, y sobre todo, una creciente vulnerabilidad juvenil derivada del desempleo y la falta de oportunidades.

En conjunto, estas tendencias configuran un panorama global que exige respuestas integrales, sostenidas y adaptadas a cada contexto. Y estas actuaciones deben perseguir como objetivos prioritarios la planificación territorial y la cohesión social. Por ello, será necesario implementar medidas y actividades que den respuesta a esta situación, intentando principalmente una cierta reactivación económica de ese medio despoblado, con iniciativas adaptadas al territorio y a sus características.

2. La despoblación y la incidencia sobre la igualdad de oportunidades

El fenómeno de la despoblación es la consecuencia de los diversos flujos migratorios que se han producido en nuestro país a lo largo de varios siglos². Si bien es cierto que normalmente esa despoblación se ha producido en el ámbito rural, como consecuencia principalmente de esos procesos de concentración de personas en las zonas urbanas, no es menos cierto que también se han observado otros ciclos migratorios de las zonas interiores a las zonas marítimas, que también han sido relevantes³.

Así, podríamos explicar el paso de zonas rurales a zonas urbanas por los procesos de industrialización, que supusieron el éxodo rural, y el abandono de las tareas agrícolas y ganaderas. La tendencia a creer que se encontrarían con mejores condiciones de trabajo, mayores salarios y jornadas de trabajo más dignas y controladas, que aquellas que estaban sufriendo, fue una de las cuestiones que propiciaron ese cambio de residencia y el abandono de las zonas rurales y del campo, que en España se aprecia de forma significativa desde finales del siglo XIX.

Si bien es cierto que es una tendencia que se ha experimentado de forma continua, podemos afirmar que los ritmos e intensidades han variado a lo largo del tiempo, pero en los últimos años está generando la caída absoluta de la población en los entornos rurales, provocando una deslocalización masiva de los ciudadanos de las regiones agrarias hacia las industriales, debido sobre todo a la pérdida de la importancia del empleo en

² Vid. F. GOERLICH, S. MOLLÁ, *Desequilibrios demográficos en España: evolución histórica y situación actual*, en *Presupuesto y Gasto Público*, 2021, n. 102.

³ Así lo señala el CES, *Un medio rural vivo y sostenible*, Informe CES, 2021, n. 2, p. 23.

el ámbito agrario.

Pero, como decíamos, también se observa ese flujo desde las zonas interiores a las zonas marítimas, e incluso de las zonas montañosas a los valles, propiciados sobre todo por las mejores condiciones de transporte. Por tanto, «localizaciones que favorecían una mayor productividad agrícola o mejores accesos con menores costes de transporte fueron determinantes»⁴.

Por lo que se refiere a la despoblación rural, existen factores que han agudizado esas cifras. Así, debemos tener en cuenta que las políticas públicas de industrialización, que han favorecido principalmente a los entornos urbanos, corren paralelas a la ausencia de inversiones públicas que fomenten el empleo rural. Lo cual genera un incremento sin precedentes de la desigualdad económica entre ambas zonas). (se recomienda la siguiente redacción: Así, debemos tener en cuenta que las políticas públicas de industrialización que favorecen principalmente a los entornos urbanos Por ello, la consideración de industrialización referida a zonas urbanas supuso también un importante ataque a esta cuestión⁵.

No podemos obviar que esa industrialización de zonas urbanas tampoco se ha producido por igual en nuestro territorio. Así, el favorecimiento de determinadas regiones, principalmente marítimas, como Cataluña, País Vasco, Valencia o Galicia, en aras de esa mayor facilidad de transporte, también ha generado una importante consecuencia como es la despoblación de zonas interiores.

Oros factores, como han sido la incorporación al mercado laboral de la mujer o de los jóvenes, también han repercutido negativamente sobre el empleo en esas zonas, pues las mejores condiciones de trabajo de esos entornos protegidos por el sector público han favorecido aún más la concentración de ciudadanos en esos territorios. En este sentido, debemos tener en cuenta que esos flujos migratorios de jóvenes y mujeres, más dilatados en el tiempo, han sido propiciados en muchas ocasiones por la carencia de expectativas laborales en sus zonas de residencia y, como consecuencia, se han trasladado a las grandes ciudades.

Esta emigración de población joven, mujeres y hombres, hacia territorios más atractivos desde el punto de vista del empleo, se produce no sólo por la existencia de un mayor número de empleos, sino también por la decisión de cambiar de profesión, abandonando empleos del mundo agrario por otros del ámbito industrial y de los servicios, como se ha dicho, con

⁴ Así lo afirma V. PINILLA, *El reto demográfico: políticas frente a la despoblación rural en España*, en *Papeles de Economía Española*, 2023, n. 176, p. 147.

⁵ Vid. L. CAMARERO RÍOJA, *Por los senderos de la despoblación rural: notas desde la diversidad social*, en *Documentación Social*, 2017, n. 185.

mejores condiciones laborales y mejores salarios. Esto ha provocado en muchas ocasiones que esas zonas despobladas sean principalmente pobladas por hombres, principalmente en el ámbito rural, lo que ha supuesto una masculinización del campo y de las labores que en él se desempeñan.

Pero también ese cambio de jóvenes y mujeres se produce desde la oportunidad de nuevos estilos de vida, con acceso a mejores servicios y actividades, incluidas las infraestructuras y los medios de transporte. El poder acceder a servicios que, en el ámbito rural, o en pequeñas capitales de provincia son inexistentes, es también una de las circunstancias que refrenda igualmente ese abandono de zonas más despobladas para acceder a otras con un desarrollo social y económico más amplio, principalmente urbanas.

Bien es cierto que, aunque inicialmente ese tránsito de unas zonas a otras en sus inicios no fue considerado un problema, lo cierto es que ahora ha generado unas importantes consecuencias que necesitan de una reflexión y de la puesta en marcha de medidas que lo solventen. Y esto es así, porque esa despoblación en unos inicios más controlada, y que era menos evidente, sobre todo por el elevado número de personas que vivían en esas zonas hoy menos habitadas, en la actualidad está generando unos efectos adversos que necesitan de actuaciones que limiten ese éxodo, o al menos, reviertan las consecuencias negativas que se están produciendo.

Así, podemos afirmar que esta circunstancia ha generado también un gran problema que afecta a estas zonas con menos densidad de población, entornos rurales o capitales de provincia del interior con escaso desarrollo industrial, como es el progresivo envejecimiento de su población, lo que impide la renovación generacional, y sobre todo, como explicaremos a continuación, hace necesaria la puesta en marcha de servicios más específicos para esos sectores de población.

Ante las circunstancias expuestas, podemos afirmar que se debe evitar convertir la despoblación en una mera cuestión de aritmética estadística o de ingeniería social⁶, ya que también importa tener constancia de en qué territorio viven esas personas, pues la despoblación, como decíamos, afecta a diversas zonas no siempre similares entre sí. Pero, además, es necesario saber quiénes viven en él, para poder afrontar las necesidades que tienen sus ciudadanos, que no siempre son las mismas en función del sector poblacional que resida allí.

Eso en la práctica ha generado importantes consecuencias para esos

⁶ Vid. V. PINILLA, L.A. SÁEZ, *La despoblación rural en España: características, causas e implicaciones para las políticas públicas*, en *Presupuesto y Gasto Público*, 2021, n. 102, p. 85.

territorios que ven disminuir su densidad de población. Quizás algunas de las cuestiones más criticables pueden ser la disminución de servicios, lo que nos permitiría hablar de una ciudadanía de segunda clase. Se ha producido una brecha de acceso a servicios públicos y privados ente territorios, sobre todo de algunos que pueden ser considerados como esenciales para las familias, que, ante esta situación, optan por desplazarse a otras zonas para poder tener mejores posibilidades en esta materia.

Por un lado, podemos observar las deficiencias en algunos servicios de carácter público, como pueden ser la educación, la sanidad o los servicios sociales, o incluso también los servicios digitales. En este sentido, el cierre de colegios o centros de salud es una evidencia ante la disminución, e incluso, desaparición de población que necesita de los mismos. Igualmente, poníamos de manifiesto el progresivo envejecimiento de las personas en estas zonas que requieren de unos servicios sociales adecuados, pero que son inexistentes, entre otras cuestiones, por la falta de personas jóvenes trabajadoras que lo puedan desarrollar, como pudieran ser, por ejemplo, los servicios vinculados a la dependencia. Estas personas mayores requieren más atención sanitaria y social, justo cuando estos servicios son más escasos. Esto provoca que estos cuidados sean informales, y se produzcan principalmente en el ámbito familiar, aumentando la indefensión y el riesgo de exclusión social.

Esta circunstancia provoca nuevamente la salida de colectivos más jóvenes que, ante la insuficiencia de esos recursos públicos, deciden marcharse. Así, podríamos destacar los problemas que en la práctica pueden tener la falta de servicios que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, como colegios o guarderías, que no les permitirán desarrollar una actividad laboral en las mejores condiciones. Esta situación ahonda aún más en la vulnerabilidad de esas personas mayores que ven, ante la migración de los sectores de población más jóvenes, como, por ejemplo, sus redes de cuidados pueden verse mermadas⁷. Podemos afirmar, pues, que esa pérdida de población conlleva la disminución de servicios básicos, lo que a su vez incentiva nuevas huidas, en un ciclo que afecta a la sostenibilidad humana y del territorio.

En ese contexto no podemos dejar de mencionar también los efectos nocivos que la falta de un servicio público como es el transporte puede generar. Si acudimos a la reciente Ley de Movilidad Sostenible, Ley 9/2025, de 3 de diciembre⁸, el propio legislador en el Preámbulo de la norma afirma:

⁷ Sobre este problema concreto, *vid.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Despoblación, envejecimiento y servicios públicos de cuidado: apostando por los empleos verdes*, Aranzadi, 2023.

⁸ Un análisis exhaustivo de la norma en D.T. KAHALE CARRILLO (dir.), *La Ley de Movilidad Sostenible. Régimen jurídico, gobernanza y transformación del sistema de transporte*, Laborum, 2026.

surge así la necesidad de que los sistemas de transportes se relacionen entre sí y se vinculen con la evolución de la sociedad, el progreso económico y social, el medio ambiente y el clima, la generación y el consumo de energía, el desarrollo urbano y territorial, y la calidad de vida de las personas.

Así, el legislador considera el transporte como un medio de desarrollo económico y cohesión social. Por ello, y con esta visión, el legislador asume que será necesario proporcionar soluciones de movilidad pública, que a la vez sean accesibles, pero también asequibles para todos los ciudadanos y en todos los territorios, lo que deberá sobre todo proveerse en la movilidad cotidiana, con el fin de conseguir igualmente una movilidad inclusiva.

Se convierte así el derecho al transporte y el derecho a la movilidad en un derecho universal que deberá ser reconocido a todos los ciudadanos, pero además que implica un mandato a los poderes públicos para implementar las políticas adecuadas que lo desarrollen y permitir su ejercicio, sobre todo en aquellos territorios despoblados que son objeto de nuestro estudio.

Y, además, ese reconocimiento va unido a que ahora, además, se tiene en cuenta el carácter transversal del derecho al transporte como medio para poder ejercitar otros derechos reconocidos constitucionalmente. Así lo afirma el propio legislador en el Preámbulo cuando reconoce que

La facilidad de los desplazamientos no solo favorece la libertad de elección del lugar de residencia y el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, sino que es indispensable para acceder a otros servicios públicos esenciales como son la educación y formación, la sanidad, así como al ocio y disfrute del tiempo libre.

Así, el art. 4 de la norma plantea el derecho a la movilidad como un derecho universal, con una titularidad para todos los ciudadanos. Este derecho tiene, además, unas finalidades específicas que nos permite hablar de movilidad justa, como son permitir el libre ejercicio de los derechos y libertades constitucionales, favorecer las actividades personales y empresariales a través del acceso universal y el transporte inclusivo, e igualmente, y en aras de la equidad, atender las necesidades de los colectivos menos favorecidos y de las zonas menos pobladas, mediante la cohesión económica y territorial.

Obsérvese asimismo que el planteamiento que hace el legislador de la movilidad como un derecho universal y como herramienta para el desarrollo de otros derechos, la coloca también como una fórmula contra

la exclusión social. El derecho universal implica que nadie puede quedar excluido por su lugar de residencia, nivel de renta o capacidades físicas. Por ello, se defiende la accesibilidad universal y el transporte público, pero también el desarrollo económico y la cohesión territorial, garantizando que las zonas rurales o despobladas tengan un transporte adecuado que les permita eliminar la brecha de desigualdad respecto a las zonas urbanas o más pobladas, y también un transporte público que permita que todas las personas sin distinción por su capacidad económica puedan acceder al mismo. Así, la actuación de los poderes públicos se convierte en obligatoria por el mandato del legislador que impone ese acceso universal al transporte y a la movilidad, y que cobra especial significación en los territorios despoblados como mecanismo de desarrollo e inclusión social.

Por ello se hace necesaria la implementación de servicios públicos adecuados para esos colectivos que se quedan en las zonas despobladas, servicios que, en muchas ocasiones, como se ha visto, son escasos y no pueden dar respuesta a las necesidades de la población. Así, desde el sector público se debe apostar por la rentabilidad social, eliminando la brecha existente entre territorios. Se debe intentar lograr una mayor equidad en el acceso a los servicios, y permitir que esos ciudadanos accedan en igualdad de condiciones a los servicios públicos, que aquellos que se concentran en grandes núcleos poblacionales. Y, además, es necesario que esos servicios estén planificados de forma suficientemente flexible para poder adaptarse a esa situación de baja densidad de población. En esa línea, el criterio de eficiencia económica debe decaer en aras de la cohesión social.

Por otro lado, esta despoblación también provoca la desaparición de servicios de carácter privado por el cierre de empresas que, ante la falta de población, generan pérdidas de tal índole que no les permiten subsistir. Así, por ejemplo, la desaparición de bancos, guarderías, comercios, empresas de actividades de ocio, entre otras, se produce porque ven limitadas sus opciones de beneficios, y optan por poner fin a sus entidades, generando igualmente la pérdida de empleos y el consiguiente incremento de personas desempleadas. Por ello, se hace necesario también favorecer la creación de empresas y la posterior contratación de personas que puedan desarrollar su actividad económica y laboral con las garantías adecuadas.

En este sentido, tampoco podemos obviar que los procesos de políticas públicas, nacionales e internacionales, dirigidos a favorecer la justicia climática también pueden ser un factor que genere flujos migratorios y favorezca la despoblación. En este sentido, como es sabido, la justicia climática tiene por objetivo prioritario eliminar los procesos productivos más contaminantes, y potenciar formas de producción que generen efectos adversos para el clima. Pero ese objetivo también viene acompañado de

eliminar las fuentes de energía más contaminantes, lo que supone en muchos casos la desaparición de empresas en entornos rurales. Así, en determinadas zonas de interior se han desarrollado empresas vinculadas a la extracción y tratamiento de energías más sucias, como puede ser, entre otros, el carbón o las energías térmicas o nucleares. El cierre de estas empresas en aras de una mayor sostenibilidad ambiental puede generar la pérdida de empleos, y un nuevo ataque a la cohesión social y económica en función del territorio. Asimismo, la existencia de pequeñas empresas en esos territorios que igualmente no pueden ser viables desde el punto de vista de la justicia climática, pudieran ser también objeto de limitaciones en su desarrollo y pervivencia.

Por eso cobran en este sentido especial importancia las políticas públicas de transición justa. Así, en la Estrategia Española de Transición Justa, a través de su creación por Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética, afirma el legislador que es

necesario mejorar la capacidad del Estado para hacer frente a las oportunidades y a los desafíos de la transición ecológica y de la descarbonización mediante una Estrategia de Transición Justa, que sirva como guía de acción para optimizar los beneficios y minimizar los riesgos sobre el empleo.

Así, la transición justa se plantea como un elemento importante en el ámbito de las políticas de empleo, ya que la misma debe generar nuevos empleos, y además que se configuren como un empleo de calidad. Por lo tanto, la incidencia en el sector productivo y económico de ese cambio hacia los nuevos modelos ecológicos y sostenibles viene también acompañada de un compromiso social a través de la figura de la transición justa y su incidencia en el empleo.

Y esto cobra especial importancia en el ámbito de la despoblación, porque se debe ser garantista y una política ecológicamente más sostenible no puede suponer en ningún caso que los territorios y personas afectados sean tratados de forma diferente. Así, no podrá permitirse en ningún caso que la riqueza que posean, bien a través de empleo, del desarrollo empresarial o de otras fórmulas vinculadas a esos procesos productivos negativos, supongan un efecto opuesto, que los coloque en situación de vulnerabilidad social y económica.

En definitiva, podemos afirmar que la Estrategia exige aunar los beneficios climáticos que se van a generar con este cambio con políticas sociales y económicas destinadas a reducir la vulnerabilidad, apoyar a los afectados por el cambio climático y crear empleos dignos.

Dicho de otra manera,

Si la sociedad desea la transición hacia economías más ecológicas el coste y los riesgos sociales que genera esta transformación no pueden ser pagados y asumidos exclusivamente por quienes prestan servicios en los sectores afectados, sino por la sociedad en su conjunto [...]. De ahí que la transición justa consista en diseñar tanto la estrategia de transformación productiva como los mecanismos de sostenimiento económico que habrán de acompañar a los trabajadores y sus familias en todo el proceso⁹.

3. Implementación de políticas públicas: especial referencia a la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico

Como ha quedado expuesto, la despoblación es un fenómeno que está originando fuertes consecuencias sociales. Así, de un lado se están produciendo flujos migratorios “descontrolados” que originan un vaciamiento de ciertas zonas poblacionales, en beneficio de la concentración de personas en otros territorios.

A la vez, esa situación conlleva que esas migraciones, principalmente de personas jóvenes, supongan el envejecimiento de la población que se queda, con necesidades especiales dada su franja de edad. Esa disminución de población genera igualmente la desaparición de servicios, públicos y privados para los habitantes que se quedan, generando grandes desigualdades respecto a los habitantes de zonas más pobladas.

Ante esta situación, se hace necesaria la actuación por el sector público para frenar las consecuencias negativas que esos flujos migratorios pueden generar, como se ha visto. La calificación de ciudadanos de segunda categoría, con imposibilidad de acceder en igualdad de condiciones a los servicios públicos, en función de la residencia, y la desaparición de muchos de estos servicios en determinados entornos ante la falta de población, exigen la puesta en marcha de iniciativas públicas que reviertan la situación y establezcan medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades.

Basta acudir a nuestra norma suprema, para que más allá de por supuesto poner el foco de atención en el art. 14, podamos encontrar otros preceptos que aboguen por estas iniciativas. Así, el art. 2 CE establece el

⁹ M. SALAS PORRAS, *Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico-laboral*, en T. GUERRERO PADRÓN (dir.), *Derecho del trabajo y seguridad social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, 2024, p. 143.

principio de solidaridad entre las CC.AA., a la vez que el art. 9.2 recoge la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones adecuadas para la igualdad de los individuos y de los grupos en los que se integran, así como la eliminación de barreras que lo dificulten. Pero a mayor abundamiento, el art. 40.1 CE establece como mandato a los poderes públicos, en el contexto de los principios rectores de la política social y económica, el de promover las condiciones favorables para el progreso social y económico y la distribución equitativa de la renta regional. En un Estado social como el nuestro, dichas atribuciones a los poderes públicos deben ser puestas en marcha a través de las políticas sociales adecuadas.

En este contexto, y como desarrollo de lo anterior, surge la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural. Esta norma surge con varios objetivos como promover la diversificación económica de las zonas rurales, mejorar la calidad de vida de sus habitantes, proteger el medio ambiente, promover la digitalización en esos entornos, y favorecer la mejora de los servicios públicos en esas zonas. En definitiva, se trata de mejorar la calidad de vida de la población rural, dotándola de los mismos recursos a los que tienen acceso los habitantes de otras zonas geográficas de nuestro país.

Para ello se hace necesario invertir en servicios públicos como la sanidad o la educación, a la vez que se debe favorecer el empleo, con la creación de empresas, mediante líneas de financiación, y con la apuesta por políticas de formación. En este contexto, se debe favorecer la participación de todos los sectores implicados en ese desarrollo rural, tanto públicos como los propios ciudadanos residentes en esos territorios. Además, estas medidas deberán también realizarse teniendo en cuenta la sostenibilidad del medio ambiente, con la protección de la biodiversidad y de los recursos naturales. Todo ello propiciará la cohesión territorial y la igualdad de los ciudadanos, desde un punto de vista social y económico, promoviendo ese desarrollo del mundo rural, a través de planes y programas específicos.

De forma más específica, y aunque ya había habido algunas actuaciones previas¹⁰, la Estrategia Nacional frente al Reto demográfico¹¹, aprobada en 2019 por el Consejo de Ministros, incide aún más sobre estas cuestiones. Se trata de un instrumento que intenta abordar esta realidad de una forma integral y coordinada, y a diferencia de documentos anteriores, no se centra sólo en el ámbito rural, sino que su ámbito es más amplio, intentando crear

¹⁰ Vid. C. GÓMEZ BENITO, E. MOYANO ESTRADA, *La Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. Una política de Estado para un problema transversal de los territorios*, en *Mediterráneo Económico*, 2022, n. 35.

¹¹ Vid. I. MOLINA DE LA TORRE, *La estrategia nacional frente al reto demográfico y el Comisionado del Gobierno español encargado de su elaboración*, en *Práctica Urbanística*, 2020, n. 162.

una agenda de «igualdad y cohesión territorial».

Esta Estrategia nace con el principal objetivo de sentar las bases de un proyecto de país que garantice la igualdad de oportunidades en todo el territorio, mediante la coordinación de los distintos niveles administrativos y la colaboración público-privada. De esta forma, se pretende impulsar actuaciones sobre el territorio para reactivar aquellas zonas que se ven más castigadas por este fenómeno.

Así, se plantean objetivos y medidas (130 medidas concretas se han aprobado)¹² tendentes a dar respuesta a la despoblación y al envejecimiento de esas zonas. Se trata de diseñar un conjunto de políticas públicas destinadas a garantizar el desarrollo equilibrado de todos los territorios en España, abordando las desigualdades y desafíos demográficos desde un enfoque integral, en el que la participación de todas las Administraciones implicadas se convierte en prioritaria¹³.

En concreto, la Estrategia se estructura en 5 Ejes prioritarios con objetivos y medidas en cada uno de ellos. Así, el Eje 1 referido a *Demografía y población* establece como objetivo prioritario aumentar la población y mejorar la estructura demográfica, favoreciendo la población joven frente al envejecimiento. En este sentido, las medidas a adoptar son, entre otras, perseguir aumentar las tasas de natalidad, con medidas de conciliación, lo que implica, a su vez, promover la igualdad de género y la corresponsabilidad; por otro lado, mejorar la calidad de vida de los mayores y favorecer su participación, a través de la mejora de la salud y de la esperanza de vida, y fomentar la inmigración y la integración de estos colectivos en zonas despobladas.

Por lo que respecta al Eje 2, denominado *Territorio y medio ambiente*, se persigue como objetivo prioritario promover el desarrollo sostenible del territorio y proteger el medio ambiente. Para ello se adoptarán medidas como fomentar el desarrollo rural, gestionar de manera sostenible los recursos naturales, promover la movilidad sostenible con inversión en infraestructuras de transporte y comunicaciones, o prevenir los efectos adversos del cambio climático.

Especial interés tiene para nosotros el Eje 3, denominado *Economía y el empleo*, cuyo objetivo prioritario es fomentar el crecimiento económico y la creación de empleo. Para ello se favorecerá la innovación empresarial, se fomentará la formación y el empleo de calidad, se apoyará a las PMES, y se

¹² Vid. MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, [Plan de recuperación. 130 medidas frente el reto demográfico](#), 2021.

¹³ Algunas propuestas en J.L. DOMÍNGUEZ ÁLVAREZ, *Comunidades discriminadas y territorios rurales abandonados. Políticas públicas y derecho administrativo frente a la despoblación*, Aranzadi, 2021.

desarrollará la economía circular y la sostenibilidad, siendo también de gran relevancia promover la digitalización. Por ello, y de forma muy especial, se trata de promover el desarrollo económico y la creación de empleo en estas zonas despobladas, donde, como se verá, la economía social puede ser uno de los yacimientos de empleo por antonomasia.

Por lo que respecta al Eje 4, *Servicios públicos y bienestar social*, se va a actuar sobre aquella cuestión que ha generado más controversias en el caso de la despoblación. Se trata de implementar medidas para favorecer el acceso a esos servicios públicos en situación de igualdad para todos los ciudadanos y mejorar el bienestar social, lo que implica promover la universalidad de los mismos. Así, se incide sobre determinados servicios como son la educación y la formación, la sanidad y atención a la dependencia, la inclusión social y la lucha contra la pobreza, lo que supondrá también invertir en la integración laboral, como elemento principal de esa inclusión en los colectivos más jóvenes; y, asimismo, deberán desarrollarse actuaciones dirigidas al fomento de la vivienda, y a la accesibilidad. De esta forma, el legislador pone de manifiesto que no sólo son necesarios aquellos servicios vinculados a las personas mayores, sino que, para fijar población en estos territorios, urge igualmente desarrollar otros servicios públicos destinados a otros colectivos.

Por último, el Eje 5, de *Gobernanza y cooperación*, implica la necesidad de cooperación entre administraciones públicas¹⁴, en distintos niveles de actuación, para lograr luchar contra las consecuencias de esos procesos demográficos. Asimismo, se quiere también la participación de sujetos privados, como pueden ser los interlocutores sociales y los agentes económicos. De igual manera, se establece un proceso de evaluación y seguimiento de lo previsto en la Estrategia, con el fin de que se corrijan aquellas cuestiones que no alcancen los objetivos perseguidos.

Para dar respuesta todas estas necesidades es necesario contar con fuentes de financiación adecuadas que nos permitan desarrollar estas actuaciones públicas. En este sentido cobran especial importancia los fondos provenientes de la Unión Europea, que, junto a presupuestos internos podrán financiar estas iniciativas públicas. Se trata de diversos Fondos Estructurales. Entre ellos, destaca el Fondo de Desarrollo Regional (FEDER), que financia proyectos de desarrollo regional y promueve la cohesión económica y social; el Fondo Social Europeo (FSE), que persigue la formación y la inclusión social, o el Fondo de cohesión que reduce las

¹⁴ Sobre esas actuaciones en el ámbito local, *vid.* D. SANTIAGO IGLESIAS (dir.), [Políticas públicas y estrategias locales para abordar el reto demográfico](#), Fundación Democracia y Gobierno Local, 2024.

diferencias económicas y sociales entre las regiones. Con esta financiación, se podrá dar respuesta a estas necesidades, y se implementarán las medidas previstas.

En la actualidad se está llevando a cabo el diseño de la II Estrategia por parte del Ministerio de Transición ecológica y reto demográfico. Se trata en definitiva de continuar con una política que ponga límites a esa despoblación que afecta a los derechos de ciudadanía, y que tiene importantes repercusiones sobre las desigualdades en materia de territorio y afecta a la cohesión económica, por la falta de desarrollo, y social, por la casi desaparición de los servicios, públicos y privados.

Por ello, se hace necesario seguir implementando estas actuaciones que han supuesto la introducción de una política de Estado, con implicación de todas las Administraciones Públicas, que, de forma transversal han intentado eliminar los afectos adversos que ha supuesto el tránsito de población de zonas con menos oportunidades, a territorios con mejores y mayores servicios. Con todas esas iniciativas se trata de eliminar esa concepción de estas zonas despobladas como “territorios-problema”, para darles un enfoque positivo como “territorio-oportunidades”¹⁵.

4. Las entidades de economía social como objeto de tutela pública en el debate interno e internacional

Con diferentes conceptos, y distintas evoluciones¹⁶, la economía social está definida por la Comisión Europea en 1989 de la siguiente manera:

Una empresa pertenece a la economía social si su actividad productiva se basa en técnicas de organización específicas. Estas técnicas se fundamentan en los principios de solidaridad y participación (que normalmente responde a la norma un hombre un voto) entre sus miembros, sean estos productores, usuarios o consumidores, así como en los valores de autonomía y de ciudadanía. En general estas empresas adoptan la forma jurídica de cooperativa, mutua o asociación¹⁷.

¹⁵ Vid. M. MOLINA IBÁÑEZ, *Dimensión territorial de la despoblación: aproximación al papel de las políticas públicas en un entorno europeo*, en J. FARINÓS DASÍ, J.F. OJEDA RIVERA, J.M. TRILLO SANTAMARÍA (eds.), *España: Geografías por un Estado posmoderno*, Geocrítica, AGE, 2019.

¹⁶ Vid. C. GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, *La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada “Economía Social”. La participación en democracia en la economía: la regla de comportamiento de la sociedad de la información*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 1999, n. 33.

¹⁷ Comunicación de la Comisión al Consejo *Las empresas de la economía social y la realización del mercado europeo sin fronteras*, 18 diciembre 1989, SEC(89)2187 final.

Como vemos, se trata de unas entidades donde la supremacía del capital, propia de las entidades de capital, queda relevada por la importancia de otros principios como son la igualdad, la democracia o la cooperación entre sus miembros, siendo el beneficio social el prioritario.

Posteriormente, la Ley española 5/2011, de Economía Social, incide también sobre esas señas de identidad, y define a ésta como el «Conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos» (art. 2).

Podría decirse pues que la consideración como entidad de Economía Social deriva de las actividades realizadas por estas entidades, que persiguen la cobertura de necesidades colectivas, tanto para sus miembros como para la sociedad en su conjunto. Por ello, lo importante es el fin perseguido, que se puede concretar en un desarrollo social y económico, y unas sociedades más igualitarias. Se trata de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto, relacionando aspectos económicos con otros de carácter social, con el objetivo de lograr una sociedad más justa, y en la que se propugne la inclusión social y la lucha contra la pobreza¹⁸.

Estos objetivos están claramente ligados a las necesidades que hemos apuntado se están generando por la despoblación y el reto demográfico al que nos hemos referido. Concretamente el art. 8 de la citada norma, referido a la obligación de los poderes públicos de promover la economía social, en su letra *i* establece «Fomentar el desarrollo de la economía social en áreas como el desarrollo rural, la dependencia y la integración social», siendo por lo tanto una de las áreas de actuación a desarrollar.

Y de forma más específica, la reforma legislativa de la Ley 5/2011 por la denominada Ley Integral de Impulso de la Economía Social, Ley 1/2026, de 8 de abril, establece la necesidad de potenciar estas entidades como alternativa y solución al reto demográfico y la despoblación.

Se trata en definitiva de llevar a cabo un desarrollo local con el fin de modificar la estructura socioeconómica del territorio concreto, y alcanzar así una mayor competitividad de las empresas, altas tasas de empleo y del nivel de vida de sus habitantes, en el que las entidades de economía social pueden ser el vehículo de dicho cambio.

Y refrendando esta tesis podemos admitir que

¹⁸ Vid. J.M. GÓMEZ GARCÍA, A. ROMÁN ORTEGA, *La economía social y su contribución a la promoción del desarrollo local y regional*, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 2005, n. 6, p. 729 ss.

lo social debería entenderse en un marco de Economía Social desde una triple perspectiva que concite, por un lado, a la persona, por otro, a la organización y, finalmente, al territorio y/o comunidad, procediendo de un modo integrado al tratamiento de los tres factores partiendo así de las personas dentro de las organizaciones y como parte del territorio que habitan y donde desarrollan sus vínculos¹⁹.

Por su parte, el art. 108 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas se refiere al *Fomento del cooperativismo*. En este sentido, «se reconoce como tarea de interés general, a través de esta Ley y de sus normas de aplicación, la promoción, estímulo y desarrollo de las sociedades cooperativas y de sus estructuras de integración económica y representativa», a la vez que se determina que será el Ministerio de Trabajo, el órgano encargado de dicho fomento, «al que dotará de los recursos y servicios necesarios para la realización de sus funciones de promoción, difusión, formación, inspección y registral».

Asimismo, también hay que mencionar aquí el art. 129.2 CE, ya que el mandato del constituyente a los poderes públicos de proteger y fomentar las cooperativas justifica este tipo de iniciativas. Téngase en cuenta que se trata del único tipo de empresa que es mencionada en la norma suprema para exigir a los poderes públicos que las fomente, mediante una adecuada legislación, frente a otro tipo de iniciativas empresariales. Y es el carácter social de las mismas, y los beneficios que aporta a la sociedad en su conjunto, los que justifican esa exigencia constitucional.

Pero no podemos obviar que la defensa de la OIT por ejemplo del denominado trabajo decente, en las últimas décadas también puede entroncar con los principios de la economía social. En un primer momento debemos destacar la Recomendación n. 193 de 2002 sobre la promoción de las cooperativas, para posteriormente, de forma más amplia, el tratamiento que se hace en la [Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria de 2022](#)²⁰.

En esa Resolución, la OIT reconoce «la contribución de la ESS a la consecución del trabajo decente, la economía inclusiva y sostenible, la justicia social, el desarrollo sostenible y la mejora de los niveles de vida para todos». Y, además, y de acuerdo con el tema que aquí estamos tratando,

¹⁹ N. ORDÓÑEZ PASCUA, *Economía Social y brecha de género*, en S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, H. ÁLVAREZ CUESTA (dirs.), [Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades de empleo desde la economía social](#), Colex, 2026, p. 16. *Vid.* también la Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027.

²⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, 2022, 110ª Reunión.

afirma que se debe

valorar el arraigo local de la ESS y su contribución a la aplicación de soluciones tanto ya establecidas como innovadoras para brindar oportunidades de trabajo decente, y responder a las necesidades de los grupos desfavorecidos y las personas en situación de vulnerabilidad, en particular las mujeres, inclusive en las zonas rurales.

Y, por ello, insta a los Estados miembros a

establecer un entorno propicio que sea compatible con la naturaleza y la diversidad de las entidades de la ESS para promover el trabajo decente y aprovechar plenamente las posibilidades que ofrecen estas entidades, con objeto de contribuir al desarrollo sostenible y a las empresas sostenibles, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

En definitiva, la existencia de un trabajo con buenas condiciones de prestación de servicios, así como la participación de los trabajadores en los medios de producción con sistemas de autogestión como los que se dan en algunas de las entidades de economía social, como son las cooperativas o sociedades laborales, claramente están en conexión con esa idea del trabajo decente.

Igualmente, podemos afirmar que estas iniciativas están relacionadas con los denominados [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#). Así lo expuso la ONU también en la declaración del año 2025 como Año internacional de las Cooperativas, bajo el lema *Las cooperativas construyen un mundo mejor*, donde se destaca la contribución de este tipo de entidades a la consecución de los ODS para el año 2030, que fueron establecidos por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2015. Estos Objetivos surgen con la meta de abolir grandes problemas mundiales como la pobreza y la exclusión social, la desigualdad, el cambio climático, o potenciar el trabajo decente y el crecimiento económico. Y en concreto la economía social puede ser un mecanismo para encontrar un equilibrio entre las dimensiones económica, social y medioambiental del mundo del trabajo y contribuir a un futuro mejor para las personas y el planeta, a la prosperidad, la paz, la cooperación y la solidaridad, a fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, y a reducir las desigualdades.

De forma más reciente, la ONU en sus Asambleas Generales de 18 de abril de 2023 y de 19 diciembre de 2024 sobre *Promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible* ha reconocido que la economía social y solidaria puede contribuir a la consecución de los ODS. Pero además ha

puesto de manifiesto la importancia que estas iniciativas representan como dinamizadores de los territorios, por su adaptación al contexto local, permitiendo el desempeño de un trabajo decente y favoreciendo el desarrollo económico y social de los territorios en los que se sitúan.

En el ámbito europeo ese interés también es palpable. Así podemos mencionar el Plan de Acción Europeo para la Economía Social²¹, creado en 2021, y cuyo objetivo principal ha sido reconocer a la economía social como un actor transversal de las principales políticas de desarrollo socioeconómico de la Unión Europea. En este sentido, se promueve dar una mayor visibilidad a estas entidades y sus principios, y favorecer su creación y consolidación con el desarrollo de una legislación europea adecuada, que favorezca su actuación transnacional, y además incidir en el establecimiento de líneas de financiación adecuadas.

De forma más reciente, ese interés se demuestra igualmente con la Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social. Así se reconoce a las mismas como elementos fundamentales para crear y mantener puestos de trabajo de calidad, garantizando la inclusión social y laboral de los colectivos más desfavorecidos, con la creación de empleo. Todo esto provocará un importante cambio social que suponga la igualdad de oportunidades para esos colectivos, bien para obtener un empleo o incluso para crear sus propias empresas de economía social.

En este sentido, y demostrando el interés del sector público español sobre estas realidades, se ha aprobado en el ámbito interno la II Estrategia Española de Economía Social 2023-2027²², y que es continuación de la I Estrategia para el desarrollo de la Economía Social aprobada para el periodo 2017-2020. Así, en la Estrategia se establece como misión prioritaria

Fortalecer y desarrollar la Economía Social a través del impulso de sus entidades y empresas; de la visibilización de sus elementos diferenciales como modelo empresarial; y de la puesta en valor de la aportación a la sostenibilidad económica, social y medioambiental de este modelo de organización.

Y esto es así porque se afirma que la economía social es fundamental «para contribuir a la generación de empleo, incluyendo el empleo de

²¹ El 9 de diciembre de 2021, la Comisión Europea aprobó el Plan de Acción Europeo para la Economía Social, en su Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la Economía Social*, COM(2021)778 final.

²² Resolución de 17 de mayo de 2023, cit.

colectivos vulnerables, y a la cohesión social y territorial, gracias a los valores en los que se sustenta». Además responde al interés de fomentar la economía social para incrementar su contribución al desarrollo socioeconómico del Estado, con el fin de

consolidar una economía sostenible e inclusiva que dé oportunidades a los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad y que fomente el emprendimiento colectivo como una fórmula de creación de empleo de calidad, flexible y estable, enmarcada en otros objetivos estratégicos como son la lucha contra la despoblación y el aprovechamiento racional de los recursos naturales respetando el entorno y el medio ambiente.

Ante lo expuesto, debemos asimismo afirmar que gozan de una especial protección por los beneficios que pueden reportar al sistema económico, y por ese carácter más humanizador de las relaciones de producción. Y esto es así, si tenemos en cuenta sus principios básicos de funcionamiento, de democracia interna y relaciones de igualdad, así como la distribución de beneficios, basados en las aportaciones de trabajo colaborativo al fin común, y no en sí en las aportaciones al capital. Las personas y el interés social cobran primacía respecto a los beneficios y a los fines económicos, y son esos objetivos que persiguen los que justifican una especial protección por el sector público. que las considera como motor de cambio para una sociedad más igualitaria y cohesionada.

Por ello tradicionalmente en nuestro país este impulso se ha concretado en una serie de medidas:

1. *asistencia técnica*. En ella quedan incluidas la contratación de directivos (ajenos a la sociedad y vinculados mediante una relación laboral); los estudios de viabilidad de los proyectos empresariales; los informes sobre mercados y el asesoramiento técnico, jurídico y económico;
2. *formación, fomento y difusión*. Formación para socios de cooperativas y sociedades laborales y otros colectivos en materia cooperativa, fomento de la economía social y de sus principios de actuación a través de cursos y congresos sobre la materia, que no deben ser exclusivamente realizados por entes de la economía social, sino que también tienen cabida otras instituciones, como pudieran ser las universidades;
3. *difusión de estudios e investigaciones sobre economía social*;
4. *inversiones en inmovilizado*. Al igual que sucedía en el caso de los autónomos, aquí se conceden subvenciones económicas que bonifican los intereses de los préstamos para la adquisición de los bienes necesarios para la constitución y funcionamiento de la

sociedad;

5. *política fiscal adecuada*. Se trata de subvenciones para la constitución o modificación de las sociedades, así como de bonificaciones respecto a los impuestos. En estos casos, estamos ante la disminución de los costes que dichos actos jurídicos generan.

Pero, además, debemos mencionar otras actuaciones más vinculadas al empleo, como por ejemplo la capitalización por desempleo, consistente en poder acceder a la cuantía de dicha prestación en un pago único para poder constituir entidades de economía social o formar parte de ellas. Igualmente, desde las políticas públicas de empleo se ofrecen asignaciones económicas directas para convertirse en socios de entidades de economía social. En este ámbito existen ayudas económicas para adquirir la condición de socio trabajador y también bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social.

5. Empleo y economía social contra la despoblación

Vemos que la economía social en la práctica se ha erigido como una institución que debe gozar de especial protección, y que tiene su exponente principal en el ámbito del empleo, como mecanismo principal de desarrollo y de inclusión social, por lo que debemos ponerla en relación con nuestras políticas de empleo, y la importancia que tiene.

El art. 2 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LE) define como política de empleo «las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo, cuyo diseño y ejecución deberán coordinarse mediante la colaboración de las Administraciones públicas con competencias en la materia y con la participación de los interlocutores sociales», confluyendo en esa definición tanto las políticas activas de empleo como las pasivas.

Por lo que aquí respecta, nos interesan aquellas definidas como políticas activas de empleo, que, de acuerdo con el art. 31 LE,

Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Pero, además, hay que traer aquí a colación la preocupación en el ámbito de la Unión Europea por el empleo, y la necesidad de buscar nuevos sectores productivos, apenas desarrollados, que asuman el exceso de mano de obra existente. Esto es lo que se denominó “nuevos yacimientos de empleo”, colocando a la economía social en ese listado, lo que provoca ese interés de las instancias públicas en su promoción y fomento, al ser considerada como una posible solución a las tasas de desempleo.

Así asentada la importancia de la economía social en el ámbito del empleo, sobre todo también porque en la mayoría de las ocasiones ha generado un empleo indefinido y de calidad, que, como demuestran las estadísticas oficiales, ha sabido resistir a las acometidas de las diferentes crisis, económicas y sanitarias, que hemos padecido recientemente, conviene ahora trasladar esta idea a los territorios afectados por la despoblación y el reto demográfico, relacionándola principalmente con los principios que caracterizan a las entidades que participan de esta forma de hacer economía.

En primer lugar, nos encontramos con sociedades abiertas, siendo uno de sus principios prioritarios aquel que permite la adhesión y baja voluntaria (principio de puertas abiertas). En este sentido, es posible que cualquier persona del territorio pueda sumarse a esta iniciativa, o incluso dadas las facilidades que representa la creación de unas entidades, ser esa persona el motor de inicio de la misma y constituirla. Así, con la puesta en marcha de su propia entidad o la posibilidad de incorporarse a una ya existente como socio, puede generar un arraigo fundamental, al crear su propio puesto de trabajo. No podemos obviar que el empleo es el principal mecanismo contra la exclusión social, y desde luego estas fórmulas asociativas constituyen un exponente principal, pues no sólo permiten el acceso al mismo, sino que son en muchos casos verdaderos modelos de autoempleo, y de empoderamiento social y económico, al permitir que esas personas puedan ser empresarios al crear sus propias entidades.

Por otro lado, la configuración de la economía social en estructuras democráticas, donde todos los socios tienen la misma capacidad de decisión (un hombre, un voto), vinculado al desarrollo al trabajo, y no a la aportación al capital, también es una señal de identidad que es bien acogida en esas zonas despobladas. El hecho de que el trabajador que forma parte de la sociedad en su condición de socio pueda adoptar decisiones en su propio entorno, en esa soberanía que le es reconocida por las entidades de economía social, y no necesita que esas decisiones sean tomadas en territorios más lejanos, desconocedores de la realidad diaria de la entidad, favorece el impulso de estas entidades.

Además, no podemos obviar que esta estructura democrática también

se refleja en el hecho de que los diferentes socios pueden y deben acceder a los órganos de gobierno de la sociedad, lo que aun más evidencia ese carácter de propiedad respecto a la entidad, y que hace que el ciudadano que se encuentra en esa posición tenga un mayor apego a ésta. El sentimiento de propiedad, unido a la capacidad de decisión y organización que generan estas estructuras democráticas ahonda en el deseo de permanecer en ese entorno.

Otro principio de estas entidades está relacionado con la distribución de beneficios. Igual que en lo que se refiere a la toma de decisiones, que están fundadas en la aportación al trabajo colectivo, y no en base a los capitales aportados, lo cierto es que la distribución de beneficios entre los socios tiene el mismo planteamiento. Pero, además, estas cantidades que deben ser repartidas están limitadas, de tal forma que no puede obtenerse una plusvalía elevada. E incluso, es obligatorio reinvertir esos beneficios en la propia sociedad, a través de la existencia de unos fondos internos que es necesario dotar anualmente, tanto para fijar reservas, pero también para invertir en formación.

Por lo que respecta a la formación, es otro de los principios de funcionamiento de estas organizaciones. Se configura como una de las señas de identidad, por lo que se hace necesario destinar fondos específicos para la formación y promoción. Se consigue la profesionalización de los sectores de producción, siendo eso un factor fundamental para la retención de personas jóvenes que puedan desempeñar esas actividades en sus zonas de origen, manteniendo un empleo de calidad para este colectivo. De esta forma, la inversión en formación ayuda a crear profesionales más competitivos y entidades más resilientes, que pueden operar en igualdad de condiciones en el mercado de bienes y servicios.

Decíamos igualmente, que la distribución de beneficios también va destinada a promover mejoras en el entorno socioeconómico más próximo, como uno de los principios propios de estas organizaciones, que se denomina *Interés por la comunidad*. Se reinvierten esas cantidades de beneficios en la mejora de la propia sociedad de economía social, pero también en el entorno más próximo, como veremos.

Esto es lo que podemos considerar una reinversión territorial, ya que parte de esas cuantías van destinadas a mejorar los servicios de los colectivos que están en el territorio en el que la cooperativa desempeña su actividad, por lo que los ciudadanos de esas zonas se beneficiarán también de la que podríamos denominar “obra social” de las entidades. Así, en muchas ocasiones permitirán la creación de servicios inexistentes, que cubran las necesidades de los ciudadanos que el sector público o el sector privado, en aras de la eficiencia económica, no han generado.

Estamos quizás ante el principio de las entidades de economía social que más relación guarda con el estudio que acometemos. El papel de estas organizaciones, invirtiendo en la generación de medidas y recursos que palién las necesidades específicas de los grupos poblacionales de su entorno, excede de su papel como meras creadoras de empleo, y las convierte en verdaderas ejecutoras de políticas sociales, cubriendo esos vacíos que el sector público no ha completado. La preocupación por el territorio es palpable, ya que la lucha por conseguir una cohesión económica y territorial para sus ciudadanos se convierte en una de sus metas.

En la misma línea, en muchas ocasiones, el objeto social perseguido por las entidades de economía social está en clara conexión con las necesidades que se demandan en los territorios en los que se asientan (servicios de cuidados, dependencia, guarderías)²³, pero también con los recursos naturales que en ellas existen. Así, y recogiendo el concepto de yacimiento de empleo al que antes nos referíamos, esas organizaciones normalmente realizan actividades demandadas por las personas que viven en esas zonas, pero también llevan a cabo prácticas productivas basadas en la explotación de los recursos naturales de la zona, en esa preocupación por el territorio y por quienes lo habitan. Así, por ejemplo, creación de organizaciones para la explotación y distribución de plantas, frutas, hortalizas, ganado y derivados, o de fuentes de energía limpias, como las que se generan por el sol, el agua o el viento, son claros ejemplos. Asimismo, el desarrollo de actividades vinculadas al turismo rural es también un exponente de ese empleo basado en el territorio.

Ante todo lo expuesto, podemos concluir que las entidades de la economía social son fundamentales para la creación de empleo, especialmente en los territorios azotados por la despoblación, puesto que su preocupación genuina por el ser humano permite elevar al mismo plano de igualdad este objetivo con el de la productividad. Siendo esta una ventaja sobre las entidades que practican la economía tradicional, centrada exclusivamente en la competitividad y no en lo social. Las empresas de economía social, por tanto, permitirán la cobertura de las necesidades con la creación de servicios públicos y privados, prestación de servicios sociales, como los relacionados con la salud y la atención, la educación y la formación profesional, pero también con la explotación de los recursos existentes en esos territorios.

Pero, además, el recurso a la economía social permitirá obtener otros logros. Así, junto con el trabajo decente, estas fórmulas permitirán la

²³ Sobre esas oportunidades laborales *vid.* S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, H. ÁLVAREZ CUESTA (dirs.), *op. cit.*

protección del medio ambiente, incluso mediante el fomento de prácticas sostenibles²⁴, la promoción de la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de colectivos que pueden tener problemas de inserción. De esta forma se producirá un crecimiento sostenible e inclusivo.

Todas estas cuestiones incidirán sobre las estructuras empresariales de la zona, lo que permitirá un desarrollo local y regional, que conseguirá la cohesión social y territorial que hemos demandado, y que harán que la despoblación y el reto demográfico se conviertan en una oportunidad, revirtiendo los efectos nocivos que pueden generar.

6. Bibliografía

- BECKER ZUAZUA F., MYRO SÁNCHEZ R. (2019), *Presentación*, en *Revista de Economía – ICE*, n. 908, pp. 3-7
- CAMARERO RIOJA L. (2017), *Por los senderos de la despoblación rural: notas desde la diversidad social*, en *Documentación Social*, n. 185, pp. 19-35
- CES (2021), *Un medio rural vivo y sostenible*, Informe CES, n. 2
- DOMÍNGUEZ ÁLVAREZ J.L. (2021), *Comunidades discriminadas y territorios rurales abandonados. Políticas públicas y derecho administrativo frente a la despoblación*, Aranzadi
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ C. (1999), *La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada “Economía Social”. La participación en democracia en la economía: la regla de comportamiento de la sociedad de la información*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 33, pp. 79-114
- GOERLICH F., MOLLÁ S. (2021), *Desequilibrios demográficos en España: evolución histórica y situación actual*, en *Presupuesto y Gasto Público*, n. 102, pp. 31-54
- GÓMEZ BENITO C., MOYANO ESTRADA E. (2022), *La Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico. Una política de Estado para un problema transversal de los territorios*, en *Mediterráneo Económico*, n. 35, pp. 443-462
- GÓMEZ GARCÍA J.M., ROMÁN ORTEGA A. (2005), *La economía social y su contribución a la promoción del desarrollo local y regional*, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n. 6, pp. 727-753
- KAHALE CARRILLO D.T. (dir.) (2026), *La Ley de Movilidad Sostenible. Régimen jurídico, gobernanza y transformación del sistema de transporte*, Laborum

²⁴ En la relación economía social-sostenibilidad se puede revisar S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, H. ÁLVAREZ CUESTA (dirs.), *La economía social y el desarrollo sostenible*, Colex, 2022.

- MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO (2021), [Plan de recuperación. 130 medidas frente el reto demográfico](#)
- MOLINA DE LA TORRE I. (2020), *La estrategia nacional frente al reto demográfico y el Comisionado del Gobierno español encargado de su elaboración*, en *Práctica Urbanística*, n. 162
- MOLINA IBÁÑEZ M. (2019), *Dimensión territorial de la despoblación. Aproximación al papel de las políticas públicas en un entorno europeo*, en J. FARINÓS DASÍ, J.F. OJEDA RIVERA, J.M. TRILLO SANTAMARÍA (eds.), [España: Geografías por un Estado posmoderno](#), Geocrítica, AGE
- OIT (2022), [Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª Reunión
- ORDÓÑEZ PASCUA N. (2026), *Economía Social y brecha de género*, en S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, H. ÁLVAREZ CUESTA (dirs.), [Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades de empleo desde la economía social](#), Colex
- PINILLA V. (2023), [El reto demográfico: políticas frente a la despoblación rural en España](#), en [Papeles de Economía Española](#), n. 176, pp. 146-161
- PINILLA V., SÁEZ L.A. (2021), *La despoblación rural en España: características, causas e implicaciones para las políticas públicas*, en [Presupuesto y Gasto Público](#), n. 102, pp. 75-92
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2023), *Despoblación, envejecimiento y servicios públicos de cuidado: apostando por los empleos verdes*, Aranzadi
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., ÁLVAREZ CUESTA H. (dirs.) (2022), [La economía social y el desarrollo sostenible](#), Colex
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., ÁLVAREZ CUESTA H. (dirs.) (2026), [Sostenibilidad social y territorial. Oportunidades de empleo desde la economía social](#), Colex
- SALAS PORRAS M. (2024), *Acuerdos de transición justa y descarbonización en sectores sometidos a reestructuración industrial. Primeras aproximaciones desde la perspectiva jurídico-laboral*, en T. GUERRERO PADRÓN (dir.), [Derecho del trabajo y seguridad social. Aspectos críticos de su regulación](#), Laborum
- SANTIAGO IGLESIAS D. (dir.) (2024), [Políticas públicas y estrategias locales para abordar el reto demográfico](#), Fundación Democracia y Gobierno Local

Normativa Europea

- Comunicación de la Comisión al Consejo *Las empresas de la economía social y la realización del mercado europeo sin fronteras*, 18 diciembre 1989, SEC(89)2187 final
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones [Construir una](#)

[economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social](#), 9 diciembre 2021, COM(2021)778 final

Páginas web

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): <https://www.un.org/sustainable-development/es/>

Capacitar para intervenir: la experiencia del INCA Rural en México*

Jorge Rubén AFARIAN**

RESUMEN: Este artículo tiene por objetivo estudiar las formas de capacitación y participación de las personas trabajadoras para el cuidado de la salud y el ambiente, a partir de la experiencia laboral y sindical del Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural), dependiente del Estado mexicano. Indaga las concepciones sobre la capacitación por parte del Sindicato de Trabajadores del INCA Rural (STINCA), el que, además de defender los intereses de sus trabajadores, tiene por objetivo la formación de productores rurales, con el fin de mejorar su capacidad de intervención en el proceso de trabajo. La experiencia del INCA Rural constituye un claro ejemplo de la vinculación entre la formación de las personas trabajadoras en condiciones de trabajo, salud y ambiente y la gestión y la participación en el entorno laboral.

Palabras clave: Capacitación, intervención, sindicato, INCA Rural, México.

SUMARIO: 1. Fundamentación y marco teórico. 2. Estrategia metodológica. 3. El FAT y la formación. 4. El INCA Rural, el STINCA y la capacitación. 4.1. El INCA Rural y el STINCA. 4.2. La capacitación y la metodología del trabajo-aprendizaje. 4.3. Los referentes del STINCA. 5. Una experiencia: *Sin Maíz No Hay País*. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

* Esta investigación fue financiada por una beca posdoctoral de la Universidad Nacional Autónoma de México. Agradezco los comentarios y sugerencias de las personas evaluadoras de esta contribución y a los entrevistados y entrevistadas para la investigación que derivó en este artículo.

** Doctor en Derecho del Trabajo, Universidad de Buenos Aires (Argentina); Profesor de grado y posgrado, Universidad de Buenos Aires (Argentina) y Universidad Nacional Autónoma de México; Investigador Posdoctoral en el Programa de Becas Posdoctorales, Universidad Nacional Autónoma de México; Becario, Instituto de Investigaciones Jurídicas (México), asesorado por el Dr. Enrique Mauricio Padrón Innamorato.



Training to Intervene: the Experience of INCA Rural in México

ABSTRACT: This article aims to examine the forms of training and participation of workers in relation to the protection of health and the environment, based on the labour and trade union experience of the Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural), a State-dependent institution in Mexico. It explores the conceptions of training held by the INCA Rural Workers' Union (STINCA), which, in addition to defending the interests of its members, seeks to promote the education of rural producers in order to enhance their capacity to intervene in the labour process. The experience of INCA Rural constitutes a clear example of the linkage between workers' training in working conditions, health and the environment and their participation and involvement in workplace management.

Key Words: Training, intervention, union, INCA Rural, Mexico.

1. Fundamentación y marco teórico

Este artículo tiene por objetivo profundizar en el estudio de la capacitación y la participación de las personas trabajadoras en el proceso de trabajo. La propuesta adopta un abordaje jurídico-cualitativo, a partir de entrevistas semiestructuradas con actores clave del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y del Sindicato de Trabajadores del INCA Rural (STINCA). El análisis de las formas de capacitación rural y sindical de las personas trabajadoras da cuenta de la importancia global y local de estas prácticas, por lo que es necesario conocer y comprender sus características y dinámicas a partir de un caso en concreto.

El caso de estudio que adoptaré será la experiencia del STINCA, formado en el año 1983 en el marco del INCA Rural. El STINCA posee una estrecha relación, desde su formación, con el FAT, de larga trayectoria en temáticas de formación y capacitación con el fin de estimular una mayor autonomía profesional y funcional de la clase trabajadora. El abordaje de esta experiencia, a su vez, tendrá por finalidad el estudio de la noción de “ciudadanía laboral”. El análisis de dichas nociones se verá robustecido a través del examen de una experiencia que involucra derechos laborales y sociales de importancia.

Si bien han existido antecedentes de estudios académicos sobre la capacitación sindical en las condiciones de trabajo y derechos fundamentales hacia las personas trabajadoras como sujetos activos en la transformación del proceso de trabajo, no se hallan trabajos sobre el caso específico del INCA Rural y, menos aún, desde la perspectiva de los trabajadores en su doble rol de capacitadores y sindicalistas¹.

A este respecto, el concepto de ciudadanía laboral implica la posibilidad y responsabilidad de participar activamente y en condiciones de igualdad en la deliberación colectiva sobre los bienes comunes y en la construcción de la sociedad². En este aspecto, los sindicatos también participan en espacios

¹ Cfr. L. MERTENS, M. FALCÓN, *Salud y seguridad en el trabajo y el papel de la formación en México (con referencia a la industria azucarera)*, CEPAL, 2004; H. NIETO ET AL., *Formación de dirigentes gremiales médicos de la ciudad de Buenos Aires en condiciones y medio ambiente de trabajo*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2008, n. 213; D. COBOS SANCHIZ, [Una experiencia piloto de formación a distancia para delegados de prevención de riesgos laborales](#), en *Salud de los Trabajadores*, 2010, n. 2; J.J. TORRES GORDILLO, V.H. PERERA RODRÍGUEZ, D. COBOS SANCHIZ, [Investigación evaluativa de la formación online en prevención de riesgos laborales y medio ambiente: un análisis cualitativo de los programas impartidos por la Fundación ISTAS](#), en *Revista de Investigación Educativa*, 2014, n. 1; F. VOCOS, *La iniciativa de parques ladrilleros de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA)*, en [Boletín del Grupo de Trabajo El Futuro del Trabajo y Cuidado de la Casa Común](#), 2021, n. 3.

² Cfr. S. GARCÍA, S. LUKES (comps.), *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, Siglo

de debate sobre el proceso de trabajo y las formas de intervenir en él, tanto a nivel nacional como internacional³. Para lograr la participación y discusión es necesario recurrir a la capacitación, mediante la promoción de actitudes y aptitudes de responsabilidad y participación trabajadora y ciudadana⁴.

De acuerdo con calificada doctrina,

tanto la formación como la educación persiguen, al mismo tiempo, tanto el desarrollo de la persona en la faceta personal (aprender a ser), civil (aprender a vivir) o cultural (aprender a conocer), como en su vertiente profesional o socio-laboral (aprender a saber)⁵.

Es decir, la educación debe ser entendida en su amplitud, como un elemento que debe acompañar a la persona durante su vida, tanto laboral como social. La capacitación, de acuerdo con esta tesis, forma parte de una tendencia a ampliar las zonas de interés de los trabajadores que podrían valerse de su colaboración.

La capacitación, entonces, es una veta pedagógica para lograr la extensión de la ciudadanía laboral, tomando a las personas trabajadoras como eje analítico. Sumado a ello, será interesante para este trabajo analizar cómo impactan las instancias de capacitación hacia el interior de las asociaciones sindicales, y cómo a partir de ellas se adoptan estrategias de transformación del proceso de trabajo. En este aspecto, este estilo de participación busca exaltar la labor sindical para generar instancias de intercambio político y laboral, cuyo objetivo es una mayor independencia de los trabajadores para alcanzar su autogestión.

En complemento con las nociones de ciudadanía y capacitación, numerosas investigaciones teóricas y empíricas de exponentes de la “medicina social latinoamericana-salud colectiva” pueden dar cuenta de las

XXI, 1999; X. DÍAZ, L. GODOY, A. STECHER, *Significado del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*, Centro de Estudios de la Mujer, 2005; M. PADRÓN INNAMORATO, N. D'ANGELO, F. MANCINI, L. GANDINI (coords.), *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2018.

³ Cfr. J. GOUVERNEUR, N. NETZER, *¡Toma el timón y endereza el rumbo! Sindicatos por una transición justa*, en *La Situación del Mundo, 2014*; C. CARRIZO, *Luchas por la justicia ambiental en Argentina. Agronegocios, ciudadanos, profesionales y sindicatos*, en *RD Uno, 2019, n. 3*; C. ANIGSTEIN, *Transición ambiental y clase trabajadora*, en *Nueva Sociedad, 2023, n. 307*.

⁴ Cfr. S.J. RAMÍREZ GUEVARA, M.G. GALINDO MENDOZA, C. CONTRERAS SERVÍN, *Justicia ambiental. Entre la utopía y la realidad social*, en *Culturales, 2015, n. 1*; G.G. GARRIDO ET AL., *Educación Ambiental, un recorrido para la transformación ciudadana*, en *Tekobá*, 2018, n. 4.

⁵ Ver O. REQUENA MONTES, *Formación profesional continua y prestación de trabajo: El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de conciliación*, Tesis Doctoral en Derecho, Universitat de Valencia, 2019, p. 12.

particularidades del tema en estudio. Desde diversas perspectivas, se señala la estrecha relación entre proceso de trabajo y la participación trabajadora, especialmente a partir de la lucha sindical como motorizadora de las demandas por mejoras en las condiciones de trabajo⁶.

Para una importante autora de esta teoría⁷, los avances que pueden lograrse respecto de las condiciones de trabajo dependen directamente de la capacidad de lucha de las personas trabajadoras. Sin embargo, esa capacidad está condicionada por la capacitación y participación efectiva de las personas trabajadoras y de los sindicatos en los espacios de decisión. Esto puede lograrse, por ejemplo, a través de la acción directa, pero también a través de la educación sindical. Parte de la acción sindical incluye la capacidad de intervenir en su trabajo, lo que equivale a asumir la tarea de comprender y desarrollar su proyecto de construir instrumentos para la acción, de producir voluntad, movilización y prácticas de transformación.

2. Estrategia metodológica

La estrategia metodológica a la que recurriré en este estudio se nutre de dos tradiciones que permiten dar cuenta de la problemática, tomando en consideración el modelo de propuesta flexible⁸. Ellas son el análisis teórico-normativo y el estudio de caso del STINCA. Estas tradiciones coinciden en proponer la realización de un proceso simultáneo de producción de datos empíricos y de análisis⁹.

La investigación cualitativa se basa en presunciones epistemológicas y ontológicas diferentes de las que componen la investigación cuantitativa. En este sentido, su objetivo es ser contextual y subjetiva, en lugar de generalizada y objetiva. Aquello posee un efecto crucial a lo largo de toda la investigación y define a su vez las estrategias metodológicas a utilizar.

En esta instancia, la reflexión epistemológica posee una importancia trascendental. A diferencia de la epistemología, presupone la continua y

⁶ Cfr. M. TESTA, *Pensar en salud*, Lugar, 1993; C. MINAYO-GÓMEZ, S.M. DA FONSECA THÉDİM-COSTA, *A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas*, en *Cadernos de Saúde Pública*, 1997, supl. 2; F.A. DE CASTRO LACAZ, *O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde*, *ibidem*, 2007, n. 4; H. WAITZKIN, C. IRIART, A. ESTRADA, S. LAMADRID, *Social Medicine Then and Now: Lessons From Latin America*, en *American Journal of Public Health*, 2001, vol. 91, n. 10.

⁷ A.C. LAURELL, *Proceso de trabajo y salud*, en *Cuadernos Políticos*, 1978, n. 17 (extracto).

⁸ Ver I. VASILACHIS DE GIALDINO (coord.), *Estrategias de investigación cualitativa*, Gedisa, 2006.

⁹ *Idem*.

persistente indagación, sin buscar respuestas uniformes y definitivas a los distintos procesos de conocimiento. Ella evidencia las dificultades que atraviesa la persona que busca conocer a lo largo de su indagación. La reflexión epistemológica está ligada al reconocimiento de diversos paradigmas que dan respuesta a los problemas que plantea la epistemología, es decir, para interpretar los diversos fenómenos sociales en un contexto social determinado.

En este sentido, adoptaré el paradigma interpretativo, que busca comprender «el sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde la perspectiva de los participantes»¹⁰. La investigación cualitativa, en consecuencia, se apoya en el contexto, buscando captar el significado que los actores otorgan a los fenómenos, evitando así adoptar una visión externa de las presuntas «regularidades objetivas»¹¹. A su vez, se centra en la comprensión del entorno, en el significado de la palabra y de la acción, todo a través de la óptica específica del sentido del lenguaje.

Se recurre al estudio de caso único con el objeto de profundizar el abordaje y las características propias de cada experiencia en particular¹². A través del estudio de caso buscaré generar teorizaciones respecto de las percepciones, evaluaciones y representaciones del colectivo estudiado, mediante un método contextualizado y holístico. El cometido del caso de estudio es el análisis pormenorizado de sus características. Por ello, se busca la estricta indagación del caso particular, y no como diferenciación de otros. Si bien resulta pertinente conocer casos similares para destacar la importancia específica del que se estudia, la finalidad concreta del estudio de caso único es el conocimiento exhaustivo del objeto de análisis. En este sentido, el caso del STINCA resulta especialmente relevante debido a su doble carácter sindical y formativo, así como por la escasa literatura existente sobre esta experiencia específica.

Aquí se presentan 14 entrevistas semiestructuradas a referentes históricos, dirigentes sindicales y capacitadores/as vinculados al FAT y al STINCA, por su histórica vinculación mutua, y porque varios referentes del FAT también tuvieron una participación destacada en el STINCA. La selección fue intencional y por criterios de relevancia teórica, priorizando actores con participación directa en experiencias de capacitación rural y sindical entre las décadas de 1980 y 2020, período en que nace, se consolida

¹⁰ I. VASILACHIS DE GIALDINO, *Métodos cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*, Centro Editor de América Latina, 1992, p. 22.

¹¹ *Ibidem*, p. 49.

¹² Cfr. R.E. STAKE, *Investigación con estudio de casos*, Morata, 1998; R.K. YIN, *Case Study Research. Design and Methods*, Sage, 2003; J.W. CRESWELL, *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Sage, 2009.

y se desarrolla la metodología de capacitación sustentada por el INCA Rural. La elección también se sustentó en cubrir distintas generaciones de referentes y sindicalistas, cuestión que también da cuenta de una intencionalidad en el desarrollo de la capacitación a lo largo del tiempo. El trabajo de campo se desarrolló entre septiembre de 2024 y diciembre de 2025. La cantidad de entrevistas respondió al criterio de saturación teórica, en tanto el resto de las entrevistas realizadas no aportaron categorías analíticas sustancialmente diferentes.

Para el análisis de los datos se recurrirá a los procedimientos cualitativos estipulados por la “teoría fundamentada”¹³. Esta constituye una metodología de investigación cualitativa que se utiliza para desarrollar teoría, útil para el estudio del comportamiento y de las concepciones humanas y sociales, basada en cómo los individuos interpretan la realidad. El objetivo principal de la teoría fundamentada es la construcción de teorías, pero al mismo tiempo para enfrentar y reinterpretar la teoría con una realidad determinada. La teoría fundamentada facilita el registro e interpretación de las experiencias subjetivas de los individuos en aproximaciones teóricas. Las entrevistas para este artículo fueron transcritas y analizadas mediante codificación temática inspirada en la teoría fundamentada. Se identificaron categorías emergentes vinculadas con ciudadanía laboral, trabajo-aprendizaje, autogestión y capacitación como intervención en el proceso de trabajo.

A partir de los datos obtenidos, realizaré una triangulación¹⁴ entre métodos considerados como complementarios en la investigación de un fenómeno. Esta vertiente implica implementar abordajes metodológicos distintos en una misma investigación. La triangulación de datos implica abordar diferentes estrategias de recolección de datos, con el fin de contrastar un determinado conjunto de observaciones con otros que abordan el mismo fenómeno. La triangulación se realizó mediante el contraste entre entrevistas semiestructuradas, documentos sindicales (declaraciones, manuales y materiales de capacitación del STINCA) y normativa laboral mexicana/bibliografía secundaria sobre capacitación.

¹³ Cfr. B. GLASER, A. STRAUSS, *The Discovery of Grounded Theory*, Aldine, 1967; A. STRAUSS, J. CORBIN, *Basics of qualitative research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage, 1991.

¹⁴ Ver T.D. JICK, *Mixing qualitative and quantitative methods. Triangulation in action*, en *Administrative Science Quarterly*, 1979, vol. 24, n. 4.

3. El FAT y la formación

El FAT es un movimiento fundado en octubre de 1960 en la Ciudad de México, como parte de un proyecto denominado Movimiento Nacional de Promoción Obrera, asesorado por el Secretariado Social Mexicano y vinculado a la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos¹⁵. Actualmente, el FAT cuenta en sus filas con sindicatos, asociaciones de la economía social y feministas, cooperativas, comunidades indígenas, entre otros movimientos. Desde su fundación, cinco principios se mantienen como rectores del accionar colectivo del FAT: la libertad sindical, la democracia sindical, la independencia de los partidos políticos, la autonomía del gobierno y de los empleadores y el interés por elevar los niveles de vida material y espiritual de la clase trabajadora.

Los aspectos resaltados son los principios que inspiran la capacitación y formación continua de las personas trabajadoras por parte del FAT. De acuerdo con su sitio oficial¹⁶,

es una organización nacional de trabajadores y trabajadoras del campo y de la ciudad, plural, democrática y combativa [...]. Practicando la organización, donde los afiliados son los dirigentes, donde las asambleas deciden el rumbo y todos y todas nos apoyamos en la lucha damos vida a una de las organizaciones mexicanas más combativas, solidarias y democráticas [...]. [Buscamos] la autogestión de la clase trabajadora.

El FAT se encuentra agrupado en cooperativas, sindicatos, uniones de colonos, ejidos y centros de capacitación y asesoría. A partir de estos espacios, fomentan «la organización bajo principios democráticos, igualitarios, libertarios y de solidaridad». Para ellos, la educación y la capacitación son fundamentales para lograr que las y los trabajadores «sean protagonistas de su propia historia», y es por ello que cuentan con un programa educativo en derechos laborales, género, negociación colectiva, entre otros. Por ello, brindan asesoría a grupos de trabajadores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

Los aspectos señalados se adquieren mediante la capacitación integral

¹⁵ Ver A. KARSZENBAUM GRUBOIS, *La tradición social católica en los inicios del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) en el Municipio de León, Guanajuato (1960-1968)*, Promoción de la Cultura y la Educación Superior del Bajío, 2009.

¹⁶ www.fatmexico.org.mx, sección *¿Qué es el FAT?* Cfr. también E. ROBLES BECERRIL, L. GÓMEZ, J. ROBLES, D. HATHAWAY, *Frente Auténtico del Trabajo. Cuarenta años de lucha libertaria*, El Atajo, 2000; E. QUESNEL, L.A. GÓMEZ, J. ROBLES, *Radiografía mínima del FAT*, en *El Cotidiano*, 2004, n. 128; R. ALEXANDER, *International solidarity in action*, United Electrical, Radio & Machine Workers of América, 2022.

y continua. De acuerdo con las entrevistas que he realizado con actores clave, no puede haber organización libre y democrática sin formación, los trabajadores deben conocer sus derechos laborales y sindicales como estrategia de acción individual y colectiva. Las asesorías son útiles para que los trabajadores y trabajadoras ejerzan sus derechos y puedan asesorar a otros compañeros. La figura del facilitador en las formaciones hace hincapié en un intercambio horizontal de ideas, ya que no se consideran a sí mismos como dirigentes, sino como “referentes”.

De acuerdo con referentes del sindicato,

una característica importante del FAT es la capacidad de influir y desarrollar tendencias hacia la democracia directa, la libertad, la autonomía e independencia en los espacios sindicales en los que se mueve [...]. Es en estos términos que, como organización, se integra al movimiento social y político que avanza en la dirección de construir una sociedad con la participación directa de los trabajadores y la sociedad civil. De un sistema de democracia política y económica que parta desde las organizaciones de base, desde la fábrica, la cooperativa, la organización campesina, la colonia y las organizaciones sociales en general, hasta llegar a las instancias de decisión locales, regionales y nacionales¹⁷.

En uno de mis intercambios con referentes del FAT¹⁸, Benedicto, miembro fundador del Frente y activo desde los años setenta, ha expresado que «la libertad sindical, la justicia laboral expedita y la contratación colectiva son otros de los pilares de la organización, a partir de los cuales se plantean las instancias de capacitación y formación sindical». A su vez, Benedicto y los demás referentes del FAT han hecho hincapié en la vinculación con otras organizaciones de trabajadores nacionales (gremios de telefónicos, electricistas, mineros) e internacionales (principalmente Canadá y Estados Unidos) para robustecer esa tarea.

Por otro lado, y sobre el mismo tema, Rosalba, quien es referente regional del FAT en temáticas de ambiente y género, expresó:

para la autogestión de la clase trabajadora es medular la capacitación trabajadora en materia integral, ya que la democratización sindical sólo puede adquirirse mediante la formación para el conocimiento de los derechos que les caben a los trabajadores y trabajadoras. La formación debe ser en sentido integral y servir para el empoderamiento».

¹⁷ E. QUESNEL, L.A. GÓMEZ, J. ROBLES, *op. cit.*, p. 77.

¹⁸ Todas las entrevistas de este acápite fueron realizadas entre septiembre y diciembre de 2024.

Además, para Rosalba «no hay razón en lo individual, ya que los derechos no nos han sido regalados y la forma de conseguirlos fue a través de la organización». Por otro lado, Eladio, quien se ha desempeñado como capacitador y formador en materia de cooperativismo y es coordinador nacional del FAT desde hace varios años, expresó que «el FAT destina el 75 por ciento de sus recursos personales y monetarios a la formación de trabajadores, esa es la importancia que la organización le da a la formación sindical».

En palabras de Jorge, quien también ha ejercido como capacitador en el FAT, «la formación sindical volvía a la gente expertos en el tema sindical. Para mí era muy importante la ética en la formación, la que buscaba realizar en base a 5 principios: 1- la democracia directa, 2- la acción directa, llevar a la práctica las decisiones, 3- la solidaridad como criterio de relación, no por conveniencia, 4- la formación constante mediante la discusión y 5- la extensión, es decir, la honestidad dentro y fuera del centro de trabajo». Para Jorge, estos principios buscaban la autogestión y autosuficiencia de los trabajadores mediante la capacitación sindical continua.

Matilde, quien ejerció actividades en autogestión desde los años ochenta, se alió con una pedagoga con experiencia en diálogo con obreros de residuos, con el fin de aprender a «traducir la información a términos didácticos y accesibles hacia los obreros, entre los profesionales y los movimientos sociales y de trabajadores».

Por último, se destaca la intervención de Hilda, también capacitadora y formadora en cuestiones de género, acoso y salud laboral, para quien «la idea de la formación es lograr la independencia de los trabajadores en la negociación y en el quehacer sindical. La formación es crucial para generar cambios dentro del grupo de trabajadores. Para cambiar la forma de ver la vida de las personas, en su vida personal y profesional. Sacarlo de la relación empresa-trabajo, que le puede servir en su entorno y en su día a día. Puede incluirse cualquier tema». De este modo, para Hilda la capacitación continua de los trabajadores debe ser integral, relacionada no solo con las condiciones de trabajo, sino con las condiciones de vida de los trabajadores. Al ser la formación y la capacitación los pilares fundamentales del FAT, el espacio que aquí investigaré implica un proceso social activo de participación trabajadora en la toma de decisiones, pero más aún de intervención en problemáticas diversas, como las condiciones de trabajo y el proceso por el que se lleva a cabo.

4. El INCA Rural, el STINCA y la capacitación

4.1. El INCA Rural y el STINCA

El Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural –conocido como INCA Rural– es un organismo especializado en materia de asistencia técnica y capacitación en el sector rural en el marco de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA). El INCA Rural propone alternativas de atención que incorporan acciones para el fortalecimiento de las capacidades humanas en la sociedad rural. Con ello, promueve el desarrollo de métodos de capacitación y formación participativa con un enfoque territorial, partiendo de un diagnóstico preciso en donde la propia sociedad identifica sus oportunidades y define sus prioridades de atención.

Entonces, su misión es desarrollar capacidades de la población rural y de profesionales e instituciones públicas, sociales y privadas, mediante el diseño, impulso y coordinación de estrategias de educación no formal participativas e innovadoras, que contribuyan al fomento del desarrollo de un sector agroalimentario productivo, competitivo, rentable, sustentable y justo, que incida en la seguridad alimentaria del país y la calidad de vida de la población rural¹⁹.

Los objetivos principales del INCA Rural son la atención de las demandas específicas de los organismos del sector, con base en la identificación de las necesidades y características del ámbito en cuestión. Con base en lo anterior, tiene a su cargo el diseño, la ejecución y la evaluación de estrategias que conjugan diferentes modalidades formativas, con el fin de desarrollar las capacidades de los prestadores de servicios profesionales, organizaciones sociales, empresas y servidores públicos. Por último, su intención es la identificación y concepción de proyectos de desarrollo con el fin de mejorar los procesos productivos, comerciales, organizativos y empresariales.

Por su parte, como parte del INCA Rural, el STINCA se formó en enero de 1983, en el por entonces México D.F. con el propósito de la defensa de los derechos laborales y políticos de sus afiliados. En lo que aquí interesa, el STINCA tiene por fin que la «materia del trabajo sirva al fortalecimiento de los productores y organizaciones campesinas»²⁰. Por otro lado, tiene por objetivo la solidaridad y la fraternidad con los movimientos sindicales, campesinos y urbanos que reivindicuen los derechos laborales,

¹⁹ La información se encuentra disponible en <https://www.gob.mx/incarural/que-hacemos>.

²⁰ Para más contenido, ver la página <https://www.stinca.org/quienes-somos/>.

humanos, políticos y sociales. En tercer lugar, la lucha histórica por la permanencia de la función del INCA Rural, que es la capacitación, organización y asistencia técnica a los productores rurales y las organizaciones campesinas. Por último, la organización resalta su identidad con el FAT, en particular su compromiso con las instancias de capacitación rural.

De acuerdo con su Declaración de Principios, la formación y consolidación del STINCA significa una incorporación activa de los trabajadores del INCA Rural al movimiento general de los trabajadores y de las clases populares del país, por lo que el sindicato ha entendido que la capacitación que llevan a cabo desde el Estado es inseparable de su rol de trabajadores. En este aspecto, el décimo punto de su plan de acción expresa que la lucha de clases constituye el único camino para superar la explotación, coadyuvando a fortalecer la organización y la conciencia de todos los trabajadores asalariados, los campesinos y los sectores populares. Por otro lado, el punto siguiente prioriza la vinculación con organizaciones que compartan la materia de trabajo, desarrollando actividades de organización y capacitación campesina.

El decimosegundo principio es crucial para nuestro tema, porque el STINCA advierte que el trabajo realizado por sus miembros debe ser de utilidad para apoyar y promover la lucha campesina por sus demandas y reforzar sus organizaciones. Entonces, la capacitación es un medio esencial para generar una mayor autonomía e intervención en el proceso de trabajo. En este punto, puede observarse la estrecha relación que el sindicato plantea no solo con sus afiliados, sino también con las personas destinatarias del trabajo del INCA Rural. Es decir, la función del STINCA no es sólo capacitar, sino la posibilidad de que aquella capacitación tenga un impacto en el trabajo²¹.

En los próximos acápites aportaré algunas bases teóricas sobre la capacitación en México. Recurriré, a su vez, a las teorizaciones de los referentes del sindicato en esta materia, para luego centrarnos en las visiones de los trabajadores del INCA Rural sobre ésta. Considero que el aporte teórico de los mismos referentes será esencial para comprender las acciones de los trabajadores y del sindicato en la práctica, y que será un complemento de gran utilidad para las entrevistas que presentaré.

Los aportes, tanto orales como escritos, de los miembros del sindicato

²¹ A principios de mayo de 2025, la Secretaría de Agricultura resolvió la disolución unilateral del INCA Rural, cuyas funciones pasarían a otra dependencia del Estado. Ello significa la desaparición del STINCA. A la fecha, el INCA Rural continúa en este proceso, pero aún no ha finalizado. Para más información, ver STINCA, [#stincaenlucha](#) [#noalaliquidaciondelincarural](#) [#defendamoselincarural](#), en www.stinca.org, 7 mayo 2025.

tuvieron por objetivo el proporcionar un marco de referencia a los servidores públicos relacionados con el sector rural, a los prestadores de servicios profesionales y a los productores rurales sobre los orígenes y la metodología de la capacitación rural. A su vez, tuvieron por fin socializar las acciones de capacitación impulsadas por el Gobierno Federal orientadas a la transferencia de tecnologías en el campo, la adopción de mejores prácticas en los sistemas de producción, el desarrollo de las competencias laborales y la gestión territorial. Esta labor era coherente con los propósitos del FAT, la formación para la autonomía y para la intervención en el trabajo por parte de los productores rurales.

4.2. La capacitación y la metodología del trabajo-aprendizaje

La capacitación constituyó una problemática de interés internacional²² y especialmente para México, sobre todo desde la Constitución Política, sancionada en 1917 y producto de la Revolución Mexicana. Entre sus numerosas alusiones a la capacitación rural, el art. 27.XX establece:

el Estado promoverá las condiciones para el desarrollo rural, cultural, económico y de salud, con el propósito de generar empleo y garantizar a la población campesina su bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional, fomentará la actividad agropecuaria y forestal [...] con obras de infraestructura, insumos, créditos, servicios de capacitación, investigación, innovación, conservación de la agrobiodiversidad y asistencia técnica, fortaleciendo las instituciones públicas nacionales. Asimismo, expedirá la legislación reglamentaria para planear, organizar y monitorear la producción agropecuaria, su industrialización y comercialización, considerándolas de interés público.

Por otro lado, el art. 123.XIII expresa que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. En el mismo artículo, el apartado XXXI determina que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a «Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores».

²² Sobre el interés internacional en la temática, es especialmente interesante el Convenio OIT n. 184 de 2001, *Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura*, que se refiere a la formación y capacitación en materia rural. Este convenio no fue ratificado por México.

Por su parte, en el derecho sustantivo, La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su art. 2, considera como parte del trabajo digno aquél en «el que [...] se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos». Esta definición se complementa con el siguiente artículo, que declaró de interés social el «promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental» (art. 3).

La LFT dedicó un capítulo entero a la productividad, la formación y la capacitación de los trabajadores, tanto como derechos de estos últimos, como de obligación de los empleadores. En este último sentido, deben proporcionar a todos los trabajadores y éstos recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores (art. 153-A).

El objeto del adiestramiento será actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías, informar a los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo para prevenir riesgos. A su vez, la capacitación debe ser útil para incrementar la productividad y mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores, lo que resalta su carácter social e interés estatal (art. 153-C).

De acuerdo con calificada doctrina²³, la capacitación está dirigida al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, con el objetivo de perfeccionar habilidades, incrementar conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al individuo. Por ello, el fin principal es el cambio en los procesos de la organización del trabajo, con el propósito de optimizar la producción.

A su vez, «una fuerza laboral bien capacitada es clave para proporcionar a las empresas nacionales una ventaja competitiva, y a los trabajadores un mayor nivel de habilidades para adaptarse a los acelerados cambios del mercado»²⁴. Sin embargo, las capacidades no son solo mecanismos de adaptación al mercado laboral, sino que también implican

²³ Ver C. REYNOSO CASTILLO, *Notas sobre la capacitación en México*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2007, n. 5.

²⁴ *Ibidem*, p. 189.

una herramienta para el ascenso profesional del trabajador, una forma de conocimiento que puede influir en el propio proceso de trabajo e incluso modificarlo, y eso más allá de las exigencias económicas.

Desde una perspectiva analítica centrada en las clases de capacitación, se ha explicado que la capacitación rural «se concibe dentro del conjunto de actividades conocidas como desarrollo de la comunidad, extensionismo agrícola, desarrollo integral comunitario y capacitación campesina»²⁵. Lo particular de esta capacitación es que está concentrada en la comunidad, quizá más que otras clases que menciona la autora, como la capacitación del sector público, el industrial o el sindical.

Sin embargo, advierte que es necesario partir de categorías analíticas situadas, para que la capacitación no sea una mera descripción del fenómeno y demuestre las imbricaciones entre ésta y los problemas sociales, económicos, culturales y políticos de las poblaciones en donde se imparte. Es por ello que será de gran interés la exploración y análisis de un caso particular como en INCA Rural, con sus motivaciones y metodologías específicas.

En algunas obras sobre las enseñanzas de Paulo Freire²⁶, los autores consideran a la capacitación como una forma de pedagogía emancipadora, en la que el contexto inmediato y la realidad del trabajo constituyen la fuente fundamental de los contenidos de aprendizaje, pero en el que hay que superar el ámbito de la práctica con el fin de apropiarse de otros conocimientos necesarios para transformar la realidad.

La capacitación, entendida como forma de educación, otorga la posibilidad de aplicación del método sobre “trabajo-aprendizaje”, columna vertebral de la metodología propuesta por el INCA Rural y llevada a cabo por los trabajadores del STINCA. Numerosos trabajos han exaltado la importancia del INCA Rural como capacitador y han resaltado su labor metodológica, pero no han realizado un análisis de las concepciones de sus miembros²⁷.

²⁵ M. PINEDO GUERRA, *Desarrollo de la capacitación en México: algunas modalidades predominantes*, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 1990, n. 2, p. 118.

²⁶ Ver F. GARIBAY, M. SÉQUIER (coords.), *Pedagogía y prácticas emancipadoras. Actualidades de Paulo Freire*, IPN, UNESCO, UADY, 2012.

²⁷ Cfr. F. KORSTANJE, *Planeación participativa: herramientas para el desarrollo local en comunidades rurales*, en *Estudios Agrarios*, 2010, n. 42; S. GÓMEZ, L. LOBO, D. STERNAD, *Formación de Líderes Rurales. Fortaleciendo Capacidades en América Latina y el Caribe*, FAO, 2012; J.D. SIMÓN, *Desarrollar proyectos productivos en zonas rurales e indígenas del Estado de Oaxaca: Experiencias estudiantiles*, en *Acta Universitaria*, 2022, n. 32; E. ROMÁN MONTES DE OCA, *Extensionismo como aporte al desarrollo rural, perspectiva de los profesionistas*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Autónoma de Zacatecas, 2024.

De acuerdo con referentes del STINCA²⁸, a finales de la década del setenta la política mexicana dirigida al campo propugnó la viabilidad social de la producción. Así comenzaron a proponerse metodologías participativas de las poblaciones rurales para su desarrollo, contexto en que se desarrolló la actividad más intensa del INCA Rural en el país. Por su parte, otro sector de referentes del STINCA, considera que en los procesos educativos es muy común la separación entre la capacitación y la educación. La capacitación suele entenderse como adiestramiento y por ello se desmerece su carácter educativo, pero advierte que esta separación es insostenible, tanto desde el punto de vista de la teoría como de la práctica. Para el autor, la educación también está relacionada con el campo productivo, puesto que la capacitación está íntimamente vinculada con los procesos de trabajo: «la educación en el trabajo, sobre el trabajo y para el trabajo»²⁹.

En este sentido, es necesario considerar al trabajo como fuente de aprendizaje y cada situación de trabajo como situación de aprendizaje. La metodología de trabajo-aprendizaje es sintetizada por este autor como «la realización de una reflexión planificada, consciente, sistemática y dirigida sobre el trabajo»³⁰. En este proceso es necesario partir de explicaciones que respecto de un fenómeno de la realidad tienen los sujetos de aprendizaje e identificar los obstáculos que se presentan, con el fin de generar situaciones de interacción con la realidad para generar rupturas que les permitan acceder a nuevas explicaciones y hacerlas suyas. Otros autores y referentes del INCA Rural³¹, advierten que la capacitación es una forma de educación referida a procesos vivos de trabajo, que en el caso rural debe ampliar la visión limitada de la adquisición de habilidades, conocimientos y destrezas en beneficio de los productores.

La capacitación implica un amplio conocimiento del proceso de trabajo, por lo que el método de enseñanza se subsume al aprendizaje, y este último al conocimiento. Al involucrar una relación estrecha entre el capacitador y la persona capacitada, los autores concluyen que este proceso es permanente, integral y participativo, en el que se generan capacidades, conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas con la colaboración activa entre capacitandos y capacitadores. El último referente del STINCA que

²⁸ Ver I. DUCH GARY, F. GARIBAY, E. QUESNEL GALVÁN, *La capacitación, otra mirada. Lecciones de experiencias mexicanas de capacitación rural*, Universidad Pedagógica Nacional, 2006.

²⁹ E. MALAGÓN MOSQUEDA, *El Espejo. Fundamentos del aprendizaje humano*, Colegio de Postgraduados, 2011, p. 18.

³⁰ *Ibidem*, p. 30.

³¹ Ver A. PIÑA, E. QUESNEL, R. REYES, *Metodología de trabajo-aprendizaje: capacitación para el desarrollo rural*, INCA Rural, 1999.

aquí presentaré, consideró que la metodología de trabajo-aprendizaje «constituyó una herramienta esencial para cambiar el paradigma, de la oferta a la demanda, al entenderse como una necesidad desde la óptica de la intervención gubernamental, más que en la necesidad declarada de los propios productores»³². En este aspecto, el autor destaca el interés estatal en la capacitación, en concordancia con los objetivos nacionales al momento de instalar la metodología en México.

Entonces, de acuerdo con la experiencia sindical y metodológica bajo estudio, es dable decir que la capacitación no es solo una forma de aprender, sino que es una forma de intervenir en el proceso creativo, para influir en las condiciones de trabajo. Sin perjuicio de ello, ¿cuáles son las concepciones de los referentes sobre la capacitación? ¿Qué aplicaciones prácticas ha tenido esta metodología llevada a cabo por el STINCA? A partir de los aportes de los miembros del INCA Rural-STINCA, brindaré una visión situada y cualitativa a partir de entrevistas semiestructuradas con actores clave.

4.3. Los referentes del STINCA

Las entrevistas que aquí presentaré se desarrollaron entre septiembre de 2024 y diciembre de 2025, y han incluido capacitadores y capacitadoras del INCA Rural, todos afiliados al STINCA en algún punto de su historia. Comenzaré este apartado con el aporte de Erick, referente histórico del STINCA y uno de sus miembros fundadores, quien expresó:

como sindicato debemos defender nuestra fuente de trabajo, pero también lo que lo sustenta y para ello es necesario aliarse con los campesinos, y lo hicimos mediante el contacto con los mismos productores rurales, a través de la formalización de alianzas con los líderes y otras organizaciones sociales y sindicales.

Para el entrevistado, el primer paso para generar alianzas y posibilitar una capacitación integral es conocer el campo y a los referentes del lugar, y ello deja en claro la función social del INCA Rural y el rol que le otorgan los referentes al sindicato. A ello se suma que «es necesario aprovechar la situación de trabajo para hacer explícitas las preguntas que poseen los productores y para ello la capacitación es más que importante».

Por su parte, Agustín, quien también formó parte de la fundación del sindicato en la década del ochenta, agregó la necesidad de «realizar

³² A. GALICIA SANJUÁN, *Historia de la capacitación rural en México*, STINCA, 2019, p. 63.

investigaciones sobre contexto de formación-aprendizaje y la formación de productores. El tener contacto con organizaciones era importante, ya que las invitábamos a las asambleas del sindicato, con el fin de socializar la información entre los mismos trabajadores». Aquí puede observarse ese vínculo entre el STINCA y los productores, para “socializar” la información relevante.

El entrevistado agrega que en «el INCA Rural había mucha interacción con la comunidad y con el STINCA le agregamos la parte de la lucha democrática. En este sentido, nos salíamos del guión como sindicato». El referente aquí citado reafirmó el rol del INCA como parte de la comunidad, y del STINCA como una organización anclada en la interacción social, más allá de lo que se encuentra dictado en el “guión”. En este sentido, Agustín agregó que «en el STINCA entendimos que la realidad no era la oficial, era lo que se sentía en las comunidades» y la capacitación implicó «no establecer contenidos rígidos, por el contrario, había que hacerlos desde la práctica y enfocados en el proceso de trabajo».

De acuerdo con Juan, psicólogo, maestro y dirigente del STINCA durante finales de la década del ochenta y principios de los noventa, la formación entre el INCA Rural y los productores era un proceso recíproco, ya que había una «formación mutua y continua entre ambos». En este aspecto, Juan expresó que las organizaciones campesinas creaban proyectos que iban «por ese camino con el STINCA», y citó las demandas por la inocuidad alimentaria de los productores de Guanajuato³³ como un ejemplo de esa sinergia entre trabajadores y sindicato, ya que «lo hacíamos como trabajadores, no como INCA». Es decir, la capacitación funcionó no solo para mejorar la producción rural, sino el de otorgar herramientas para las demandas de los trabajadores, como forma de intervención en el proceso de trabajo: «dar capacidades a los productores para que ellos fueran protagonistas de su desarrollo».

Aquí puede observarse cómo se inserta el concepto de ciudadanía laboral, a partir de las declaraciones de los referentes del STINCA. La capacitación amplía las zonas de influencia de los trabajadores, y es útil para robustecer las demandas rurales. Es decir, una mayor educación otorga mayores posibilidades de intervención y transformación del proceso y el entorno de trabajo.

María, trabajadora del INCA Rural desde finales de los noventa y capacitadora de profesión, sobre la metodología de trabajo-aprendizaje, expresó:

³³ Guanajuato es un estado del centro-norte de México, y destaca a nivel nacional en la producción de brócoli, lechuga, zanahoria, agave y maíz grano.

nosotros no capacitamos, nosotros desarrollamos capacidades, ya que la idea es que el análisis de su propio proceso lo hagan los productores. Nuestra función es que ellos analicen su proceso y desarrollen sus capacidades, teniendo en cuenta las particularidades de la región en cuestión.

De este modo, la capacitación otorga herramientas para pensar la propia posición, más que un aprendizaje “programado”, en similares términos a lo dicho por Agustín y Erick.

Por su parte, Rosalba, trabajadora del INCA Rural y dirigente del STINCA desde hace más de 20 años, expresó que al mismo tiempo que, desde un sentido técnico, «el sindicato ha sido formador de formadores», a la vez «no es solo dábamos la clase y nos íbamos, y para eso hay que dejar de pensar en el campo como un ámbito clientelar, como un destinatario sin agencia». La entrevistada se refiere a diversas experiencias en el campo con el trabajo-aprendizaje, por ejemplo, con las mujeres de la Mixteca Poblana³⁴ y el uso eficiente del agua, junto con el manejo del riesgo y la tecnología. A la vez, «el INCA fortaleció la acción colectiva y la eficiencia de los proyectos productivos, ya que la tecnología y la organización social puede modificar la cohesión social».

Según Rosalba, el trabajo-aprendizaje implica comprender «cómo las personas del campo aprenden en sus términos, como adaptarlo, ver las particularidades de cada región, cada comunidad tiene su relación con su entorno, su cultura. Es necesario el aprendizaje multidimensional, reconociendo sus saberes. La idea es que la capacitación incida en el proceso de producción». En sintonía con los demás aportes, la idea de la capacitación es que los trabajadores influyan en su proceso productivo, que lo modifiquen si es necesario e innoven en las tecnologías que lo llevan a cabo, como parte esencial de la ampliación de la ciudadanía laboral.

En el plano sindical, la entrevistada expresa:

es necesario reconocer que todos somos trabajadores, nuestra labor social es que las acciones del sindicato se produzcan en situaciones palpables. Mi relación con los productores y con los programas de capacitación cambió mi estilo de formar y de hacer sindicalismo. Hay una retroalimentación entre formadores y formados.

Las declaraciones de Rosalba continúan la idea del mutuo intercambio

³⁴ La Mixteca Poblana es una región geográfica ubicada en el sur del estado de Puebla y en el centro de México.

y aprendizaje de saberes mencionado por Agustín y Juan, ya que los trabajadores, si bien pueden mejorar sus conocimientos a través de la capacitación, también cuentan con saberes útiles y expertos, cruciales para la producción.

Filiberto, quien ingresó al INCA Rural a mediados de los ochenta y fue dirigente del STINCA durante la segunda mitad de los noventa, hizo especial hincapié en el vínculo con los productores: «fue necesario atender a las demandas de los productores, y como esas demandas podían cumplirse con la capacitación». De acuerdo con el entrevistado, era necesario entender el proceso de trabajo para mejorarlo, pero al mismo tiempo era preciso crear programas de capacitación constante, idóneos, certeros y personalizados, en atención a las demandas de los productores. Por ejemplo, Filiberto recuerda que el INCA Rural y el STINCA intervenían en las problemáticas internas de los productores y sus líderes con la capacitación, en particular sus estatutos fundacionales, con el fin de que conozcan sus derechos y sus obligaciones.

De este modo, el referente agregó que comenzó «un interés de los mismos productores a formar sus propios cuadros, en la participación política de las organizaciones, en la política pública, como candidatos independientes. Fue un nuevo estilo de representación a partir de la capacitación». Es aquí donde se resalta el rol social del INCA Rural como capacitador en lo técnico, pero también en lo político a través del STINCA, en facilitar herramientas para los productores en clave de intervención, en este caso a través de la formación de líderes y el interés por las políticas públicas.

La siguiente entrevistada, Ada, ingresó al INCA Rural a principios de los ochenta y fue dirigente del STINCA durante quince años. Advirtió que el «proceso de investigación para trabajar con organizaciones productoras se realizaba desde el sindicato». De este modo, el INCA Rural y su sindicato colaboraban con los productores en el mejoramiento de su proceso de trabajo y, más aún, a través de manuales de organización para los productores sobre cómo preparar una huelga cuando creían que sus condiciones de trabajo no eran acordes, como estrategia para coadyuvar al desarrollo de los trabajadores³⁵.

Andrés, quien fue trabajador del INCA Rural y referente sindical durante la primera mitad de los ochenta, advierte que «la metodología de trabajo era participativa, tomando en cuenta al sujeto y con el fin de construir el conocimiento desde el campesino. Cada estado tenía un estilo

³⁵ Podemos citar como ejemplos STINCA, *Cien años de lucha proletaria*, 1986; STINCA, *¡A preparar la huelga!*, 1992.

propio y el fin era construir talleres de capacitación con especial énfasis en las particularidades de cada uno». Mediante la capacitación lograban «que se apropiaran de su materia de trabajo, que se organizaran para lograr una mayor autonomía». El entrevistado alude a la capacitación rural para la fertilización de suelos con el objetivo que supieran de qué se trataba el proceso y a partir de allí hacer las modificaciones que creyeran necesarias.

Por último, Eduardo trabajó en el INCA Rural desde 1980 a 1985 y luego como asesor en el mismo lugar durante la década del noventa. A su vez, participó en la fundación del STINCA. Considera a este último como «de servicio al campesino, teníamos que preocuparnos por nosotros mismos y por los campesinos. Había que cuidar nuestros derechos y los de ellos». Aquí puede verse la intrínseca relación entre el sindicato y los trabajadores rurales, ya que su objetivo era proteger los derechos de todos ellos, y no solo los del INCA Rural.

El entrevistado recurre a la metodología de trabajo-aprendizaje como centro neurálgico:

la idea era capacitar para que los campesinos fueran autogestivos. Nosotros teníamos la capacidad de proponer alternativas y generar programas de capacitación. El método aportó los cómo de las finalidades, como forma de educación y capacitación campesina.

Para Eduardo el trabajo-aprendizaje fue crucial para capacitar a los productores en problemáticas más allá del proceso de trabajo mismo, como forma de educación social y políticas, para que se reconocieran a sí mismos como sujetos productivos.

5. Una experiencia: *Sin Maíz No Hay País*

A lo largo de las entrevistas que he citado, los y las referentes del sindicato se han referido a numerosos ejemplos sobre cómo se ha llevado a la práctica la metodología de trabajo-aprendizaje. Sin embargo, en nuestra entrevista con Rosalba, ella se refirió a una campaña de visibilización, formación y capacitación en salud y ambiente: «Desde el Sindicato de Trabajadores del INCA Rural, realizamos la campaña “Sin Maíz no hay País” [36], sin transgénicos contaminantes, junto con la prohibición del glifosato»³⁷. Esta campaña es un ejemplo adecuado para observar el rol que

³⁶ Para más información de esta iniciativa, ver www.sinmaiznohaypais.org.

³⁷ Sobre la utilización de los agrotóxicos, ver el material informativo [¡Ni un permiso más a las siembras transgénicas!](#)

el STINCA le otorgó a la capacitación, la que fue más allá de los productores, sino que buscó el impacto de la sociedad. Al mismo tiempo que generó espacios de reflexión en los mismos trabajadores rurales, la campaña se centró en un interés público, que es la protección del maíz de la contaminación ambiental, el aseguramiento del derecho a la alimentación adecuada³⁸ y como forma de asegurar el trabajo del pequeño y mediano productor.

La iniciativa de la campaña fue impulsada por cuatro de las principales organizaciones de campesinos de México: el Consejo de Organizaciones Nacional Campesinas (CONOC), la Coordinadora Nacional Plan de Ayala (CNPA), el Barzón-Alianza Nacional de Productores Agropecuarios y Pesqueros (Barzón-ANPAP) y la Asociación Mexicana por la Autodeterminación de los Pueblos (AMAP), junto con organizaciones sociales ambientalistas, de derechos humanos, de pueblos originarios, de mujeres, con intelectuales y equipos de estudio y representantes de la cooperación internacional.

De acuerdo con la organización de la campaña,

En estos años hemos hecho propuestas y exigido que las políticas económicas, comerciales y agropecuarias fortalezcan la producción campesina para romper la dependencia alimentaria, luchamos contra la liberalización de maíz transgénico en cualquier de sus fases pues atenta contra nuestros maíces, patrimonio de México y de la humanidad, además impulsamos una agricultura campesina sustentable capaz de producir la comida que el país necesita, con soberanía, y protegiendo y garantizando el derecho a la alimentación de todas y todos los mexicanos³⁹.

La campaña nacional surgió en 2007⁴⁰ convocada por más de 300 organizaciones y personas que demandaban al gobierno una política de atención al campo mexicano. Los objetivos en concreto de la campaña fueron los siguientes: hacer del campo mexicano tema de agenda nacional, la defensa del maíz y el frijol, posicionar la campaña ante la opinión pública, realizar acciones de impacto nacional, como capacitaciones y planificación participativa, acercar la agricultura campesina a la sociedad urbana y

³⁸ Al respecto, ver el siguiente folleto de la campaña [*¿Sabías que el derecho a la alimentación es un derecho constitucional desde el 13 de octubre del 2011?*](#)

³⁹ Para consultar el documento completo, ver [*Sin Maíz No Hay País. Alimentos campesinos para México. ¡El hambre no espera!*](#), p. 2.

⁴⁰ Para una cronología de los eventos, ver la [*Campaña Nacional en Defensa de la Soberanía Alimentaria y la Reactivación del Campo Mexicano Sin Maíz no hay país y sin Frijol tampoco. ¡Pon a México en tu boca!*](#)

promover la multifuncionalidad campesina.

La inquietud inicial fue obtener una respuesta frente a la profunda crisis que atravesaba México en materia alimentaria y ambiental. Desde el año 2008, la campaña se fortaleció a partir de instancias de capacitación y de diálogo en asambleas estatales que llegaron a la asamblea nacional, a través de los ejes temáticos de agricultura sustentable, alimentación, comunicación, política pública y transgénicos. A lo largo de los años, la campaña ha sumado productores, organizaciones de derechos humanos, de ambientalistas, de consumidores, de comunicadores y ciudadanos⁴¹.

6. Conclusiones

A lo largo de este estudio, he aportado algunas claves situadas sobre las relaciones entre sindicalismo y proceso de trabajo. Mediante los casos de estudio del FAT y del STINCA, experiencias organizacionales únicas en México, se hizo hincapié en la importancia que le han dado estas organizaciones a la capacitación integral en contextos específicos de México, siempre con el sindicato como protagonista, en diálogo con los productores rurales. La capacitación, de acuerdo con la LFT, es un derecho que posibilita otros derechos, es una forma de valorizar el trabajo, de transmitirlo hacia otras generaciones, pero también implica un deber no solo estatal, sino de los mismos trabajadores y sus organizaciones.

La Revolución Mexicana que dio lugar a la Constitución de Querétaro de 1917, dio especial importancia a la formación y capacitación de los trabajadores, como motor político de cambio. Sin embargo, con la potencial desaparición del INCA Rural como agente de capacitación, es aún más necesario valorizar su experiencia para las próximas generaciones de capacitadores, y esto con mayor razón por la importancia de la formación para la historia de México.

Es interesante tomar las experiencias presentadas en este trabajo como ejemplos de la ciudadanía laboral, ampliada hacia otras problemáticas e intereses de los que los trabajadores especializados y el sindicato son importantes portadores de conocimientos útiles, con un fin político de intervención en el proceso de trabajo. Los sindicatos ya no solo buscan el cuidado y el desarrollo de los derechos laborales, sino que también han asumido otros intereses que involucran derechos más amplios, tanto de los

⁴¹ Por ejemplo, a través del *Día Nacional del Maíz*, cuya fecha de celebración es el 29 de septiembre: ver [Día Nacional del Maíz 2019](#); [Eventos Día Nacional del Maíz 2020](#); [Eventos Día Nacional del Maíz 2021](#).

mismos trabajadores como de la sociedad civil. Los tratados de libre comercio y las prácticas de las empresas, como se ha visto en el ejemplo de la campaña, han generado situaciones extremas de contaminación ambiental, afectación de tierras comunitarias ancestrales y de recursos naturales esenciales para la vida, que también demandan acciones concretas a nivel local, como forma de paliar las crisis inauguradas por lógicas económicas y sociales que afectan la colectividad.

Es por eso que, en este caso de estudio, el STINCA se ha posicionado como un agente de cambio que ha buscado la formación de trabajadores y lo ha realizado a través de diferentes estrategias, presentes en las declaraciones de los entrevistados y entrevistadas, pero también en sus acciones concretas. Por ejemplo, a través de la denuncia ambiental de los avasallamientos a derechos esenciales por parte de los estados y las empresas, a través de la capacitación de trabajadores, la generación de alianzas con organismos y sindicatos nacionales y extranjeros, la impartición de talleres sobre cuestiones específicas no solo a los trabajadores, sino también a la población en general, entre otros.

Eso da cuenta de las vetas de capacitación en cabeza de los sindicatos, que poseen un conocimiento específico y privilegiado de las condiciones de trabajo y sobre cómo la producción puede perjudicar los bienes comunes. La labor de los sindicatos en la actualidad no está limitada al trabajo, sino también a los efectos que ese trabajo produce en la comunidad en la que actúa. Es por ello que la educación es una herramienta esencial para la intervención en el proceso de trabajo, potenciada por el accionar de los profesionales que aquí presenté, en diálogo constante con las comunidades en las que actúan, en tanto trabajadores y sindicalistas con un fin común.

7. Bibliografía

- ALEXANDER R. (2022), *International solidarity in action*, United Electrical, Radio & Machine Workers of América
- ANIGSTEIN C. (2023), *Transición ambiental y clase trabajadora*, en *Nueva Sociedad*, n. 307, pp. 82-95
- CARRIZO C. (2019), *Luchas por la justicia ambiental en Argentina. Agronegocios, ciudadanos, profesionales y sindicatos*, en *RD Uno*, n. 3, pp. 141-158
- COBOS SANCHIZ D. (2010), *Una experiencia piloto de formación a distancia para delegados de prevención de riesgos laborales*, en *Salud de los Trabajadores*, n. 2, pp. 129-139
- CORBETTA P. (2010), *Metodología y técnicas de investigación social*, McGraw Hill

- CRESWELL J.W. (2009), *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Sage
- DE CASTRO LACAZ F.A. (2007), *O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde*, en *Cadernos de Saúde Pública*, n. 4, pp. 757-766
- DÍAZ X., GODOY L., STECHER A. (2005), *Significado del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*, Centro de Estudios de la Mujer
- DUCH GARY I., GARIBAY F., QUESNEL GALVÁN E. (2006), *La capacitación, otra mirada. Lecciones de experiencias mexicanas de capacitación rural*, Universidad Pedagógica Nacional
- GALICIA SANJUÁN A. (2019), *Historia de la capacitación rural en México*, STINCA
- GARCÍA S., LUKES S. (comps.) (1999), *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, Siglo XXI
- GARCÍA SALDAÑA A., MATA A.H., AGUILAR PÉREZ L.A. (2025), *Propuesta de Modelo Conceptual para Transferencia de Tecnología Agrícola en México*, en *Ciencia Latina*, n. 5, pp. 10926-10940
- GARIBAY F., SÉGUIER M. (coords.) (2012), *Pedagogía y prácticas emancipadoras. Actualidades de Paulo Freire*, IPN, UNESCO, UADY
- GARRIDO G.G., FERNÁNDEZ DÍAZ C.I., ARAYA P.R., KUSMELUK C., FLORES S.A., UBIETA C., PIZAK V., SERRANO M. (2018), *Educación Ambiental, un recorrido para la transformación ciudadana*, en *Tekobá*, n. 4, pp. 68-74
- GLASER B., STRAUSS A. (1967), *The Discovery of Grounded Theory*, Aldine
- GÓMEZ S., LOBO L., STERNAD D. (2012), *Formación de Líderes Rurales. Fortaleciendo Capacidades en América Latina y el Caribe*, FAO
- GOUVERNEUR J., NETZER N. (2014), *¡Toma el timón y endereza el rumbo! Sindicatos por una transición justa*, en *La Situación del Mundo*, pp. 337-349
- JICK T.D. (1979), *Mixing qualitative and quantitative methods. Triangulation in action*, en *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, n. 4, pp. 602-611
- KARSZENBAUM GRUBOIS A. (2009), *La tradición social católica en los inicios del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) en el Municipio de León, Guanajuato (1960-1968)*, Promoción de la Cultura y la Educación Superior del Bajío
- KORSTANJE F. (2010), *Planeación participativa: herramientas para el desarrollo local en comunidades rurales*, en *Estudios Agrarios*, n. 42, pp. 9-38
- KUNZ A., CARDINAUX N. (2014), *Investigar en Derecho*, Eudeba
- LAURELL A.C. (1978), *Proceso de trabajo y salud*, en *Cuadernos Políticos*, n. 17, pp. 1-34 (extracto)

- MALAGÓN MOSQUEDA E. (2011), *El Espejo. Fundamentos del aprendizaje humano*, Colegio de Postgraduados
- MERTENS L., FALCÓN M. (2004), *Salud y seguridad en el trabajo y el papel de la formación en México (con referencia a la industria azucarera)*, CEPAL
- MINAYO-GÓMEZ C., DA FONSECA THÉDIM-COSTA S.M. (1997), [*A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas*](#), en *Cadernos de Saúde Pública*, supl. 2, pp. 21-32
- NIETO H., CONSIGLIO E., IÑIGUEZ M.J., BALLADORE F., SAPOZNIK M.M., IRIATTI I., FIORINI A., GILARDI J. (2008), *Formación de dirigentes gremiales médicos de la ciudad de Buenos Aires en condiciones y medio ambiente de trabajo*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, n. 213, pp. 67-73
- PADRÓN INNAMORATO M., D'ANGELO N., MANCINI F., GANDINI L. (coords.) (2018), [*Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*](#), Universidad Nacional Autónoma de México
- PIÑA A., QUESNEL E., REYES R. (1999), *Metodología de trabajo-aprendizaje: capacitación para el desarrollo rural*, INCA Rural
- PINEDO GUERRA M. (1990), [*Desarrollo de la capacitación en México: algunas modalidades predominantes*](#), en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, n. 2, pp. 111-131
- QUESNEL E., GÓMEZ L.A., ROBLES J. (2004), [*Radiografía mínima del FEAT*](#), en *El Cotidiano*, n. 128, pp. 77-83
- RAMÍREZ GUEVARA S.J., GALINDO MENDOZA M.G., CONTRERAS SERVÍN C. (2015), [*Justicia ambiental. Entre la utopía y la realidad social*](#), en *Culturales*, n. 1, pp. 225-250
- REQUENA MONTES O. (2019), *Formación profesional continua y prestación de trabajo: El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de conciliación*, Tesis Doctoral en Derecho, Universitat de Valencia
- REYNOSO CASTILLO C. (2007), [*Notas sobre la capacitación en México*](#), en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 5, pp. 165-190
- ROBLES BECERRIL E., GÓMEZ L., ROBLES J., HATHAWAY D. (2000), *Frente Auténtico del Trabajo. Cuarenta años de lucha libertaria*, El Atajo
- ROMÁN MONTES DE OCA E. (2024), [*Extensionismo como aporte al desarrollo rural. perspectiva de los profesionistas*](#), Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Autónoma de Zacatecas
- SAUTU R. (comp.) (2007), *Práctica de la investigación cuantitativa y cualitativa. Articulación entre la teoría, los métodos y las técnicas*, Lumière
- SIMÓN J.D. (2022), [*Desarrollar proyectos productivos en zonas rurales e indígenas del Estado de Oaxaca: Experiencias estudiantiles*](#), en *Acta Universitaria*, n. 32, pp. 1-16

- STAKE R.E. (1998), *Investigación con estudio de casos*, Morata
- STINCA (1986), *Cien años de lucha proletaria*
- STINCA (1992), *¡A preparar la huelga!*
- STINCA (2025), [#stincaenlucha #noaliquidaciondelincarural #defendamoselincarural](https://www.stinca.org), en www.stinca.org, 7 mayo
- STRAUSS A., CORBIN J. (1991), *Basics of qualitative research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage
- TESTA M. (1993), *Pensar en salud*, Lugar
- TORRES GORDILLO J.J., PERERA RODRÍGUEZ V.H., COBOS SANCHIZ D. (2014), [*Investigación evaluativa de la formación online en prevención de riesgos laborales y medio ambiente: un análisis cualitativo de los programas impartidos por la Fundación ISTAS*](#), en [*Revista de Investigación Educativa*, n. 1](#), pp. 73-90
- VASILACHIS DE GIALDINO I. (1992), *Métodos cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*, Centro Editor de América Latina
- VASILACHIS DE GIALDINO I. (coord.) (2006), *Estrategias de investigación cualitativa*, Gedisa
- VOCOS F. (2021), *La iniciativa de parques ladrilleros de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA)*, en Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [*Boletín del Grupo de Trabajo El Futuro del Trabajo y Cuidado de la Casa Común*, n. 3](#), pp. 20-31
- WAITZKIN H., IRIART C., ESTRADA A., LAMADRID S. (2001), [*Social Medicine Then and Now: Lessons From Latin America*](#), en [*American Journal of Public Health*](#), vol. [91](#), n. [10](#), pp.1592-1601
- YIN R.K. (2003), *Case Study Research. Design and Methods*, Sage

Páginas web

- Campaña Nacional *Sin Maíz No Hay País*: <https://www.sinmaiznohaypais.org/>
- Frente Auténtico del Trabajo (FAT): <https://www.fatmexico.org.mx/>
- INCA Rural: <https://www.gob.mx/incarural>
- STINCA: <https://www.stinca.org/>

Las sociedades cooperativas educativas como laboratorios de cogestión laboral y aprendizaje democrático interno frente a los retos ambientales, tecnológicos y sociales

Ramón BORJABAD BELLIDO*

RESUMEN: El presente trabajo examina la singularidad jurídica de las sociedades cooperativas del ámbito educativo en España, poniendo el acento en su condición de espacios de cogestión laboral, participación societaria y aprendizaje democrático interno. La complejidad de estas entidades puede decirse que dimana, de una parte, de la coexistencia de normativa estatal y autonómica en materia cooperativa y, de otra, de la pluralidad de sujetos que pueden integrarse en el proyecto cooperativo educativo: profesorado, familias, alumnado y, en ocasiones, personal de administración y servicios. Esa estructura plural y muy particular convierte a las cooperativas de enseñanza en una forma organizativa especialmente apta para articular mecanismos avanzados de gobernanza participativa.

Palabras clave: Cooperativas de enseñanza; cogestión laboral; democracia societaria; comunidad educativa; sostenibilidad; digitalización; derecho cooperativo; derecho del trabajo; sistema educativo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Marco jurídico de las cooperativas de enseñanza en España. 3. Tipología de las cooperativas educativas y pluralidad subjetiva. 4. Las cooperativas de enseñanza como laboratorios de cogestión laboral. 5. Democracia societaria interna y aprendizaje democrático. 6. Los reglamentos internos como instrumento de articulación normativa. 7. Sostenibilidad, transición ecológica y responsabilidad institucional. 8. Digitalización, derechos laborales digitales y educación cooperativa. 9. Retos sociales, inclusión y pluralidad. 10. Proyección del modelo sobre el derecho educativo, el derecho cooperativo y el derecho del trabajo. 11. Conclusiones. 12. Bibliografía.

* Director/Decano y Profesor, Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida (España).



Educational Cooperatives as Laboratories of Workplace Co-Management and Internal Democratic Learning in Response to Environmental, Technological, and Social Challenges

ABSTRACT: The present study examines the legal distinctiveness of educational cooperative societies in Spain, placing particular emphasis on their nature as spaces of labour co-management, corporate participation and internal democratic learning. The complexity of these entities may be said to stem, on the one hand, from the coexistence of state and regional legislation governing cooperatives and, on the other, from the plurality of actors who may be integrated into the educational cooperative project: teachers, families, students and, in some cases, administrative and support staff. This highly distinctive plural structure makes educational cooperatives an organisational form especially well suited to the articulation of advanced mechanisms of participatory governance.

Key Words: Educational cooperatives; labour co-management; corporate democracy; educational community; sustainability; digitalization; cooperative law; labour law; education system.

1. Introducción

Las sociedades cooperativas del ámbito educativo ocupan un lugar singular dentro del sistema jurídico y organizativo español. Frente a otros modelos de titularidad y gestión de centros docentes, la cooperativa educativa presenta una doble particularidad: por un lado, se inserta en el universo de la economía social¹ y, por otro, desarrolla una actividad que posee una evidente dimensión institucional y de interés general, como es la enseñanza². Es claramente esta combinación la que convierte a las cooperativas de enseñanza³ en un objeto privilegiado⁴ de estudio para el análisis jurídico contemporáneo, porque en ellas confluyen problemas de organización empresarial, participación democrática, configuración del trabajo, regulación del servicio educativo y adaptación a desafíos sociales, ambientales y tecnológicos.

En el panorama español⁵, la relevancia de estas entidades se conecta con la propia complejidad del régimen jurídico cooperativo. La existencia

¹ El art. 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, establece que forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo de iniciativa social, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación, las empresas sociales que se señalan en el art. 4 del mismo art. 5 y las entidades singulares creadas por normas específicas.

² En España el sistema educativo español, regulado por la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, es el conjunto de Administraciones educativas, profesionales de la educación y otros agentes, públicos y privados, que desarrollan funciones de regulación, de financiación o de prestación de servicios para el ejercicio del derecho a la educación en España y los titulares de este derecho, así como el conjunto de relaciones, estructuras, medidas y acciones que se desarrollen al efecto.

³ Dependiendo de la normativa aplicable en España, que como ya he indicado es múltiple, teniendo en cuenta normativa de ámbito estatal y autonómica, en unos casos se habla de Cooperativas de enseñanza, que es el término mayoritariamente adoptado, en otros escolares e incluso como educativas. A modo de ejemplo, tenemos que la Ley Estatal, la Catalana, la de Euskadi o la Valenciana, hablan de cooperativas de enseñanza, sin embargo, la Aragonesa habla de cooperativas escolares y de enseñanza de trabajo asociado.

⁴ Cabe recordar que la CE, establece en su art. 129.2 que los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas.

⁵ Debe recordarse la complejidad de la normativa cooperativa en España con una normativa de ámbito estatal y normativas autonómicas (CCAA), así como también una normativa específica para su régimen fiscal. Concretamente hay en la actualidad una ley estatal principal (Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas) y 17 leyes autonómicas y además de la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas (actualizada con modificaciones como la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social) que regula el marco tributario de estas entidades en España.

de una legislación estatal de cooperativas, coexistente con una amplia producción normativa autonómica y obliga a situar cualquier análisis en un contexto de pluralidad regulatoria, sin olvidar que existe también la Sociedad Cooperativa Europea (SCE)⁶ que es una figura jurídica creada en 2006 (Reglamento (CE) n. 1435/2003) para facilitar la actividad empresarial transfronteriza en la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo. A ello se añade que la cooperativa de enseñanza⁷ no suele ser una realidad homogénea desde el punto de vista subjetivo, ya que en ella pueden participar, con intensidades y estatutos jurídicos diferentes, profesorado, familias, alumnado y otros integrantes de la comunidad educativa. En algunos casos puede decirse que predomina la lógica de la cooperativa de trabajo asociado y en otros, la de consumo⁸ e incluso en otros, finalmente, se articulan fórmulas mixtas, que le dan aún mayor complejidad al tipo societario. Es esa heterogeneidad la que explica en buena parte de su riqueza institucional y también de sus dificultades interpretativas.

Si nos centramos en lo que sería un punto de vista material, el interés de las cooperativas educativas va más allá de su encaje técnico en el derecho de sociedades o en la ordenación de la economía social⁹. Estas entidades se revelan como espacios en los que se ensayan nuevas fórmulas de distribución del poder interno, de organización del trabajo y de articulación entre comunidad, empresa y servicio público o de interés general. La cooperativa escolar constituye, en esa medida, un laboratorio jurídico de primer orden. En ella se observan prácticas de cogestión laboral, procedimientos de deliberación compartida, mecanismos de autorregulación interna y respuestas normativas adaptativas frente a problemas emergentes. La institución cooperativa no actúa aquí solo como soporte societario y económico del centro, sino como estructura de gobernanza.

Esa función experimental resulta especialmente visible en el contexto actual ya que los centros de enseñanza están sometidos a presiones de cambio derivadas de la transición ecológica, de la expansión de la digitalización, de la aparición de nuevos derechos en el ámbito laboral y

⁶ Vid. C. PASTOR SEMPERE, *La sociedad cooperativa europea domiciliada en España*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2009, n. 97.

⁷ Vid. R. ALFONSO SÁNCHEZ (dir.), *Cooperativas de enseñanza. Régimen jurídico y económico: aspectos estratégicos*, Aranzadi, 2018.

⁸ Vid. M. PÉREZ-SUÁREZ, J.A. MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, *El Estado de las Cooperativas de Consumo: un enfoque de abajo hacia arriba*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2018, n. 128.

⁹ Vid. J. LÓPEZ BELMONTE, A.J. MORENO GUERRERO, A. FUENTES CABRERA, *Las cooperativas de enseñanza en España: Un modelo educativo para el desarrollo profesional docente basado en la economía social*, en *Cooperativismo & Desarrollo*, 2020, n. 117.

tecnológico y de las crecientes exigencias de inclusión y pluralidad social, así como de las diferentes políticas educativas de los gobiernos de turno. Las cooperativas de enseñanza no pueden permanecer al margen de todos esos procesos. Su singularidad reside, precisamente, en que cuentan con herramientas participativas y con una tradición de regulación interna que les permite integrar tales desafíos de un modo particular y en algunos casos muy ocurrente. La pregunta relevante no es solo si pueden adaptarse a esos cambios, que lo hacen, sino cómo lo hacen y qué enseñanzas jurídicas proporciona su experiencia.

Como indico, el objetivo de este artículo consiste en examinar las cooperativas educativas como espacios de cogestión laboral y aprendizaje democrático interno en un nuevo marco condicionado por retos ambientales, tecnológicos y sociales y para ello, se parte de una perspectiva interdisciplinar jurídicamente centrada, que toma en consideración la interacción entre derecho cooperativo, derecho del trabajo y derecho educativo. Se pretende demostrar que la singularidad de estas cooperativas no es contingente, sino estructural: deriva de la forma en que integran en una misma organización la dimensión laboral, la dimensión societaria y la dimensión pedagógica y esto sólo ocurre aquí.

La tesis que sostiene el trabajo es que las cooperativas de enseñanza constituyen espacios paradigmáticos para ensayar formas avanzadas de gestión democrática del trabajo y de responsabilidad institucional compartida, ya que, en ellas, la participación no se limita a un principio retórico ni a una técnica accesoria de legitimación, sino que conforma un elemento vertebrador de la vida organizativa y funcional de la misma. Esa circunstancia tiene implicaciones relevantes para la evolución del derecho positivo y para la reflexión doctrinal sobre la empresa, la educación y la democracia económica en un entorno constantemente en cambio.

2. Marco jurídico de las cooperativas de enseñanza en España

El régimen jurídico de las cooperativas en España se caracteriza por una estructura compleja derivada de la distribución territorial del poder normativo. La Ley 27/1999 opera como marco estatal de referencia para aquellas entidades cuya actividad excede el ámbito de una comunidad autónoma¹⁰ o para supuestos no cubiertos por la legislación autonómica. Sin embargo, las comunidades autónomas han aprobado sus propias leyes

¹⁰ Debe recordarse que en España actualmente hay 17 Comunidades Autónomas y 2 Ciudades Autónomas.

de cooperativas, configurando un mapa normativo plural y, en ocasiones, heterogéneo¹¹. Este dato tiene una importancia singular en el caso de las cooperativas educativas, porque la regulación aplicable puede variar en aspectos relevantes tales como clases de socios, órganos de gobierno, régimen económico¹², disciplina interna o especialidades sectoriales o incluso en la propia denominación¹³.

Esa pluralidad normativa no debe entenderse únicamente como una dificultad técnica. También pone de relieve que el derecho cooperativo español posee una notable capacidad de adaptación territorial y sectorial. Ahora bien, en el ámbito de la enseñanza la complejidad se incrementa porque la legislación cooperativa no agota el marco regulador de estas entidades. La cooperativa que llamaría educativa debe cumplir, además, con las exigencias derivadas del derecho educativo, en particular las relativas a autorización de centros, ordenación académica, personal docente, derechos del alumnado, participación de la comunidad educativa y sujeción a los principios constitucionales en materia de educación. De esta manera, la cooperativa opera como una forma societaria que se inserta en un sector institucionalmente intensivo.

Junto a ello aparece la dimensión laboral. Cuando el profesorado o el personal del centro participan como socios y socias trabajadores/as, la relación interna no puede ser entendida al margen de las categorías del derecho del trabajo, aun cuando no se identifique plenamente con la relación laboral común. La jurisprudencia y la doctrina han mostrado reiteradamente que el vínculo del socio o socia trabajador/a de cooperativa se sitúa en una zona de interacción entre la pertenencia societaria y la prestación de actividad. En las cooperativas de enseñanza, esta interacción resulta especialmente intensa porque la prestación de servicios docentes se integra en un contexto normativo fuertemente regulado y socialmente

¹¹ Entre las principales normas autonómicas cabe destacar, a título ilustrativo, la Ley 12/2015 de cooperativas de Cataluña, la Ley 11/2019 de cooperativas de Euskadi o el DL 2/2015, que es el texto refundido de la Ley de cooperativas de la Comunidad Valenciana.

¹² *Vid.* E. TORIBIOS LOZANO, *La Economía Social en España. Un Análisis de las Cooperativas de Consumidores y Usuarios*, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Valladolid, 2014.

¹³ Hay una fuerte homogeneidad material, pero no una identidad terminológica absoluta. En la legislación vigente, lo normal es encontrar “cooperativas de enseñanza” o, con una variante puramente formal, “sociedades cooperativas de enseñanza”; en cambio, “cooperativas educacionales” tiene hoy un valor más bien histórico o residual. Además, en la legislación estatal de 1999 la categoría vigente es “cooperativas de enseñanza”, y la propia ley explica en su exposición de motivos que se procedió a unificar las antiguas “cooperativas de enseñanza” y “educacionales”, lo que confirma que “educacionales” tiene hoy un valor más bien histórico que terminológico vigente.

sensible.

Debe añadirse, además, la incidencia de otras ramas del ordenamiento como son la protección de datos personales, la normativa sobre prevención de riesgos laborales, la regulación sobre derechos digitales, las exigencias de igualdad y no discriminación y, cada vez con mayor claridad, determinadas obligaciones vinculadas a sostenibilidad y cumplimiento normativo afectan de forma directa a la vida interna de las cooperativas educativas¹⁴. La entidad cooperativa no se presenta, por tanto, como una isla normativa, sino como un punto de cruce entre múltiples sectores del ordenamiento.

Y es en este contexto, donde los estatutos sociales y los reglamentos de régimen interno adquieren un relieve extraordinario. La ley fija un marco general y establece límites indisponibles, pero son esos instrumentos internos los que concretan de manera operativa el proyecto cooperativo educacional. En ellos se define la posición jurídica de los distintos socios y socias, se distribuyen competencias, se regulan procedimientos de adopción de acuerdos y se adaptan las exigencias generales del sistema jurídico a la realidad del centro. Desde esta perspectiva, la complejidad del régimen jurídico de las cooperativas de enseñanza no debe ser vista solo como una superposición de normas, sino como una red articulada en la que la autorregulación interna cumple una función integradora esencial.

Por ello, cualquier aproximación rigurosa a la cooperativa educativa ha de partir de un presupuesto básico: se trata de una organización jurídicamente plural. Su análisis no puede agotarse en el derecho cooperativo entendido de forma aislada, ni resolverse exclusivamente desde el prisma del derecho educativo o del derecho del trabajo¹⁵. Su singularidad reside precisamente en esa intersección y en la necesidad de construir soluciones compatibles entre lógicas normativas distintas, aunque no necesariamente incompatibles.

3. Tipología de las cooperativas educativas y pluralidad subjetiva

Puede decirse que uno de los rasgos más característicos del

¹⁴ Esa incidencia nos lleva a tener que tener en cuenta también un enfoque interdisciplinar que integre el derecho cooperativo, el derecho del trabajo y el derecho educativo, junto con otros sectores normativos de carácter transversal, como la normativa en materia de protección de datos personales (Reglamento (UE) 2016/679 y LO 3/2018), prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995) o igualdad y no discriminación (LO 3/2007).

¹⁵ Vid. P. SANZ DE MIGUEL, *Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2019, n. 1.

cooperativismo educativo¹⁶ es la diversidad de fórmulas organizativas que puede adoptar. Esta variedad no obedece a una diferencia superficial, sino que determina el modo en que se configura la comunidad educativa y la forma en que se distribuyen derechos, deberes y poder interno. La cooperativa de enseñanza no responde, por tanto, a una figura unitaria y cerrada, sino a un conjunto de modelos jurídicos que comparten una finalidad educativa, pero divergen en su base subjetiva y en la lógica de la actividad cooperativizada.

La primera gran modalidad es la cooperativa de trabajo asociado, en ella, la actividad cooperativizada consiste fundamentalmente en el trabajo personal prestado por quienes integran la entidad¹⁷, normalmente profesorado y, en su caso, otro personal vinculado al funcionamiento del centro, normalmente administración. Este modelo presenta una especial relevancia porque sitúa al trabajo docente en el núcleo de la organización. Los profesionales no solo prestan servicios, sino que participan en la titularidad y en la dirección del proyecto educativo, lo cual le da una particularidad especial en cuanto a conocimientos específicos y técnicos además de requerimientos legales exigibles y responsabilidades dentro del marco educativo¹⁸. Puede decirse, con ello, que la cooperativa se configura, así, como una empresa de base personalista en la que el trabajo es

¹⁶ Vid. E. INGLADA GALIANA, J.M. SASTRE CENTENO, B. VILLARROYA LEQUEIRICAONANDIA, *El cooperativismo en la educación*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2015, n. 118.

¹⁷ La naturaleza jurídica del vínculo del socio trabajador en las cooperativas de trabajo asociado ha sido objeto de un intenso debate doctrinal. Una parte significativa de la doctrina ha señalado que dicha relación presenta una naturaleza societaria singular, aunque incorpora elementos funcionales propios de la prestación de trabajo, lo que ha generado importantes debates en torno a su encaje dentro de las categorías tradicionales del derecho del trabajo (cfr. M. PANIAGUA ZURERA, *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*, Marcial Pons, 2011; E. GADEA SOLER, F. SACRISTÁN, C. VARGAS VASSEROT, *Régimen jurídico de la sociedad cooperativa del siglo XXI. Realidad actual y propuestas de reforma*, Dykinson, 2009).

¹⁸ La jurisprudencia social ha abordado la posición jurídica de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado desde una perspectiva matizada. La STS 347/2019, de 8 de mayo, reconoce que, aunque la relación del socio trabajador con la cooperativa sea calificada legalmente como societaria, en ella puede existir una prestación de trabajo sometida al ámbito de organización y dirección de la cooperativa, lo que justifica la protección de determinados derechos de dimensión laboral, como la libertad sindical. Asimismo, la STS 549/2018, de 18 de mayo, también dice que la creación, constitución y funcionamiento de las cooperativas, en cualquiera de sus modalidades –y particularmente las de trabajo asociado–, no puede quedar sustraída a la aplicación del reiterado criterio que viene avalando esta Sala al analizar situaciones en las que está en discusión el uso fraudulento de la forma societaria bajo cualquiera de las distintas fórmulas en las que se presenta en el derecho del trabajo.

simultáneamente medio de producción y fuente de legitimación del poder interno.

La segunda modalidad es la cooperativa de consumo. En el sector educativo, esta forma se asocia habitualmente a la participación de familias que se organizan cooperativamente para promover y sostener un centro docente destinado a satisfacer necesidades educativas compartidas para sus miembros. La actividad cooperativizada no se identifica aquí, por lo tanto, con la prestación de trabajo, sino con la recepción del servicio educativo. Jurídicamente, ello supone desplazar el foco desde la lógica del sistema de autogestión del trabajo hacia una lógica del sistema comunitario de uso y control del servicio. Las familias no son meros usuarios aislados, sino integrantes de una institución común que define colectivamente el proyecto y por lo tanto cargan con la estructuración y gestión de todo lo necesario para que pueda llevarse a cabo el servicio, pero sin, evidentemente, poder realizarlo el mismo, sino recibirlo por quienes ellos designan.

Finalmente, las cooperativas mixtas o integrales representan la expresión más acabada de la complejidad subjetiva del cooperativismo educativo. En ellas conviven, dentro de una misma estructura societaria, socios y socias trabajadores/as y socios y socias consumidores/as, pudiendo incluso incorporarse en ocasiones otras categorías de participación. Estas fórmulas exigen una técnica normativa más sofisticada, más compleja, porque la igualdad democrática no puede traducirse automáticamente en homogeneidad funcional. El profesorado y las familias ocupan posiciones distintas respecto de la actividad e incluso en algún caso o situación antagónicas y asumen responsabilidades diferentes, pero ambas dimensiones deben ser integradas de forma estable y equilibrada para el buen funcionamiento de la entidad y del servicio que se pretende dar y recibir, acorde a los diferentes derechos que antes ya se mencionaron, cooperativo, laboral y educativo o educacional.

Desde el punto de vista jurídico, la pluralidad subjetiva obliga a distinguir entre igualdad democrática e igualdad material de posición. El principio cooperativo de democracia no significa que todos los socios estén situados en idéntica posición respecto del servicio educativo, del trabajo o del riesgo económico. Significa, más bien, que la voluntad social debe formarse a través de procedimientos participativos que reconozcan esa diversidad sin convertirla en jerarquía estructural. La construcción de ese equilibrio es uno de los problemas centrales del cooperativismo educativo.

La presencia o eventual participación del alumnado añade, en ocasiones, una dimensión adicional al análisis. Aunque el alumnado no suele ostentar de modo generalizado una posición societaria equivalente a la de familias o profesorado, su inclusión en determinados espacios de

participación y su condición de destinatario directo del proyecto educativo exigen que el diseño institucional del centro tenga en cuenta su voz y sus derechos, máxime cuando al hablar del ámbito educativo nos estamos refiriendo a todos los ámbitos educativos y por lo tanto existiendo o incluyendo múltiples edades. En el ámbito cooperativo, esta exigencia se integra de forma particularmente natural, dado que la organización se concibe como comunidad, comunidad educativa y comunidad cooperativa y no como pura relación contractual de prestación de servicios.

La pluralidad de miembros y de intereses convierte a la cooperativa educativa en una organización de notable riqueza institucional. También incrementa, sin embargo, el riesgo de tensiones internas: entre eficiencia y deliberación, entre visión pedagógica y sostenibilidad económica, entre estabilidad laboral y expectativas de las familias, entre participación amplia y claridad en la responsabilidad de los órganos. De ahí que la tipología de las cooperativas educativas no sea solo una cuestión clasificatoria, sino un elemento central para comprender el funcionamiento y la potencialidad normativa del modelo.

4. Las cooperativas de enseñanza como laboratorios de cogestión laboral

Cuando se habla de la idea de cogestión laboral ésta se remite a formas de organización en las que quienes trabajan no se limitan a ejecutar decisiones ajenas, sino que participan en la formación de la voluntad institucional y en la orientación estratégica de la entidad¹⁹. En las cooperativas de enseñanza nos encontramos que esta idea encuentra una de sus expresiones más sugerentes. Cuando el profesorado se integra como socio trabajador o cuando la organización del centro abre cauces estables de intervención sobre cuestiones laborales y pedagógicas, el trabajo deja de ser mero objeto de dirección y se convierte en uno de los principios estructurantes del gobierno interno de la cooperativa.

En la empresa mercantil tradicional, la separación entre titularidad, dirección y trabajo se presenta como normalmente como presupuesto ordinario. Pero en la cooperativa de enseñanza, por el contrario, se introduce una lógica distinta. En ella, especialmente en las cooperativas de trabajo asociado, la persona que presta su actividad profesional puede

¹⁹ *Vid.* STC 72/1983, de 29 de julio. La sentencia contribuye a reforzar la idea de que las cooperativas no constituyen una mera variante de la empresa mercantil, sino una forma organizativa con rasgos propios, dotada de un estatuto jurídico específico y susceptible de un tratamiento normativo diferenciado.

participar también en la definición del proyecto, en la aprobación de líneas de actuación, en la designación de órganos y en el control de la gestión, máxime teniendo en cuenta que es un profesional cualificado y especialista en dicha actividad, la educativa. Esta integración transforma la experiencia jurídica del trabajo y obliga a reconsiderar, al menos parcialmente, categorías clásicas de ajenidad, subordinación y poder empresarial.

No se trata de afirmar que en las cooperativas desaparecen los problemas de organización del trabajo ni que toda decisión se adopte de forma asamblearia, ni mucho menos. La actividad docente requiere coordinación, responsabilidad directiva, programación y evaluación. Sin embargo, la estructura cooperativa permite que esas exigencias se articulen en un marco distinto, en el que la autoridad interna se encuentra más claramente vinculada a procedimientos de legitimación participativa. La cuestión no es, por lo tanto, la ausencia de dirección, sino realmente la forma democrática de construirla y controlarla.

En el ámbito escolar, en el educativo, esta singularidad posee una dimensión adicional. El trabajo docente no es una actividad neutral desde el punto de vista institucional. Incide directamente en la calidad del servicio educativo, en la organización de la convivencia y en la transmisión de valores, teniendo además una regulación específica también de gran complejidad con intervención de diferentes ámbitos de la administración pública. Por ello, cuando quienes enseñan además participan también en la definición de la orientación del centro, se produce una conexión particularmente intensa entre trabajo y proyecto educativo. Horarios, coordinación metodológica, innovación didáctica, atención a la diversidad, uso de tecnología o diseño de actividades complementarias (los llamados extraescolares) pueden ser objeto de deliberación y corresponsabilidad dentro de la cooperativa.

Desde la óptica jurídico-laboral, el interés del modelo radica en que ofrece una experiencia concreta de democratización de la organización del trabajo. Pero esa democratización tampoco debe idealizarse. Puede verse debilitada por asimetrías informativas, concentración material del poder, formalismo participativo o dificultades económicas. Pero incluso en esos casos la cooperativa proporciona un marco institucional distinto al de la empresa convencional y obliga a pensar en formas complejas de tutela del trabajo, en las que la protección no se articula solo frente a un poder externo, sino también dentro de la propia comunidad societaria.

La cogestión laboral en la cooperativa educativa tiene, además, una evidente dimensión formativa ya que la participación en la vida societaria enseña prácticas de deliberación, responsabilidad, rendición de cuentas y

atención al interés común²⁰. En un centro escolar, estas prácticas poseen un valor añadido, porque la organización del trabajo y del gobierno del centro proyecta un efecto pedagógico sobre el conjunto de la comunidad educativa y en muchos casos está ahí la clave. El modo en que se toman las decisiones, se resuelven los conflictos y se distribuyen las responsabilidades transmite una determinada cultura institucional reconocida también externamente en la sociedad en la que participa o dentro de la que se mueve.

Por ello cabe afirmar que las cooperativas de enseñanza son laboratorios de cogestión no solo porque permitan formas intensas de participación del trabajo, sino porque muestran cómo esa participación puede vincularse a fines institucionales más amplios. En ellas se ensaya una articulación entre democracia económica, responsabilidad profesional y misión educativa que no resulta fácilmente observable en otros sectores. Su interés dogmático reside justamente en esa combinación de todos ellos en favor de un bien común colectivo.

5. Democracia societaria interna y aprendizaje democrático

Siempre hemos mantenido que la democracia constituye uno de los pilares históricos del cooperativismo y, en el ámbito educativo, adquiere una densidad singular. No se trata únicamente de un procedimiento para adoptar acuerdos ni de una garantía formal frente a la concentración del poder. La democracia interna²¹ es, en las cooperativas de enseñanza, una forma de producción de institucionalidad. Mediante ella se construye la voluntad social, se articulan los intereses concurrentes y se define el sentido colectivo del proyecto educativo.

La regla de un socio, un voto expresa siempre de manera emblemática esa lógica, al desvincular el poder interno de la aportación de capital. Sin embargo, en las cooperativas educativas la democracia, en la práctica, no puede comprenderse exclusivamente a partir de esta regla. La coexistencia de distintas clases de socios, la especialización funcional de algunos órganos

²⁰ Ahora bien, tampoco debe olvidarse el ámbito digital y la LO 3/2018 que incorpora el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (art. 88), cuestión que adquiere una especial relevancia en el contexto educativo, caracterizado por una creciente utilización de herramientas tecnológicas que difuminan los límites entre tiempo de trabajo y tiempo personal. En este marco normativo complejo, los reglamentos internos adquieren una función esencial como instrumentos de articulación jurídica junto con los Estatutos.

²¹ Debemos recordar ahora que el segundo principio de la Alianza Cooperativa Internacional es el *Control democrático por parte de los miembros*.

y la propia complejidad del servicio prestado exigen una comprensión más rica, amplia y concreta del principio democrático. La igualdad participativa no equivale a indiferenciación funcional, ni la pluralidad de voces puede traducirse sin más en una suma aritmética de voluntades individuales.

La democracia societaria sustantiva exige, ante todo, información suficiente, transparencia, deliberación real y posibilidad de control. Un sistema puede ser formalmente democrático y, sin embargo, operar de manera oligárquica si las decisiones se adoptan sobre bases informativas asimétricas o si la estructura interna impide la intervención efectiva de determinados sectores. En las cooperativas de enseñanza, esta cuestión resulta especialmente sensible por el carácter plural de la comunidad educativa y por la relevancia de las decisiones que se adoptan, muchas de las cuales afectan simultáneamente a la gestión económica, a las condiciones de trabajo y a la calidad del proyecto pedagógico.

La democracia interna cumple también una función de aprendizaje. Quienes participan en la asamblea, en comisiones, en procesos consultivos o en órganos de gobierno no solo ejercen un derecho societario, sino que desarrollan competencias cívicas e institucionales: argumentación, escucha, negociación, rendición de cuentas, aceptación de la discrepancia y atención al interés general. En un centro de enseñanza, esta dimensión no puede ser minusvalorada. La cooperativa educa también por la forma en que se gobierna y tanto la imagen cuanto el prestigio se gana en muchas ocasiones por la información que existe de la misma frente al exterior.

Ahora bien, la democracia cooperativa no elimina el conflicto. Al contrario, lo visibiliza y lo institucionaliza. Las tensiones entre sostenibilidad económica y calidad educativa, entre expectativas familiares y autonomía profesional del profesorado, entre rapidez decisoria y deliberación amplia, forman parte de la vida ordinaria de estas entidades, máxime cuando la participación en la cooperativa es del tipo mixto, es decir, que tanto socios como socias son profesores/as, administrativos/as y familias. La virtud del modelo no reside en la ausencia de conflicto, sino en la posibilidad de tratarlo mediante reglas compartidas y con un horizonte de corresponsabilidad.

Desde la teoría jurídica de las organizaciones, esta experiencia resulta particularmente valiosa. Las cooperativas educativas muestran que la eficacia no depende necesariamente de la concentración del poder ni de la opacidad. La organización democrática puede ser compatible con estructuras sólidas y con altos niveles de compromiso, siempre que exista una regulación interna adecuada y una cultura institucional coherente. La democracia, por tanto, no debe ser entendida como simple ideal normativo externo a la organización, sino como una técnica de gobierno con

implicaciones funcionales concretas y que de hecho en muchas ocasiones da solera a la institución con largas duraciones en los cargos por reelecciones reiteradas en elecciones siempre democráticas.

De nuevo, la centralidad del reglamento interno y de los procedimientos societarios resulta incuestionable. La democracia cooperativa se realiza a través de convocatorias, quórum, sistemas de información, sistemas de votación, reglas de debate, órganos responsables y mecanismos de impugnación. Sin esa traducción jurídica, la participación corre el riesgo de convertirse en mera retórica. En la cooperativa educativa, donde el principio democrático forma parte de la identidad misma del proyecto, esa traducción normativa es una exigencia estructural y no un elemento accesorio.

6. Los reglamentos internos como instrumento de articulación normativa

Cierto es que la ley y los estatutos proporcionan la arquitectura básica de la regulación cooperativa, pero también lo es que los reglamentos internos constituyen el espacio donde esa arquitectura adquiere densidad operativa. En las cooperativas de enseñanza, su función es particularmente intensa debido a la necesidad de compatibilizar la complejidad del régimen jurídico general con la realidad concreta del centro, de su comunidad educativa y de su proyecto pedagógico. Estos reglamentos actúan como instrumentos de integración normativa, de concreción procedimental y de innovación institucional.

Su primera función es ordenar la convivencia entre sujetos con posiciones jurídicas distintas. En las Cooperativas mixtas, es decir aquellas donde coexisten socios y socias trabajadores/as, socios y socias de consumo y eventualmente otras formas de participación, la sola remisión a la ley o a los estatutos suele ser insuficiente y no cubre todas las necesidades jurídicas de la entidad. Se requiere una regulación detallada sobre información, participación, competencias, procedimientos de adopción de acuerdos, responsabilidad en órganos, coordinación interna y disciplina societaria. El reglamento permite traducir principios generales a reglas funcionales adaptadas a la vida cotidiana del centro que como ya he reiterado tiene una gran complejidad, a diferencias de otras entidades, con otras actividades y en otros sectores.

En segundo lugar, los reglamentos internos desempeñan una función de articulación entre derecho cooperativo y derecho del trabajo. Cuestiones como la organización del trabajo docente, la disponibilidad horaria, la

participación en equipos pedagógicos, la evaluación interna, la distribución de tareas complementarias o el uso de medios digitales pueden estar situadas en una zona en la que confluyen la lógica societaria cooperativa y la lógica protectora del derecho laboral. La norma interna no resuelve por sí sola esa interacción, pero puede ordenar procedimientos, clarificar expectativas y prevenir conflictos.

Y, en tercer lugar, cumplen una función garantista. La participación efectiva en la cooperativa requiere seguridad jurídica. No basta con proclamar principios democráticos puramente teóricos o vacíos, sino que es necesario establecer cómo se convocan las reuniones, cómo se accede a la documentación, de qué modo se presentan propuestas, qué mayorías se exigen, cómo se resuelven discrepancias y qué cauces existen para revisar decisiones²². Un reglamento técnicamente bien construido fortalece la confianza en la institución y reduce el margen para prácticas arbitrarias o para concentraciones informales de poder.

La dimensión más sugerente de estos reglamentos, no obstante, es su potencial innovador. En el ámbito educativo, los cambios sociales y tecnológicos son rápidos, y la ley general no siempre ofrece respuestas suficientemente finas u oportunas. Las cooperativas se ven obligadas a diseñar soluciones internas para materias como desconexión digital, protección de datos en la comunidad escolar, protocolos de sostenibilidad, participación telemática, tratamiento inclusivo de la diversidad o uso institucional de plataformas educativas, teniendo en cuenta además que no sólo en la comunidad educativa hay mayores de edad, sino que también puede haber menores. En esta medida, el reglamento interno se convierte en un espacio de microproducción normativa.

Evidentemente, no se trata, desde luego, de una autonomía ilimitada. El reglamento debe respetar la ley, los estatutos y las garantías indisponibles del ordenamiento en todos sus ámbitos o sectores. Pero ese límite no neutraliza su creatividad jurídica. Al contrario, la obliga a actuar de forma técnicamente cuidadosa, buscando compatibilidades, evitando contradicciones y mucha practicidad. Es precisamente en esa labor de ajuste donde se advierte con claridad la función de las cooperativas educativas como laboratorios normativos.

La calidad de estos instrumentos resulta decisiva para la viabilidad del proyecto. La falta de reglamento o un reglamento insuficiente puede

²² Existe una gran complejidad con el ámbito digital que, en muchas ocasiones, aún con aplicaciones novedosas, no acaban de dar los resultados esperados a la hora de convocar, celebrar, acordar o simplemente realizar reuniones de órganos societarios, dadas las peculiaridades de la sociedad cooperativa y en particular, por ejemplo, de las cooperativas de enseñanza de carácter mixto.

producir incertidumbre, conflictos mal encauzados o vaciamiento práctico de la participación. Y, por otro lado, un reglamento excesivamente rígido o prolijo puede obstaculizar la flexibilidad organizativa y complicar enormemente el día a día de la Cooperativa. La técnica adecuada exige como siempre “equilibrio”: claridad sin asfixia, precisión sin petrificación y apertura a la revisión periódica, puesto que los cambios en el ámbito educativo están a la orden del día. En este ámbito, es donde la organización del centro debe responder a cambios normativos, tecnológicos y sociales constantes, esa revisión es particularmente necesaria.

7. Sostenibilidad, transición ecológica y responsabilidad institucional

La sostenibilidad se ha convertido en uno de los ejes vertebradores de la transformación institucional contemporánea y el ámbito educativo no constituye una excepción. Todo lo contrario, los centros de enseñanza no solo son espacios de prestación de un servicio, sino también lugares de formación en valores, hábitos y responsabilidades colectivas, por ello, la transición ecológica interpela de manera directa a las cooperativas educativas, tanto en la gestión material del centro como en la definición de su proyecto pedagógico y en la estructura de su gobernanza interna.

El sistema cooperativo ofrece un terreno especialmente favorable para la internalización de criterios ambientales. Los principios de interés por la comunidad, responsabilidad compartida y primacía de las personas sobre el capital permiten integrar la sostenibilidad en una lógica distinta de la simple rentabilidad económica inmediata. En una cooperativa educativa, las decisiones sobre energía, consumo, movilidad, residuos, contratación o compras responsables pueden ser concebidas como parte de la misión institucional y de hecho en muchos centros, así sucede, y no solo como cuestiones administrativas periféricas.

La transición ecológica, sin embargo, no debe entenderse únicamente como un programa material de gestión, sino que supone también una cuestión de gobierno. Quién decide las políticas ambientales del centro, cómo se definen las prioridades, de qué manera se involucra a la comunidad educativa y qué instrumentos normativos garantizan su aplicación son preguntas plenamente jurídicas. En este punto, la cooperativa presenta una ventaja comparativa: dispone de estructuras participativas capaces de integrar al profesorado, a las familias y, en su caso, a otros actores del proyecto en la elaboración de compromisos ambientales estables y esa implicación de diferentes grupos es la mejor fórmula para llevar a buen

puerto muchas iniciativas.

La constitución de comisiones o equipos de trabajo sobre sostenibilidad ilustra bien este fenómeno. Estos órganos o espacios funcionales permiten traducir el principio cooperativo de gestión democrática a un campo particularmente sensible y, además, la deliberación ambiental en el seno de la cooperativa tiene una dimensión pedagógica evidente. Cuando el centro define colectivamente sus políticas de ahorro energético, de compras responsables o de movilidad sostenible, no solo mejora su desempeño institucional, sino que transmite a la comunidad un modelo de responsabilidad compartida que pasa a ser en muchos casos un estandarte de la propia institución.

Desde la perspectiva normativa, los reglamentos internos y otros instrumentos de autorregulación pueden desempeñar un papel decisivo. La inclusión de criterios ecológicos en protocolos, planes de centro, políticas de funcionamiento o reglas de contratación dota de densidad jurídica a compromisos que, de otro modo, podrían quedar en el plano de las declaraciones programáticas sin que llegaran en ningún caso a la práctica. La sostenibilidad, aparece así, como una obligación compuesta: en parte derivada de mandatos públicos crecientes, en parte fruto de la autoorganización responsable de la entidad y de sus miembros.

Debe añadirse que la transición ecológica no es neutral respecto del trabajo. La adaptación de instalaciones, la implantación de nuevas rutinas, la gestión de proyectos ambientales, la coordinación de actividades escolares y extraescolares vinculadas a la sostenibilidad o la formación del personal pueden alterar la organización del trabajo docente y no docente. En la cooperativa, estas transformaciones pueden ser objeto de cogestión, lo que refuerza su valor como experiencia de democratización de la adaptación institucional.

Finalmente, la sostenibilidad en el ámbito educativo posee como así siempre se ha valorado de una dimensión de justicia social. La transición ecológica no puede desarrollarse a costa de generar exclusión, encarecimiento desproporcionado del acceso o nuevas brechas dentro de la comunidad escolar que en otros ámbitos o sectores se produce. La cooperativa, por su estructura comunitaria, ofrece condiciones especialmente adecuadas para integrar los objetivos ambientales con criterios de equidad y corresponsabilidad. Esto refuerza su interés como modelo organizativo capaz de articular de manera conjunta sostenibilidad, democracia y función educativa en la comunidad.

8. Digitalización, derechos laborales digitales y educación cooperativa

La digitalización ha transformado de manera profunda la organización de los centros docentes. Plataformas de gestión académica, entornos virtuales de aprendizaje, sistemas de comunicación electrónica, herramientas de evaluación en línea y dispositivos conectados forman hoy parte del ecosistema cotidiano de la educación, aunque la administración pública en unas ocasiones haya fomentado y obligado a dicha utilización y en otras haya retrocedido en la utilización de ello, cuanto menos en ciertas etapas educativas, con las repercusiones económicas que ello ha producido. En las cooperativas de enseñanza, este proceso no afecta únicamente a la metodología pedagógica, sino también a la organización del trabajo, a la distribución del poder interno, a la protección de datos y a la relación con las familias y con el alumnado²³.

El primer ámbito de impacto es el trabajo docente. La expansión de canales digitales ha ampliado las posibilidades de preparación, seguimiento, evaluación y comunicación, pero también ha difuminado la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo personal. Correos electrónicos, plataformas, mensajería instantánea y exigencias de disponibilidad permanente pueden generar formas de intensificación laboral incompatibles con una ordenación razonable del tiempo y con la conciliación familiar. En este contexto, los derechos laborales digitales –y muy especialmente el derecho a la desconexión– adquieren una relevancia creciente.

En la cooperativa de enseñanza, la cuestión posee una complejidad adicional. El profesorado puede ser simultáneamente socio y trabajador, lo que obliga a evitar dos reduccionismos: ni la pertenencia societaria neutraliza las garantías vinculadas a la dignidad y a la salud laboral, ni la lógica protectora puede desconocer la participación del socio en la definición de las reglas internas. Precisamente por ello, la regulación cooperativa interna ofrece una oportunidad singular para diseñar políticas digitales equilibradas, fruto de la deliberación y no de la simple imposición vertical.

Los reglamentos internos pueden y deben incorporar previsiones claras

²³ La digitalización plantea importantes cuestiones en materia de protección de datos personales y más teniendo en cuenta que pueden existir menores de edad en los centros educativos. Estos centros gestionan información especialmente sensible, lo que exige un cumplimiento riguroso de la normativa aplicable (Reglamento (UE) 2016/679 y LO 3/2018). Asimismo, la utilización de plataformas digitales para la comunicación con las familias o el uso de imágenes y contenidos audiovisuales requieren la adopción de medidas específicas para garantizar la seguridad y la confidencialidad de la información.

sobre tiempos de respuesta, uso de dispositivos, canales institucionales de comunicación, gestión de plataformas, custodia de datos, reuniones telemáticas, trazabilidad de decisiones y límites a la disponibilidad fuera del horario razonable. La ausencia de reglas en este campo favorece la informalidad, la sobrecarga y la inseguridad jurídica. En cambio, su normación contribuye a ordenar expectativas y a proteger tanto a quienes trabajan como a quienes reciben el servicio.

La digitalización afecta asimismo a la democracia cooperativa, ya que las tecnologías facilitan nuevas formas de información y participación: distribución rápida de documentación, reuniones a distancia, consultas telemáticas o ciertos sistemas de voto electrónico, con las dificultades ya mencionadas en apartados anteriores. Sin embargo, estas herramientas también plantean riesgos y problemas prácticos: desigualdad en el acceso, debilitamiento de la deliberación, dificultades de verificación y problemas de privacidad. La cooperativa educativa, por su vocación inclusiva y democrática, debe cuidar especialmente que la digitalización del gobierno interno no se convierta en exclusión tecnológica de parte de la comunidad.

Particular importancia reviste la protección de menores, referencia a la que ya hice anteriormente. Los centros educativos manejan datos personales especialmente sensibles y actúan en un entorno donde el uso de imágenes, perfiles, plataformas y comunicaciones digitales puede comprometer derechos fundamentales del alumnado. La cooperativa de enseñanza, precisamente por la intensidad de las interacciones entre profesorado, familias y órganos internos, necesita protocolos robustos que aseguren privacidad, seguridad de la información y uso responsable de recursos digitales, reiterando que la cuestión diferencial es que nos encontramos dentro de la sociedad con diferentes grupos de personas, como los trabajadores/as, los socios y socias trabajadores/as y las familias con sus hijos, mayores y menores de edad.

Desde el punto de vista pedagógico, las decisiones tecnológicas tampoco son neutrales. Optar por determinadas plataformas, por ciertos ritmos de digitalización o por modelos híbridos de enseñanza implica adoptar una orientación institucional sobre cómo se aprende, cómo se controla y cómo se relacionan los sujetos dentro del centro. La ventaja del modelo cooperativo es que permite someter esas decisiones a deliberación, integrando la experiencia profesional del profesorado, las expectativas de las familias y las obligaciones legales del centro. En esa deliberación se advierte, una vez más, su valor como laboratorio institucional frente a los desafíos contemporáneos.

9. Retos sociales, inclusión y pluralidad.

Los cambios sociales de las últimas décadas han incrementado la complejidad²⁴ de la función educativa y por ello la escuela contemporánea ya no puede pensarse desde supuestos de homogeneidad cultural, económica o familiar como ya se ha comentado. La diversidad de trayectorias vitales, situaciones de vulnerabilidad, necesidades educativas específicas y expectativas comunitarias exige a los centros respuestas institucionales sensibles y sofisticadas y en algunos casos mucha especialización dados los temas que deben abordarse cotidianamente. Las cooperativas de enseñanza, por su estructura participativa y por su base comunitaria, aparecen como organizaciones particularmente aptas para articular esa pluralidad, aunque no exentas de las tensiones que ya se han comentado al intervenir diversos grupos en la misma con diferentes finalidades y/o propósitos.

La inclusión constituye, en este marco, una exigencia jurídica y ética, eso hoy no lo duda ya nadie, pero no basta con proclamar el acceso universal o el respeto abstracto a la diversidad, sino que hay que llevarlo a la práctica²⁵. La inclusión requiere procedimientos, recursos, organización del trabajo y cultura institucional y desde el punto de vista cooperativo, ello obliga a preguntarse cómo se distribuye la voz de los distintos sectores, de qué manera se evitan bloqueos o exclusiones silenciosas y qué instrumentos existen para transformar la diversidad de intereses en una comunidad de responsabilidad compartida, amén de, como he indicado, presupuestos que no siempre coinciden con los idearios de cada grupo participante en la Cooperativa.

La igualdad formal de participación puede resultar insuficiente si determinados colectivos encuentran mayores dificultades materiales para intervenir en la vida del centro. Familias con menor disponibilidad temporal, con barreras idiomáticas o con situaciones de vulnerabilidad económica pueden quedar desplazadas de facto de una participación que, en el plano normativo, se reconoce sin restricciones y las cooperativas de

²⁴ *Vid.* E. GADEA SOLER, F. SACRISTÁN, C. VARGAS VASSEROT, *op. cit.*

²⁵ Desde el punto de vista jurídico, la inclusión constituye una exigencia que trasciende el plano programático para adquirir una dimensión normativa concreta. La normativa en materia de igualdad y no discriminación, en particular, la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como otras disposiciones en materia de diversidad y derechos fundamentales, resulta plenamente aplicable a las cooperativas educativas, condicionando su funcionamiento interno y la prestación del servicio. En este sentido, uno de los principales desafíos consiste en evitar que la igualdad formal de participación se traduzca, en la práctica, en situaciones de exclusión o marginalidad.

enseñanza no son una excepción a dichas situaciones. La democracia cooperativa exige, por tanto, no solo reglas abiertas, sino condiciones de participación materialmente efectivas. Esta exigencia es particularmente fuerte en entidades cuyo objeto es precisamente la educación.

La laicidad²⁶ y el pluralismo, frecuentemente asociados al cooperativismo educativo²⁷, deben ser comprendidos como principios de organización y no solo como referencias identitarias. Ambos reclaman un espacio de convivencia capaz de integrar convicciones diversas sin convertir ninguna en criterio excluyente de pertenencia o predominio. Juridificar el pluralismo significa establecer procedimientos respetuosos con el desacuerdo, garantizar transparencia y asegurar que la orientación del centro responda al interés colectivo y a los valores constitucionales, y no a la captura coyuntural por una mayoría ocasional.

Los retos sociales se proyectan también sobre la organización del trabajo. La atención a la diversidad, la inclusión, la mediación con familias, la coordinación interdisciplinar y la gestión de situaciones complejas exigen una creciente intensidad de cooperación profesional. En las cooperativas de enseñanza, esta exigencia puede ser abordada desde la cogestión: la comunidad de trabajo participa en la definición de estrategias y distribuye responsabilidades en el marco del proyecto común. Esa dimensión colectiva del trabajo resulta especialmente valiosa ante escenarios de mayor complejidad social que en la actualidad cada vez se están produciendo de forma más activa y constantemente.

Y a todo ello se le añade una cuestión de justicia distributiva. Las cooperativas no pueden desentenderse de las desigualdades del entorno. Su estructura comunitaria y su adscripción al ámbito de la economía social las sitúan en una posición especialmente propicia para desarrollar mecanismos de solidaridad, becas, medidas de apoyo o políticas de accesibilidad, pero sin olvidar que no siempre son cooperativas sin ánimo de lucro²⁸ y que su

²⁶ Hablo aquí de laicidad, si bien se realiza en términos genéricos, dado que como se sabe España es un Estado aconfesional, es decir, que el Estado no adopta ninguna religión como oficial, sin embargo, el Estado sí puede tener vínculos, convenios y reconocer la presencia de la religión, especialmente la católica (art. 16 CE). En cambio, el término Laicismo implica una separación total entre el Estado y cualquier confesión religiosa, sin cooperación específica ni presencia institucional de la religión.

²⁷ Cierto es también que hay cooperativas de enseñanza que siguen idearios religiosos por haber sido anteriormente centros religiosos y haberse transformado o simplemente por seguir idearios de los fundadores o fundadoras de la institución.

²⁸ Debe recordarse que para que las cooperativas sean reconocidas sin ánimo de lucro hay muchas CCAA que exigen que se desarrollen los Estatutos de la Cooperativa con expresas menciones en su articulado a dicha característica y que por lo tanto no se admiten en términos genéricos sólo por el hecho de ser ese tipo societario.

actividad es mercantil. Tales medidas no deben entenderse como actos graciosos, sino como manifestaciones de una determinada concepción institucional del servicio educativo.

En suma, los retos sociales refuerzan la caracterización de las cooperativas educativas como espacios de experimentación normativa y organizativa. En ellas se ensayan formas de articular igualdad y diferencia, autonomía profesional y participación comunitaria, pluralidad y cohesión. Su análisis ofrece, por ello, enseñanzas valiosas para pensar modelos de gobernanza escolar más inclusivos y democráticamente robustos.

10. Proyección del modelo sobre el derecho educativo, el derecho cooperativo y el derecho del trabajo

Puede manifestarse que la experiencia de las cooperativas de enseñanza desborda el interés sectorial y ello porque su configuración institucional proporciona claves relevantes para la evolución de varias ramas del ordenamiento. En el plano del derecho educativo, estas entidades muestran que la autonomía del centro puede ser concebida no solo como margen de gestión administrativa, sino como capacidad de autogobierno democráticamente estructurada y ello frente a modelos donde la participación de la comunidad educativa es consultiva o secundaria. La cooperativa sitúa la corresponsabilidad en el centro mismo de la organización.

Para el derecho cooperativo, el sector educativo pone de relieve la ductilidad del modelo y su capacidad para adaptarse a actividades intensamente reguladas y socialmente sensibles. Las cooperativas de enseñanza obligan a pensar con mayor refinamiento cuestiones clásicas como la mutualidad, la pluralidad de socios, la distribución del poder, la autorregulación interna y la relación entre interés social e interés comunitario o como he indicado anteriormente el ánimo de lucro. Lejos de ser una figura marginal, la cooperativa educativa demuestra la potencia institucional del derecho cooperativo como sistema apto para organizar realidades complejas.

En el terreno del derecho del trabajo, el interés es igualmente notable. Estas entidades muestran que la relación entre trabajo y organización puede adoptar formas más ricas que la oposición tradicional entre empresario y trabajador asalariado²⁹. La participación del socio trabajador en la definición

²⁹ Vid. E. GADEA SOLER (dir.), *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral*, Dykinson, 2020.

de las reglas internas, en la designación de órganos y en la orientación estratégica del proyecto obliga a reconsiderar cómo se articulan tutela, autonomía y democracia en el espacio productivo y ello no elimina la necesidad de garantías laborales, pero sí invita a pensar modelos de ciudadanía laboral más intensos.

Debe añadirse que las cooperativas educativas permiten observar con particular nitidez la necesidad de enfoques jurídicos transversales como son la sostenibilidad, la digitalización, la inclusión y/o la protección de derechos que no se distribuyen limpiamente entre compartimentos normativos y atraviesan simultáneamente la regulación de la empresa, del trabajo y del sistema educativo. El modelo cooperativo, al integrar esas dimensiones en una misma organización participativa, hace visible la conveniencia de superar visiones fragmentarias del derecho de las organizaciones.

En este sentido, la cooperativa de enseñanza como he mencionado no es solo un objeto de regulación, sino también una fuente de aprendizaje para el propio ordenamiento un aprendizaje práctico y rápido puesto que las soluciones y las aportaciones deben ser en muchos casos de un curso académico para por cuestiones normativas en muchos casos y no dando margen a largos tiempos de reflexión teórica. Su experiencia muestra cómo pueden diseñarse instituciones que combinen democracia interna, eficacia organizativa, responsabilidad social y flexibilidad normativa. En un tiempo en el que se debate sobre la necesidad de democratizar la empresa, de hacer más sostenibles las instituciones y de reforzar la participación en los servicios de interés general, el cooperativismo educativo ofrece un repertorio especialmente valioso de soluciones y de preguntas y respuestas jurídicas.

11. Conclusiones

Las cooperativas de enseñanza constituyen una de las expresiones más complejas y fecundas del cooperativismo contemporáneo. Su singularidad no deriva solo de que desarrollen una actividad educativa, sino de que integren en una misma estructura elementos societarios, laborales, comunitarios y pedagógicos. Esa intersección convierte a estas entidades en espacios privilegiados para observar cómo el derecho articula organizaciones democráticas en sectores intensamente regulados y socialmente muy sensibles y delicados.

A lo largo de este trabajo se ha defendido que las cooperativas educativas funcionan como auténticos laboratorios de cogestión laboral y de aprendizaje democrático interno y ello porque realmente lo son. Porque

en ellas el trabajo, especialmente el trabajo docente, participa de manera cualificada en la producción de la voluntad institucional y porque la comunidad educativa dispone de cauces para intervenir en el proyecto común y porque la autorregulación interna permite ensayar respuestas normativas adaptadas a problemas contemporáneos. La participación no es aquí un elemento decorativo, sino una tecnología jurídica de gobierno.

También se ha mostrado que la pluralidad subjetiva de estas entidades, con presencia de socios y socias trabajadores/as, socios y socias de consumo y, en ocasiones, otras formas de implicación comunitaria, exige una técnica normativa particularmente cuidadosa y que involucre a todos ellos. Reitero que la democracia interna no equivale a uniformidad, sino a la construcción de procedimientos capaces de integrar funciones e intereses diversos sin vaciar de contenido la igualdad cooperativa y, en este punto, los reglamentos internos adquieren un valor decisivo, muy importante, como instrumentos de articulación, garantía e innovación.

La sostenibilidad ambiental, la digitalización, los derechos laborales digitales y los retos de inclusión no aparecen en las cooperativas educativas como factores meramente externos. Se incorporan a la vida de la entidad a través de su gobernanza, de su organización del trabajo y de su proyecto pedagógico. Precisamente por su estructura participativa y por su orientación comunitaria, la cooperativa dispone de condiciones especialmente favorables para integrar esos desafíos en su normativa interna. Esa capacidad de adaptación constituye una de sus mayores fortalezas.

Por último, la importancia del modelo trasciende el ámbito sectorial. Las cooperativas de enseñanza ofrecen aportaciones relevantes al derecho educativo, al derecho cooperativo y al derecho del trabajo. Invitan a pensar centros docentes más democráticos, empresas más abiertas a la participación del trabajo y organizaciones más preparadas para afrontar de forma responsable los desafíos ecológicos, tecnológicos y sociales del presente. En este sentido, su estudio no solo describe una realidad jurídica específica, sino que contribuye a imaginar la evolución del sistema hacia formas más inclusivas, sostenibles y democráticamente legitimadas en el mundo actual, globalizado y cambiante.

12. Bibliografía

ALFONSO SÁNCHEZ R. (dir.) (2018), *Cooperativas de enseñanza. Régimen jurídico y económico: aspectos estratégicos*, Aranzadi

- GADEA SOLER E. (dir.) (2020), *La sociedad cooperativa como instrumento para contribuir a la integración social y laboral*, Dykinson
- GADEA SOLER E., SACRISTÁN F., VARGAS VASSEROT C. (2009), *Régimen jurídico de la sociedad cooperativa del siglo XXI. Realidad actual y propuestas de reforma*, Dykinson
- INGLADA GALIANA E., SASTRE CENTENO J.M., VILLARROYA LEQUEIRICAONANDIA B. (2015), *El cooperativismo en la educación*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 118, pp. 122-147
- LÓPEZ BELMONTE J., MORENO GUERRERO A.J., FUENTES CABRERA A. (2020), *Las cooperativas de enseñanza en España: Un modelo educativo para el desarrollo profesional docente basado en la economía social*, en *Cooperativismo & Desarrollo*, n. 117, pp. 1-25
- PANIAGUA ZURERA M. (2011), *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*, Marcial Pons
- PASTOR SEMPERE C. (2009), *La sociedad cooperativa europea domiciliada en España*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 97, pp. 117-144
- PÉREZ-SUÁREZ M., MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ J.A. (2018), *El Estado de las Cooperativas de Consumo: un enfoque de abajo hacia arriba*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 128, pp. 173-191
- SANZ DE MIGUEL P. (2019), *Falsos autónomos y falsos becarios: una aproximación institucional al caso español*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 1, pp. 67-89
- TORIBIOS LOZANO E. (2014), *La Economía Social en España. Un Análisis de las Cooperativas de Consumidores y Usuarios*, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Valladolid

Feminización y trabajo en plataformas digitales: el déficit de participación y los límites de la cogestión en los regímenes laborales mediterráneos*

Ekaterina REZNIKOVA**

RESUMEN: La plataformización del trabajo y la expansión de la gestión algorítmica están transformando las condiciones de ejercicio de los derechos de participación laboral. Este artículo analiza la relación entre la feminización del trabajo en plataformas digitales, la organización algorítmica del trabajo y el funcionamiento de los mecanismos de participación. Se sostiene que las mujeres se concentran en segmentos más precarios y fragmentados, mientras que el control empresarial se ejerce mediante sistemas opacos de asignación y evaluación. Ello genera un déficit de participación de carácter estructural, especialmente en los regímenes laborales mediterráneos. A partir de un enfoque jurídico-comparado, el trabajo examina recientes desarrollos normativos, incluyendo la Directiva (UE) 2024/2831, concluyendo que las reformas resultan aún insuficientes para garantizar una participación colectiva efectiva.

Palabras clave: Plataformas digitales, feminización del trabajo, derechos de participación, negociación colectiva, gestión algorítmica.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Gobernanza algorítmica y déficit de participación laboral con sesgo de género. 2.1. Plataformización y reconfiguración de la gobernanza laboral. 2.2. Gestión algorítmica y transformación de la autoridad empresarial. 2.3. Feminización, fragmentación y emergencia de un déficit de participación con sesgo de género. 3. Trabajo en plataformas, segmentación de género y límites del ejercicio efectivo de los derechos colectivos. 3.1. Participación laboral de las mujeres: entre acceso y segmentación. 3.2. Gestión algorítmica y reconfiguración del poder de dirección. 3.3. Consecuencias de género de la gobernanza algorítmica: opacidad funcional, tiempo y disponibilidad. 4. Gestión algorítmica, déficit de participación con sesgo de género y límites de la cogestión. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este artículo se enmarca en una investigación en curso sobre la transformación de las relaciones laborales en el contexto de la digitalización y el trabajo en plataformas.

** Research Fellow, EuroMedMig Consortium.



Feminisation and Digital Platform Work: the Participation Deficit and the Limits of Co-Management in Mediterranean Labour Regimes

ABSTRACT: The platformisation of work and the expansion of algorithmic management are transforming the conditions under which worker participation rights are exercised. This article analyses the relationship between the feminisation of platform labour, the algorithmic work organisation and the functioning of participation mechanisms. It argues that women are concentrated in more precarious and fragmented segments, while managerial control is exercised through opaque systems of task allocation and evaluation. This results in a structural participation deficit, particularly in Mediterranean labour regimes. Adopting a comparative legal approach, the article examines recent regulatory developments, including Directive (EU) 2024/2831, concluding that current reforms remain insufficient to ensure the effective exercise of collective participation rights.

Key Words: Digital platforms, feminisation of labour, participation rights, collective bargaining, algorithmic management.

1. Introducción

La expansión de las plataformas digitales de trabajo constituye una de las transformaciones más significativas de los mercados laborales contemporáneos, planteando desafíos fundamentales para el derecho del trabajo y, en particular, para el funcionamiento de los mecanismos de participación de las personas trabajadoras. En la última década, el trabajo mediado por plataformas se ha extendido a una amplia variedad de sectores, incluyendo el transporte, el reparto, los servicios domésticos y el trabajo en línea. Más allá de su dimensión tecnológica, las plataformas operan como infraestructuras organizativas que estructuran los procesos de trabajo mediante sistemas de coordinación basados en datos y formas de gestión algorítmica. Estos sistemas asignan tareas, supervisan el desempeño y determinan la remuneración a través de procesos automatizados de toma de decisiones, reconfigurando así el ejercicio del poder de dirección en las relaciones laborales¹.

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, estas transformaciones plantean cuestiones estructurales relativas a la adecuación de los marcos regulatorios existentes, en particular en lo que respecta a los derechos de participación y a los derechos colectivos. Las empresas de plataformas ejercen con frecuencia formas de control funcionalmente equiparables a las de los empleadores tradicionales, al tiempo que organizan las relaciones contractuales de manera que diluyen la responsabilidad empresarial y difuminan las fronteras entre trabajo asalariado y trabajo autónomo². Al mismo tiempo, el trabajo en plataformas se caracteriza por la dispersión de la fuerza de trabajo, la flexibilidad contractual y la opacidad de los sistemas algorítmicos, lo que debilita las condiciones institucionales sobre las que históricamente se ha sustentado el derecho del trabajo, en particular aquellas que permiten la negociación colectiva, la información y consulta, y la representación de las personas trabajadoras.

La literatura reciente en derecho del trabajo y relaciones laborales ha abordado estas transformaciones desde diversas perspectivas, centrándose, principalmente, en la calificación jurídica de la relación laboral, el control algorítmico y la protección de los derechos fundamentales. Una línea central de esta literatura destaca el papel creciente de la gestión algorítmica como mecanismo de ejercicio del poder empresarial y subraya la importancia de

¹ Vid. K.C. KELLOGG, M.A. VALENTINE, A. CHRISTIN, *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, en *Academy of Management Annals*, 2020, vol. 14, n. 1.

² Vid. V. DE STEFANO, *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy"*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, n. 3.

la transparencia para el ejercicio efectivo de los derechos de participación³. No obstante, las dificultades estructurales para la acción colectiva en los mercados de trabajo de plataformas, derivadas de la fragmentación e individualización del trabajo, siguen constituyendo un obstáculo relevante⁴. En este contexto, la interacción entre estas transformaciones y la organización de género del trabajo en plataformas –y, en particular, sus efectos sobre el ejercicio efectivo de los derechos de participación– permanece insuficientemente desarrollada en el ámbito jurídico-laboral.

Desde una perspectiva interdisciplinar, diversos estudios ponen de manifiesto que los mercados de trabajo en plataformas reproducen e, incluso, intensifican patrones preexistentes de desigualdad⁵. En particular, las mujeres se concentran de manera desproporcionada en determinados segmentos del trabajo en plataformas –especialmente en el ámbito de los cuidados, el trabajo doméstico y el trabajo en línea– caracterizados por menores niveles retributivos, mayor fragmentación y un acceso más limitado a la protección social⁶. Estas dinámicas reflejan desigualdades estructurales más amplias, como la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado y las restricciones en la disponibilidad de tiempo, con implicaciones directas para la capacidad de acceder y ejercer derechos colectivos.

En conjunto, estas transformaciones plantean una cuestión más amplia relativa al funcionamiento del derecho del trabajo en contextos de trabajo mediado por plataformas y gobernado algorítmicamente: en particular, si los mecanismos tradicionales de participación siguen siendo capaces de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos colectivos. Las formas clásicas de participación –como la negociación colectiva, la representación en el lugar de trabajo o la cogestión– se desarrollaron en contextos organizativos relativamente estables, caracterizados por la existencia de un empleador identificable y de espacios de trabajo compartidos⁷. Por el contrario, el trabajo en plataformas tiende a desplazar o fragmentar estas

³ Vid. A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, en *Work, Employment and Society*, 2019, vol. 33, n. 1.

⁴ Vid. V. DE STEFANO, S. TAES, *Algorithmic management and collective bargaining*, en *Transfer*, 2023, vol. 29, n. 1.

⁵ Vid. J. BERG ET AL., *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, ILO, 2018.

⁶ Vid. P. TUBARO, M. COVILLE, C. LE LUDEC, A.A. CASILLI, *Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms*, en *Internet Policy Review*, 2022, vol. 11, n. 1, n. especial *The gender of the platform economy*.

⁷ Vid. J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, 2018.

bases institucionales, limitando la capacidad de las personas trabajadoras para ejercer influencia colectiva sobre sus condiciones de trabajo. Esta tensión resulta, especialmente, relevante en los regímenes laborales mediterráneos, como España y Portugal, donde el derecho del trabajo se ha apoyado, tradicionalmente, en formas institucionalizadas de diálogo social y negociación sectorial⁸.

Sobre esta base, el presente artículo sostiene que la interacción entre la gestión algorítmica, la feminización del trabajo en plataformas y la erosión de los mecanismos institucionales de participación da lugar a un déficit de participación de carácter estructural. Este concepto se refiere a una limitación en el ejercicio efectivo de los derechos colectivos, en virtud de la cual determinados colectivos de personas trabajadoras —en particular, las mujeres concentradas en segmentos fragmentados y precarios— ven reducida de forma sistemática su capacidad para acceder, utilizar e influir en los mecanismos de participación reconocidos jurídicamente. Este déficit se ve, además, reforzado por lo que se conceptualiza como opacidad funcional, entendida como la inaccesibilidad estructural de los procesos de toma de decisiones algorítmicas para las personas trabajadoras y sus representantes, incluso en presencia de obligaciones formales de transparencia.

El artículo contribuye a la literatura jurídico-laboral y de relaciones laborales en tres sentidos. En primer lugar, desarrolla un marco conceptual que vincula la gobernanza algorítmica con las desigualdades de género en el ejercicio de los derechos colectivos. En segundo lugar, sitúa este análisis en el contexto de los regímenes laborales mediterráneos, poniendo de relieve las tensiones específicas entre el trabajo en plataformas y los sistemas institucionalizados de participación. En tercer lugar, evalúa en qué medida los desarrollos normativos recientes, especialmente a nivel de la Unión Europea, abordan estos desafíos, analizando críticamente el potencial y los límites de extender los mecanismos de participación a la gobernanza de los sistemas algorítmicos.

Desde el punto de vista metodológico, el artículo adopta un enfoque combinado que integra el análisis doctrinal del derecho del trabajo con una perspectiva comparada de las relaciones laborales. El análisis se centra en particular en los casos de España y Portugal, como ejemplos de sistemas jurídicos estructurados en torno a la negociación colectiva y actualmente en proceso de adaptación a las transformaciones derivadas del trabajo en

⁸ Vid. O. MOLINA, M. RHODES, *The Political Economy of Adjustment in Mixed Market Economies: A Study of Spain and Italy*, en B. HANCKÉ, M. RHODES, M. THATCHER (eds.), *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, Oxford University Press, 2007.

plataformas.

El presente trabajo se estructura en torno a tres preguntas de investigación: 1) cómo la gobernanza algorítmica del trabajo interactúa con la feminización del trabajo en plataformas para generar un déficit de participación de carácter estructural; 2) cómo la gestión algorítmica reconfigura el poder de dirección empresarial y con qué implicaciones para el ejercicio efectivo de los derechos colectivos; 3) en qué medida los mecanismos de participación, en particular la cogestión, pueden ser reconfigurados para hacer frente a estos desafíos.

El trabajo se estructura del siguiente modo. El § 2 examina la relación entre plataformización, gestión algorítmica y déficit de participación. El § 3 analiza la organización de género del trabajo en plataformas y sus implicaciones para los derechos colectivos. El § 4 evalúa el potencial y los límites de los mecanismos de cogestión en la gobernanza de sistemas algorítmicos. Finalmente, el último apartado aborda las implicaciones regulatorias y conceptuales para el derecho del trabajo.

2. Gobernanza algorítmica y déficit de participación laboral con sesgo de género

La expansión de las plataformas digitales de trabajo ha dado lugar a modelos organizativos en los que los procesos laborales son gobernados a través de infraestructuras algorítmicas que asignan tareas, supervisan el desempeño y determinan la remuneración mediante sistemas automatizados de toma de decisiones. En este marco, las plataformas no actúan únicamente como intermediarias, sino como verdaderos actores organizativos que ejercen formas de poder de dirección funcionalmente equivalentes a las del empleador⁹. Esta reconfiguración tiene implicaciones directas para el derecho del trabajo, en particular en lo que respecta a la identificación del empleador y al ejercicio efectivo de los derechos de participación de las personas trabajadoras, reconocidos tanto en los ordenamientos jurídicos nacionales como en el ámbito de la Unión Europea, incluyendo el art. 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) y el marco establecido por la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002¹⁰.

Si bien los primeros debates jurídicos sobre el trabajo en plataformas

⁹ Vid. N. SRNICEK, *Platform Capitalism*, Polity Press, 2017.

¹⁰ Por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

se centraron en la calificación de las personas trabajadoras como asalariadas o autónomas, la literatura posterior ha puesto de relieve cómo dicha calificación condiciona el acceso a los derechos colectivos y a la representación de los trabajadores, planteando cuestiones más amplias sobre la efectividad del derecho del trabajo en contextos mediados por plataformas¹¹. En particular, el acceso a los derechos de información, consulta y negociación colectiva –reconocidos en instrumentos como el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el *Código do Trabalho* portugués, aprobado por la *Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro*, así como en el derecho de la Unión– sigue dependiendo estructuralmente del reconocimiento de una relación laboral. Esta cuestión adquiere especial relevancia cuando se analiza conjuntamente con la segmentación de género en los mercados de trabajo de plataformas, que concentra a las mujeres en formas de trabajo peor remuneradas, más fragmentadas y con menor nivel de protección¹².

En los regímenes laborales mediterráneos, como España y Portugal –tradicionalmente estructurados en torno a la negociación colectiva sectorial y a formas institucionalizadas de participación, incluyendo órganos de representación y derechos legalmente garantizados de información y consulta–, la interacción entre la gobernanza algorítmica del trabajo y la feminización del trabajo en plataformas genera una tensión estructural: las formas organizativas que amplían el acceso al mercado de trabajo contribuyen simultáneamente a erosionar las condiciones institucionales necesarias para el ejercicio de la voz colectiva¹³. Esta tensión persiste a pesar de recientes intervenciones normativas, como el reconocimiento de la relación laboral en el caso *Glovo*¹⁴, la adopción de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre (Ley Rider), que introduce obligaciones de transparencia algorítmica, así como la presunción de laboralidad establecida por la *Lei n.º 13/2023, de 3 de abril*, en el contexto más amplio de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. No obstante, estos instrumentos refuerzan, principalmente, la calificación laboral y la transparencia procedimental, sin abordar plenamente las condiciones estructurales necesarias para el ejercicio

¹¹ Vid. V. DE STEFANO, *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*, cit.

¹² Vid. D. ADĂSCĂLIȚEI, V. PECIUKONIS, I. RIOBÓO LESTÓN, A. FIORE, [Gender differences in motivation to engage in platform work](#), EIGE, Eurofound, 2023.

¹³ Vid. O. MOLINA, M. RHODES, *op. cit.*

¹⁴ STS 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), *Glovoapp23, S.L.*

efectivo y colectivo de los derechos de participación.

Sobre esta base, el presente apartado sostiene que dicha interacción da lugar a un déficit de participación de carácter de género, resultado de los efectos acumulativos de tres transformaciones interrelacionadas: la reconfiguración de la gobernanza del trabajo a través de la plataformización, la consolidación de formas de poder empresarial mediadas por algoritmos y la segmentación de género en los mercados de trabajo de plataformas.

2.1. Plataformización y reconfiguración de la gobernanza laboral

La plataformización reorganiza las relaciones laborales a través de infraestructuras digitales que coordinan a una fuerza de trabajo dispersa sin apoyarse en estructuras organizativas estables. Este modelo debilita los anclajes institucionales –lugar de trabajo, identidad del empleador y estructuras de negociación colectiva– a través de los cuales los mecanismos jurídico-laborales de participación han sido, tradicionalmente, ejercidos y garantizados¹⁵, incluyendo los derechos de información y consulta previstos en la Directiva 2002/14/CE, que presuponen la existencia de empresas identificables y de colectivos de trabajo relativamente estables.

La doctrina española y portuguesa ha puesto de relieve de forma creciente que esta transformación no es únicamente de carácter tecnológico, sino también institucional. El trabajo en plataformas fragmenta la dimensión colectiva del trabajo al desplazar a las personas trabajadoras desde espacios organizativos compartidos hacia mercados mediados digitalmente, debilitando así la base social de la representación colectiva¹⁶. Estudios empíricos sobre el caso portugués muestran, además, que el trabajo en plataformas se desarrolla en gran medida al margen de los sistemas consolidados de negociación colectiva, lo que limita la capacidad de organización y de ejercicio de la voz de las personas trabajadoras, al tiempo que intensifica el control empresarial mediante formas de vigilancia digital, pese a la existencia formal de mecanismos de participación en el *Código do Trabalho*¹⁷.

¹⁵ Vid. J. PRASSL, *op. cit.*

¹⁶ Vid. N. COUNTOURIS, V. DE STEFANO, [New trade union strategies for new forms of employment](#), ETUC, 2019.

¹⁷ Cfr. J. SOEIRO, K. SOARES SETO, V. RIESGO GÓMEZ, [Varieties and similarities of platform capitalisms: a comparative approach of labor regulation in Brazil, Portugal and Spain](#), en [www.frontiersin.org](#), 28 marzo 2025; N. BOAVIDA, I. ROQUE, A.B. MONIZ, *Collective Voice and Organizing in Digital Labour Platforms in Portugal*, en *Journal of Labor and Society*, 2023, vol. 26, n. 4.

Las respuestas jurídicas en España y Portugal reflejan intentos de rearticular la intervención del derecho del trabajo en este nuevo contexto institucional. En España, el caso *Glovo* y la Ley Rider han reconocido la existencia de relaciones laborales y han introducido obligaciones de transparencia algorítmica dirigidas a la representación de las personas trabajadoras, en continuidad con el marco general de derechos de participación establecido en el ET, en particular en su art. 64 relativo a los derechos de información y consulta. En Portugal, la *Lei n.º 13/2023* introdujo el art. 12-A del *Código do Trabalho*, estableciendo una presunción de laboralidad cuando las plataformas ejercen control sobre aspectos esenciales del proceso de trabajo, como la remuneración, la supervisión o la asignación de tareas, en un sistema que, si bien reconoce formalmente derechos de participación, carece de una adaptación específica a las formas de trabajo mediadas algorítmicamente. Si bien estas reformas refuerzan el marco jurídico en materia de calificación laboral y transparencia, su capacidad para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de participación resulta limitada en contextos de trabajo en plataformas caracterizados por la fragmentación.

A nivel de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas consolida esta evolución regulatoria al introducir una presunción refutable de laboralidad y garantías en relación con la toma de decisiones automatizadas. No obstante, estas intervenciones se centran fundamentalmente en la determinación del estatus laboral y en la transparencia procedimental, sin establecer mecanismos sólidos de participación colectiva o de cogestión, lo que deja en gran medida sin resolver la cuestión relativa a cómo pueden ejercerse de forma efectiva los derechos de participación colectiva –reconocidos, entre otros, en el art. 27 CDFUE– en contextos de gobernanza algorítmica del trabajo.

2.2. Gestión algorítmica y transformación de la autoridad empresarial

La gestión algorítmica, en el marco de la organización del trabajo en plataformas, no se limita a mediar el ejercicio del poder de dirección, sino que lo reconstituye como una forma de poder infraestructural y epistémico que condiciona directamente la posibilidad de ejercicio de los derechos de participación. En este sentido, la tesis central de este trabajo es que la gestión algorítmica debe entenderse como una transformación de carácter constitucional de la gobernanza del trabajo, que desestabiliza las condiciones jurídicas e institucionales sobre las que históricamente han

descansado los derechos de participación en los regímenes laborales mediterráneos, incluyendo aquellos vinculados al art. 27 CDFUE y desarrollados a través de los marcos nacionales y europeos de información y consulta.

Siguiendo la formulación de referencia de la literatura especializada¹⁸, la gestión algorítmica opera como un “espacio de control disputado”, en el que las prerrogativas empresariales no desaparecen, sino que se incorporan a sistemas basados en datos capaces de intervenir de forma continua y en tiempo real. Estos sistemas desempeñan las funciones centrales de dirección –asignación, evaluación, disciplina y optimización– mediante la extracción masiva de datos y la toma automatizada de decisiones, transformando el control en un proceso ubicuo, granular y anticipatorio, más que en una serie de actos discretos. Desde el punto de vista jurídico, estas dinámicas se conectan con el marco establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016¹⁹, en particular con su art. 22 relativo a la toma de decisiones automatizadas, que introduce derechos a la explicación y a la intervención humana, aunque permanece orientado fundamentalmente a la protección individual más que a la participación colectiva.

Esta transformación tiene implicaciones jurídicas profundas. El derecho del trabajo, especialmente en España y Portugal, se estructura en torno a la visibilidad del poder empresarial: los derechos de información, consulta y negociación colectiva –reconocidos, entre otros, en el art. 64 ET, en las disposiciones de participación del *Código do Trabalho* y en la Directiva 2002/14/CE– presuponen que las decisiones pueden ser identificadas, atribuidas y sometidas a escrutinio. La gestión algorítmica altera este presupuesto al disolver la toma de decisiones en un entorno computacional distribuido, en el que ningún acto, sujeto o momento de control resulta fácilmente identificable. El control deviene continuo aunque no observable, y efectivo aunque no plenamente atribuible a un sujeto identificable.

La consecuencia no es únicamente la opacidad, sino la configuración de un régimen estructural de asimetría informativa²⁰, en el que las plataformas concentran el conocimiento necesario para interpretar e

¹⁸ *Vid.* K.C. KELLOGG, M.A. VALENTINE, A. CHRISTIN, *op. cit.*

¹⁹ Relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos – RGPD).

²⁰ *Cfr.* A. ROSENBLAT, *Uberland. How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, University of California Press, 2018; A. ROSENBLAT, L. STARK, *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, en *International Journal of Communication*, 2016, vol. 10.

impugnar las decisiones empresariales. No obstante, esta asimetría trasciende lo meramente informativo para convertirse en una verdadera dislocación jurídica: el objeto de regulación –la decisión empresarial– permanece formalmente existente, pero se vuelve materialmente inaccesible para las personas trabajadoras y sus representantes, pese a los esfuerzos normativos recientes orientados a reforzar la transparencia, como los introducidos por la Ley Rider y la Directiva (UE) 2024/2831.

Esta dislocación produce tres efectos acumulativos sobre los derechos de participación. En primer lugar, genera un déficit epistémico de participación. Las personas trabajadoras y sus representantes no pueden ejercer efectivamente los derechos de información o consulta cuando la lógica subyacente a la toma de decisiones no es accesible ni comprensible. Incluso cuando existen obligaciones de transparencia, los sistemas algorítmicos se basan en procesos de aprendizaje continuo, inferencias probabilísticas y recalibraciones dinámicas, lo que hace que cualquier forma de divulgación estática sea necesariamente parcial e inestable. Como resultado, los derechos de participación –aunque formalmente garantizados– corren el riesgo de mantenerse en el plano formal pero vaciarse de contenido material.

En segundo lugar, la gestión algorítmica produce una fragmentación organizativa del sujeto colectivo. La asignación de tareas mediante sistemas algorítmicos individualiza el proceso de trabajo, descomponiendo las condiciones laborales compartidas en microdecisiones distribuidas entre trabajadores. Los sistemas de evaluación y clasificación refuerzan además dinámicas competitivas, transformando a los trabajadores en comparadores mediados algorítmicamente. En este contexto, la base material para la identificación colectiva –condición necesaria para la negociación colectiva en los sistemas jurídicos nacionales– se ve sistemáticamente erosionada.

En tercer lugar, se produce un desplazamiento del poder desde la organización empresarial hacia la infraestructura tecnológica. El poder de dirección deja de ejercerse, principalmente, a través de estructuras jerárquicas visibles para operar mediante sistemas tecnológicos que escapan a las categorías tradicionales de imputación jurídica²¹. Ello genera una desalineación estructural entre las categorías del derecho del trabajo –construidas en torno a la figura del empleador– y la realidad de la gobernanza en plataformas, donde el control se ejerce a través de código, interfaces y arquitecturas de datos, pese a los esfuerzos jurisprudenciales por reconducir estas formas de control a categorías jurídicas existentes.

²¹ *Vid.* J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022.

Estas transformaciones no son, además, neutras desde el punto de vista de género. En el contexto de la feminización del trabajo en plataformas, la gestión algorítmica adquiere efectos diferenciados sobre la capacidad de participación. La concentración de mujeres en segmentos fragmentados, peor remunerados y sujetos a mayores restricciones temporales intensifica su exposición a sistemas de asignación que priorizan la disponibilidad constante y la capacidad de respuesta inmediata. Estas exigencias interactúan con la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado, generando mecanismos de exclusión temporal del ejercicio de derechos de participación.

Asimismo, la lógica basada en datos de la evaluación algorítmica puede reproducir y amplificar desigualdades preexistentes. Al apoyarse en métricas de comportamiento y rendimiento, estos sistemas incorporan patrones históricamente condicionados por el género en procesos aparentemente neutrales de toma de decisiones. En este sentido, la gestión algorítmica puede operar como un vector de discriminación indirecta, planteando interrogantes sobre la adecuación de los marcos jurídicos de igualdad y no discriminación para abordar estos efectos sistémicos.

Las respuestas regulatorias recientes, en particular la Directiva (UE) 2024/2831, introducen derechos de transparencia, explicación y supervisión humana. Sin embargo, la transparencia sin capacidad colectiva de interpretación puede reforzar las asimetrías existentes²². La información fragmentada, técnica o individualizada no se traduce necesariamente en poder, sino que puede trasladar a las personas trabajadoras la carga de comprender y hacer efectivos sus derechos, intensificando así la individualización del trabajo.

Desde la perspectiva de los regímenes laborales mediterráneos, esta limitación resulta, especialmente, significativa. Sistemas basados en la negociación colectiva sectorial y el diálogo social institucionalizado dependen de actores colectivos capaces de agregar información, articular intereses comunes y participar en procesos estructurados de negociación. La gestión algorítmica debilita simultáneamente estas condiciones al fragmentar la información, individualizar la experiencia laboral y desplazar el centro de decisión fuera del alcance de las instituciones representativas tradicionales.

En suma, la gestión algorítmica reconfigura el poder en los mercados de trabajo en plataformas a través de una dinámica caracterizada por la opacidad, la fragmentación y el control infraestructural. En interacción con

²² Vid. A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart, 2022.

la organización feminizada y precaria del trabajo en plataformas, esta dinámica da lugar a un déficit de participación de carácter estructural y de género. Este déficit no constituye un efecto accidental del cambio tecnológico, sino una propiedad emergente de la interacción entre la gobernanza algorítmica y las desigualdades existentes en el mercado de trabajo. Su abordaje requiere, por tanto, no solo reforzar la transparencia o los derechos individuales, sino reconfigurar los mecanismos de participación para hacerlos operativos en el contexto de las infraestructuras algorítmicas que organizan el trabajo contemporáneo.

2.3. Feminización, fragmentación y emergencia de un déficit de participación con sesgo de género

Los efectos de la plataformización y de la gestión algorítmica adquieren una configuración específica e intensificada cuando se analizan desde una perspectiva de género. Un creciente cuerpo de literatura empírica y jurídica demuestra que los mercados de trabajo en plataformas no constituyen espacios neutrales de oportunidad, sino que reproducen –e incluso profundizan– patrones preexistentes de segmentación del mercado de trabajo²³. En particular, las mujeres se concentran de manera desproporcionada en segmentos de la economía de plataformas caracterizados por bajos niveles retributivos, fragmentación del tiempo de trabajo, altos niveles de informalidad y acceso limitado a la protección social²⁴. La evidencia comparada sugiere, además, que esta segmentación se encuentra estructuralmente integrada en el diseño de las plataformas, que canalizan a las personas trabajadoras hacia nichos diferenciados mediante sistemas reputacionales²⁵, lógicas de asignación de tareas y patrones de demanda con sesgo de género, lo que plantea interrogantes desde la perspectiva del derecho de la Unión Europea en materia de igualdad, en particular en relación con la prohibición de discriminación indirecta consagrada en la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 y desarrollada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, estas dinámicas tienen implicaciones directas para el alcance y la efectividad de los derechos colectivos, en la medida en que las personas trabajadoras concentradas en

²³ Vid. D. ADĂSCĂLIȚEI, V. PECIUKONIS, I. RIOBÓO LESTÓN, A. FIORE, *op. cit.*

²⁴ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *A social reproduction analysis of digital care platform work*, en *New Political Economy*, 2024, vol. 29, n. 4.

²⁵ Vid. ILO, *World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021.

estos segmentos enfrentan barreras estructurales para acceder y ejercer los mecanismos de representación y participación. Estas dinámicas resultan, especialmente, visibles en sectores como el trabajo de cuidados mediado digitalmente, los servicios domésticos, el trabajo en línea y el microtrabajo, donde la presencia femenina es predominante. Los análisis feministas subrayan que las plataformas extienden la mercantilización del trabajo reproductivo manteniendo su histórica infravaloración, reconfigurando así la división entre trabajo productivo y reproductivo en entornos gobernados algorítmicamente²⁶. En el caso español, la participación de las mujeres en el trabajo en plataformas se vincula estrechamente con la búsqueda de flexibilidad para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidados no remunerados, lo que con frecuencia se traduce en su concentración en formas de trabajo de menor calidad y menor protección²⁷, pese a las garantías formales de igualdad y no discriminación previstas en el ET y en el *Código do Trabalho*.

Desde la perspectiva de la gobernanza del trabajo, estos sectores presentan condiciones estructuralmente menos favorables para la organización colectiva. El trabajo se realiza de forma aislada, mediado por interfaces digitales individualizadas y gobernado por sistemas algorítmicos opacos que limitan las oportunidades de interacción, coordinación y construcción de identidades colectivas. La literatura feminista en economía política ha destacado cómo la combinación de responsabilidades laborales remuneradas y no remuneradas restringe la capacidad de las mujeres para participar en la acción colectiva; el trabajo en plataformas intensifica esta limitación al introducir imprevisibilidad temporal, volatilidad de ingresos y exigencias de disponibilidad constante²⁸. La doctrina portuguesa²⁹ refuerza este diagnóstico al mostrar cómo el trabajo en plataformas se entrelaza con desigualdades persistentes en la distribución de los cuidados, reproduciendo barreras estructurales no solo para la participación en el mercado de trabajo, sino también para la representación colectiva, pese a la existencia formal de derechos de participación en el marco jurídico nacional. En los regímenes laborales mediterráneos, como España y Portugal, estas dinámicas de

²⁶ Vid. P. RODRÍGUEZ-MODRÑO, A. PESOLE, P. LÓPEZ-IGUAL, *Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe*, en *Internet Policy Review*, 2022, vol. 11, n. 1, n. especial *The gender of the platform economy*.

²⁷ Vid. A. SÁNCHEZ-ARAGÓN, Á. BELZUNEGUI-ERASO, A. ERRO-GARCÉS, I. PASTOR-GOSÁLBEZ, *Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?*, en *Oikonomics*, 2022, n. 19.

²⁸ Vid. D. HOWCROFT, J. RUBERY, *Bias in, Bias out?: gender equality and the future of work debates*, en *Labour and Industry*, 2019, vol. 29, n. 2.

²⁹ Vid. J. LEAL AMADO, T. COELHO MOREIRA, *O trabalho nas plataformas digitais e o artigo 12º - A do código do trabalho: concretizações jurisprudenciais*, en *Católica Law Review*, 2025, n. 2.

género interactúan con configuraciones institucionales específicas de la gobernanza laboral. Estos sistemas se han articulado históricamente en torno a la negociación colectiva sectorial, una presencia sindical significativa y mecanismos institucionalizados de participación insertos en relaciones laborales relativamente estables, incluyendo derechos de información y consulta conforme a la Directiva 2002/14/CE y a las correspondientes disposiciones nacionales. Sin embargo, la arquitectura organizativa del trabajo en plataformas altera estos fundamentos al desplazar el trabajo fuera de espacios organizativos identificables y fragmentar las relaciones laborales en intercambios individualizados mediados por el mercado. Como resultado, incluso cuando se reconoce formalmente la existencia de una relación laboral –como ocurre con la Ley Rider en España o la *Lei n.º 13/2023* en Portugal–, el ejercicio efectivo de los derechos colectivos permanece condicionado por la naturaleza dispersa y basada en datos del trabajo en plataformas.

La gestión algorítmica intensifica estas limitaciones al reconfigurar las condiciones de distribución del poder y de la información. La asignación de tareas, la determinación de la remuneración y la evaluación del desempeño se rigen por sistemas opacos que individualizan la relación laboral y limitan la capacidad de las personas trabajadoras para comprender, impugnar o negociar colectivamente las decisiones empresariales. Si bien los marcos regulatorios recientes introducen obligaciones de transparencia y derechos a la supervisión humana –en particular en el ámbito del RGPD y de la Directiva (UE) 2024/2831–, el acceso a la información no garantiza por sí mismo una participación efectiva cuando las personas trabajadoras carecen de los recursos organizativos y de los canales institucionales necesarios para actuar sobre dicha información. Para las mujeres concentradas en los segmentos más precarios y fragmentados del trabajo en plataformas, estas limitaciones resultan, especialmente, intensas, reforzando patrones de discriminación indirecta incluso en ausencia de reglas explícitamente diferenciadas por razón de género.

La interacción entre estos procesos produce un efecto acumulativo de carácter estructural. La plataformización debilita las bases organizativas de la acción colectiva; la gestión algorítmica oscurece e individualiza la toma de decisiones; y la feminización de determinados segmentos del trabajo en plataformas concentra a las mujeres en aquellos espacios donde estas limitaciones se manifiestan con mayor intensidad. El resultado no es únicamente una erosión general de la participación, sino una limitación diferenciada y de carácter de género en el ejercicio efectivo de los derechos de participación.

Este déficit de participación de carácter de género puede entenderse,

por tanto, no solo como una condición socioeconómica, sino también como una limitación en la realización efectiva de derechos jurídicamente reconocidos. Aunque los marcos normativos nacionales y de la Unión Europea garantizan formalmente derechos de información, consulta y representación –incluido el art. 27 CDFUE–, su diseño sigue anclado en modelos organizativos que no se corresponden con la naturaleza fragmentada, individualizada y algorítmicamente gobernada del trabajo en plataformas. En consecuencia, estos derechos se ejercen de manera desigual y resultan, en la práctica, menos accesibles para las personas trabajadoras –principalmente mujeres– situadas en los segmentos más precarios y condicionados por restricciones temporales.

En los regímenes laborales mediterráneos, esta dinámica plantea un desafío fundamental a los sistemas existentes de gobernanza laboral. Los marcos institucionales diseñados en torno a relaciones laborales estables y estructuras de negociación colectiva encuentran dificultades para adaptarse a formas de trabajo dispersas, individualizadas y mediadas por sistemas tecnológicos opacos. Como resultado, incluso cuando existen derechos formales de representación, su ejercicio efectivo se distribuye de manera desigual a lo largo de líneas de género, evidenciando una brecha estructural entre el reconocimiento jurídico y su accesibilidad material.

3. Trabajo en plataformas, segmentación de género y límites del ejercicio efectivo de los derechos colectivos

3.1. Participación laboral de las mujeres: entre acceso y segmentación

La expansión del trabajo en plataformas ha generado nuevas oportunidades de participación en el mercado de trabajo, pero estas oportunidades se distribuyen de forma desigual en función del género. Aunque los datos desagregados por sexo siguen siendo limitados debido a la opacidad de los modelos de negocio de las plataformas y a la ausencia de obligaciones sistemáticas de información, la evidencia empírica disponible ofrece una imagen consistente: las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en términos generales, pero se concentran de manera significativa en determinados segmentos de la economía de plataformas³⁰. Desde la perspectiva del derecho del trabajo, la cuestión central no es únicamente si las personas trabajadoras en plataformas se encuentran

³⁰ *Vid.* D. ADĂSCĂLIȚEI, V. PECIUKONIS, I. RIOBÓO LESTÓN, A. FIORE, *op. cit.*

dentro del ámbito de aplicación de la protección jurídica, sino si los distintos grupos de trabajadores pueden, en la práctica, acceder y ejercer los derechos que formalmente les son reconocidos.

En el conjunto de la Unión Europea, las mujeres representan aproximadamente un tercio de las personas trabajadoras en plataformas, con variaciones significativas según los sectores³¹. Se encuentran sobrerrepresentadas en formas de trabajo en línea y a distancia –como el trabajo freelance, los servicios administrativos, la moderación de contenidos y el microtrabajo–, mientras que su presencia es mucho menor en sectores mejor remunerados y basados en la localización, como el transporte o el reparto³². Esta distribución no responde únicamente a preferencias individuales, sino también a mecanismos estructurales de asignación del trabajo, incluidos sistemas algorítmicos que canalizan a las personas trabajadoras hacia segmentos diferenciados del mercado. Desde el punto de vista jurídico, esta segmentación plantea interrogantes en el marco del derecho de la Unión Europea en materia de igualdad, en particular en relación con la prohibición de discriminación indirecta conforme a la Directiva 2006/54/CE³³. En este sentido, criterios aparentemente neutros que generan desventajas desproporcionadas para las mujeres requieren una justificación objetiva, lo que resulta, especialmente, relevante cuando los sistemas de asignación algorítmica producen patrones sistemáticos de concentración en formas de trabajo peor remuneradas y menos protegidas.

La literatura reciente subraya que el trabajo en plataformas debe entenderse en el contexto más amplio de los sistemas de reproducción social. La participación de las mujeres en este tipo de trabajo se encuentra frecuentemente motivada por la búsqueda de flexibilidad temporal que permita compatibilizar el empleo remunerado con las responsabilidades de cuidados no remunerados³⁴. Sin embargo, esta flexibilidad opera dentro de márgenes restringidos, que a menudo conducen a la concentración en formas de trabajo más fragmentadas, inestables y de menor calidad³⁵. Desde una perspectiva jurídica, esta dinámica tampoco es neutral: las modalidades

³¹ Vid. ILO, *op. cit.*

³² Vid. J. BERG ET AL., *op. cit.*

³³ Tal como fue interpretado por el Tribunal de Justicia en la Sentencia 13 mayo 1986, asunto 170/84, *Bilka – Kaufhaus GmbH c. Karin Weber von Hartz*, donde se establece que los criterios aparentemente neutros que generan una desventaja desproporcionada para las mujeres deben estar objetivamente justificados.

³⁴ Vid. A. HUNT, E. SAMMAN, *Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy*, ODI Working Paper, 2019, n. 546.

³⁵ Vid. D. HOWCROFT, J. RUBERY, *op. cit.*

de empleo asociadas a jornadas reducidas o participación irregular pueden constituir formas de discriminación indirecta cuando implican una exclusión desproporcionada del acceso a derechos laborales³⁶. En el contexto del trabajo en plataformas, estos patrones se reproducen cuando la flexibilidad se vincula estructuralmente a un menor acceso a la protección jurídica.

Estas dinámicas estructurales interactúan de manera desigual con las respuestas jurídicas nacionales. En España, el reconocimiento de la laboralidad en el caso *Glovo* y la posterior adopción de la Ley Rider representan avances significativos en la extensión de la protección laboral a las personas trabajadoras en plataformas. No obstante, estas intervenciones se concentran, principalmente, en el sector del reparto, donde los indicios de subordinación son más evidentes y las estrategias de litigio más desarrolladas. Por el contrario, los segmentos feminizados del trabajo en plataformas —especialmente el trabajo en línea, los servicios de cuidados y las actividades domésticas— presentan menores niveles de litigiosidad y regulación. La doctrina española³⁷ ha señalado esta asimetría, destacando que la extensión del derecho del trabajo a través de la vía judicial depende en gran medida de la visibilidad sectorial y de la capacidad de movilización colectiva. En consecuencia, el acceso a la protección jurídica no se distribuye de forma homogénea en la economía de plataformas, sino que está condicionado por las características estructurales de cada segmento.

Una dinámica similar puede observarse en Portugal. La *Lei n.º 13/2023* introdujo una presunción de laboralidad mediante el art. 12-A del *Código do Trabalho*³⁸, identificando indicios de control como la gestión algorítmica, la fijación de precios o la supervisión del rendimiento. Si bien esta reforma amplía significativamente el alcance formal del derecho del trabajo, su eficacia depende en gran medida de su activación procedimental, es decir, de la capacidad de las personas trabajadoras para impugnar su calificación jurídica ante las autoridades laborales o los tribunales³⁹. En formas de trabajo altamente fragmentadas e individualizadas, esta activación se ve limitada por factores como los bajos ingresos, la débil organización colectiva y el reducido conocimiento jurídico. Como consecuencia, la

³⁶ Como fue interpretado por el Tribunal de Justicia en la Sentencia 13 julio 1989, asunto 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*.

³⁷ Cfr. A. TODOLÍ SIGNES, *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, 2023; J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, 2017.

³⁸ Vid. T. COELHO MOREIRA, *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina, 2023.

³⁹ Vid. M.R. PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 2023.

aplicación efectiva de la presunción resulta desigual, con mayor impacto en aquellos sectores donde existe algún grado de organización o apoyo institucional.

A nivel de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/2831 introduce una presunción refutable de laboralidad y garantías en relación con la gestión algorítmica, incluyendo obligaciones de transparencia y supervisión humana. No obstante, su diseño normativo se centra, principalmente, en derechos individuales y garantías procedimentales, sin abordar directamente las condiciones estructurales que determinan el acceso efectivo a dichos derechos, como la segmentación del mercado de trabajo o la capacidad desigual de organización colectiva. Esta limitación refleja una característica más amplia del derecho del trabajo de la Unión Europea, que tiende a asumir que la extensión de derechos formales conduce automáticamente a su ejercicio efectivo, sin considerar suficientemente los condicionantes socioeconómicos y organizativos que influyen en dicho ejercicio.

Desde la perspectiva de la participación de las personas trabajadoras, estas limitaciones resultan, especialmente, relevantes. Los derechos de información, consulta y representación –consagrados, entre otros instrumentos, en la Directiva 2002/14/CE– presuponen la existencia de actores colectivos capaces de acceder a la información, articular intereses comunes y participar en procesos estructurados de diálogo. En los mercados de trabajo en plataformas, y particularmente en los segmentos feminizados caracterizados por el aislamiento, la fragmentación y las restricciones temporales, estas condiciones se encuentran débilmente presentes. Como resultado, los derechos de participación se vuelven desigualmente accesibles, contribuyendo a reproducir –en lugar de corregir– las desigualdades existentes.

La interacción entre segmentación, diseño normativo y acceso institucional produce un efecto acumulativo. El trabajo en plataformas amplía las oportunidades de acceso al mercado laboral, pero lo hace estructurando dichas oportunidades de manera que diferencia el acceso a la protección jurídica y a los derechos colectivos. La concentración de mujeres en formas de trabajo fragmentadas y precarias las sitúa en la intersección de múltiples limitaciones: menor capacidad para activar mecanismos de reconocimiento de la relación laboral, acceso restringido a los instrumentos de tutela y menores oportunidades de organización colectiva. Estas limitaciones operan dentro del propio marco jurídico, configurando las condiciones en las que los derechos pueden hacerse efectivos.

El déficit de participación de carácter de género que emerge de estas dinámicas debe entenderse, por tanto, no solo como un fenómeno socioeconómico, sino como una limitación estructural en el

funcionamiento del derecho del trabajo. Aunque los marcos normativos vigentes garantizan formalmente la igualdad y la participación, su efectividad depende de condiciones institucionales y organizativas que se distribuyen de manera desigual en la economía de plataformas. El reto, en consecuencia, no se limita a extender la protección jurídica, sino que radica en garantizar que dicha protección sea accesible, ejercitable y dotada de significado colectivo.

3.2. Gestión algorítmica y reconfiguración del poder de dirección

Sobre la base de las dinámicas estructurales identificadas anteriormente, el análisis se desplaza ahora desde los patrones de acceso a los derechos hacia la transformación del objeto jurídico que dichos derechos pretenden regular: el propio poder de dirección empresarial. La gestión algorítmica reconfigura profundamente este poder al incorporar el control en sistemas basados en datos que operan a gran escala y con niveles limitados de transparencia. Las funciones esenciales de dirección – asignación de tareas, evaluación del rendimiento, determinación de la remuneración y disciplina– se ejecutan mediante procesos automatizados de toma de decisiones, desplazando las formas tradicionales de supervisión jerárquica⁴⁰. Desde la perspectiva del derecho del trabajo, esta transformación no elimina la prerrogativa empresarial, sino que altera las condiciones bajo las cuales puede ser identificada, atribuida y cuestionada jurídicamente.

Este fenómeno ha sido ampliamente analizado en la doctrina laboralista española. Se ha conceptualizado la gestión algorítmica como una forma de control preconfigurado, en la que la organización del trabajo se integra en arquitecturas digitales que orientan el comportamiento de las personas trabajadoras de manera anticipada⁴¹. Asimismo, se ha subrayado la existencia de un déficit probatorio: cuando las decisiones empresariales se generan a través de sistemas complejos y adaptativos, su reconstrucción a efectos jurídicos resulta significativamente más difícil⁴². En este sentido, el problema central no radica únicamente en la opacidad, sino en la creciente desalineación entre las modalidades técnicas de control y las exigencias probatorias del derecho del trabajo.

La jurisprudencia española refleja esta tensión. En el caso *Glovo*, el

⁴⁰ Vid. K.C. KELLOGG, M.A. VALENTINE, A. CHRISTIN, *op. cit.*

⁴¹ Vid. A. TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*

⁴² Vid. J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, cit.

Tribunal Supremo reconoce que los sistemas algorítmicos –mediante mecanismos como la geolocalización, los sistemas de reputación o la asignación automatizada de tareas– constituyen formas de subordinación equiparables al control empresarial tradicional. Si bien esta sentencia amplía el concepto de dependencia a contextos digitalmente mediados, su alcance se centra, principalmente, en la calificación de la relación laboral. No aborda plenamente cómo estas formas de control pueden someterse a mecanismos continuos de participación de las personas trabajadoras, especialmente cuando la toma de decisiones es permanente, descentralizada y tecnológicamente mediada.

La respuesta legislativa en la Ley Rider introduce una innovación relevante al reconocer el derecho de la representación de las personas trabajadoras a ser informada sobre los parámetros que rigen la toma de decisiones algorítmica. Sin embargo, la doctrina ha señalado los límites de este enfoque. La efectividad de los derechos de información depende de la inteligibilidad, exhaustividad y utilidad de los datos proporcionados, así como de la existencia de capacidades institucionales para interpretarlos. En ausencia de estas condiciones, el reconocimiento jurídico de la transparencia algorítmica no se traduce necesariamente en un control colectivo efectivo.

El ordenamiento jurídico portugués aborda cuestiones similares mediante la integración del control algorítmico en el concepto de subordinación. La *Lei n.º 13/2023* incluye expresamente la gestión algorítmica entre los indicios que activan la presunción de laboralidad del art. 12-A del *Código do Trabalho*. La doctrina portuguesa⁴³ ha destacado que este enfoque permite preservar la continuidad dogmática mediante la adaptación de categorías existentes, en lugar de la creación de nuevas. No obstante, esta integración se limita fundamentalmente a la fase de calificación jurídica y no resuelve plenamente la cuestión de cómo hacer transparentes, comprensibles e impugnables los procesos de toma de decisiones algorítmica en el marco de las relaciones laborales colectivas.

A nivel de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas introduce derechos de información, explicación y supervisión humana en relación con la toma de decisiones automatizadas. Estas disposiciones amplían marcos normativos preexistentes, como la Directiva 2002/14/CE, pero su aplicación revela una limitación estructural: parten de un modelo de toma de decisiones discreto e identificable, mientras que los sistemas algorítmicos operan mediante procesos continuos, adaptativos y probabilísticos. En consecuencia, las categorías

⁴³ Cfr. M.R. PALMA RAMALHO, *op. cit.*; T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*

jurídicas a través de las cuales se regula el poder de dirección no se corresponden plenamente con las realidades técnicas que pretenden gobernar.

Esta desalineación tiene implicaciones directas para la participación de las personas trabajadoras. Los derechos de información, consulta y negociación colectiva presuponen que las decisiones empresariales pueden ser identificadas, compartidas y objeto de deliberación colectiva. La gestión algorítmica altera estas condiciones al distribuir la toma de decisiones entre sistemas, individualizar sus efectos e integrarla en infraestructuras tecnológicas complejas. El reto no es, por tanto, únicamente el acceso a la información, sino la capacidad de traducir dicha información en reivindicaciones colectivas y en intervención regulatoria.

En este contexto, la gestión algorítmica no solo intensifica el poder de dirección, sino que transforma las condiciones jurídicas de su ejercicio y control. Desplaza el foco del derecho del trabajo desde actos discretos de control hacia procesos continuos de gobernanza, desde prácticas observables hacia sistemas técnicos y desde derechos formales hacia la capacidad material de ejercerlos. En consecuencia, la efectividad de la participación de las personas trabajadoras pasa a depender del desarrollo de mecanismos institucionales capaces de interactuar con los sistemas algorítmicos como objetos de regulación colectiva.

3.3. Consecuencias de género de la gobernanza algorítmica: opacidad funcional, tiempo y disponibilidad

La reconfiguración del poder de dirección a través de sistemas algorítmicos produce efectos diferenciados en la fuerza de trabajo, que resultan particularmente visibles cuando se analizan desde una perspectiva de género. El trabajo en plataformas se presenta con frecuencia como una forma de empleo flexible que permite a las personas trabajadoras determinar autónomamente su tiempo de trabajo. Sin embargo, como ha puesto de manifiesto la literatura empírica⁴⁴, esta flexibilidad no constituye un recurso autónomo, sino una variable gestionada, estructurada mediante incentivos y penalizaciones algorítmicas.

Los sistemas de plataformas recompensan de manera sistemática la disponibilidad continua, la rapidez de respuesta y las altas tasas de aceptación, privilegiando a quienes pueden mantener una conexión

⁴⁴ *Vid.* A. ROSENBLAT, *op. cit.*

constante⁴⁵. Esta dinámica ha sido conceptualizada como una forma de disciplina temporal algorítmica⁴⁶ y, en términos más amplios, como una manifestación de “taylorismo digital”⁴⁷, en la que los procesos de trabajo se fragmentan y optimizan mediante la extracción continua de datos. Las personas trabajadoras que no pueden ajustarse a estas exigencias temporales –en particular aquellas con responsabilidades de cuidado– resultan estructuralmente desfavorecidas en la asignación de tareas, la estabilidad de los ingresos y su posicionamiento en los sistemas reputacionales⁴⁸.

En el marco conceptual desarrollado en este trabajo, estas dinámicas pueden entenderse como una manifestación de opacidad funcional: una situación en la que los criterios operativos que rigen el acceso al trabajo – como los umbrales de disponibilidad, los mecanismos de clasificación o las tasas de aceptación⁴⁹– permanecen formalmente no divulgados o solo parcialmente inteligibles, a pesar de producir efectos distributivos sistemáticos y previsibles⁵⁰. En este sentido, la opacidad no es únicamente informativa, sino funcional, en la medida en que actúa como un mecanismo de ejercicio del control empresarial sin articulación normativa explícita, limitando así la capacidad de impugnación jurídica.

Las implicaciones de género de esta estructura se hacen evidentes cuando se sitúan en el contexto de la persistente desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado. La participación laboral de las mujeres continúa estando condicionada por restricciones temporales vinculadas a la reproducción social⁵¹. En el trabajo en plataformas, estas restricciones se traducen en desventajas mediadas algorítmicamente. Las mujeres tienden a participar de forma más intermitente y con niveles de disponibilidad menos continuos, lo que se traduce en menores ingresos, menor acceso a tareas de mayor valor y menor visibilidad en los sistemas de clasificación de las plataformas⁵².

Este proceso puede conceptualizarse como una forma de discriminación indirecta basada en el tiempo, en continuidad con la

⁴⁵ Vid. A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *op. cit.*

⁴⁶ Vid. K.C. KELLOGG, M.A. VALENTINE, A. CHRISTIN, *op. cit.*

⁴⁷ Vid. P.V. MOORE, *The Quantified Self in Precarity. Work, Technology and What Counts*, Routledge, 2018.

⁴⁸ Vid. ILO, *op. cit.*

⁴⁹ Vid. T. GILLESPIE, *The relevance of algorithms*, en T. GILLESPIE, P.J. BOCZKOWSKI, K.A. FOOT (eds.), *Media Technologies. Essays on Communication, Materiality, and Society*, MIT Press, 2014.

⁵⁰ Vid. F. PASQUALE, *The Black Box Society. The Secret Algorithms that Control Money and Information*, Harvard University Press, 2015.

⁵¹ Vid. D. HOWCROFT, J. RUBERY, *op. cit.*

⁵² Vid. P. RODRÍGUEZ-MODROÑO, A. AGENJO-CALDERÓN, P. LÓPEZ-IGUAL, *op. cit.*

jurisprudencia clásica de la Unión Europea en materia de igualdad, pero proyectada en el ámbito de la gobernanza algorítmica. Criterios formalmente neutros –como la disponibilidad, la capacidad de respuesta o las tasas de aceptación– operan como indicadores indirectos de flexibilidad temporal, generando desventajas desproporcionadas para las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado. De este modo, la gestión algorítmica reproduce regímenes de presión temporal propios del capitalismo digital, integrándolos en sistemas automatizados que dificultan la identificación de la causalidad y la atribución de responsabilidades⁵³.

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, estas transformaciones evidencian una desalineación estructural entre los marcos regulatorios y la organización efectiva del trabajo. La regulación tradicional del tiempo de trabajo –articulada, entre otros instrumentos, en la Directiva 2003/88/CE– presupone la posibilidad de delimitar el tiempo de trabajo, identificar los períodos de descanso y atribuir responsabilidades al empleador. En el trabajo en plataformas, por el contrario, el tiempo de trabajo se vuelve fragmentado, intermitente y mediado algorítmicamente, difuminando las fronteras entre disponibilidad y trabajo efectivo. Ello da lugar a una forma de invisibilidad jurídica del tiempo de trabajo, en la que actividades relevantes –como los tiempos de espera, la disponibilidad o el posicionamiento algorítmico– quedan fuera del ámbito de reconocimiento jurídico.

Asimismo, la interacción entre opacidad funcional y restricciones temporales incide directamente en el déficit de participación de carácter de género identificado anteriormente. Las personas trabajadoras que no pueden cumplir con los umbrales de disponibilidad impuestos algorítmicamente no solo sufren desventajas económicas, sino que quedan estructuralmente excluidas de las condiciones que posibilitan la participación colectiva. La irregularidad de los horarios, la inestabilidad de los ingresos y las exigencias de disponibilidad constante reducen la capacidad de participar en actividades sindicales, procesos deliberativos o estructuras representativas. Este fenómeno se inscribe en una tendencia más amplia de individualización de las relaciones laborales⁵⁴, aunque con una clara dimensión de género, en la medida en que afecta de forma desproporcionada a quienes soportan mayores cargas de reproducción social.

En último término, estas dinámicas reflejan una transformación más

⁵³ Vid. J. WAJCMAN, *Pressed for Time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism*, University of Chicago Press, 2015.

⁵⁴ Vid. V. DE STEFANO, S. TAES, *op. cit.*

profunda en la naturaleza del control empresarial. La gobernanza algorítmica no solo intensifica la supervisión, sino que reconfigura la arquitectura temporal del trabajo, convirtiendo el tiempo en un elemento central de control y estratificación. El acceso al trabajo, a los ingresos y a la participación colectiva pasa a depender de la capacidad de ajustarse a normas temporales definidas algorítmicamente, que no son transparentes ni negociables dentro de los marcos institucionales existentes.

En este contexto, el desafío jurídico no se limita a garantizar la transparencia o la no discriminación en un sentido formal. Exige abordar las condiciones estructurales a través de las cuales se organizan y valoran el tiempo, la disponibilidad y el control en los mercados de trabajo en plataformas. De lo contrario, la gobernanza algorítmica corre el riesgo de consolidar un modelo en el que sistemas formalmente neutros de coordinación reproducen de manera sistemática desigualdades de género tanto en los resultados laborales como en el acceso a los derechos colectivos.

4. Gestión algorítmica, déficit de participación con sesgo de género y límites de la cogestión

La expansión de la gestión algorítmica en los mercados de trabajo en plataformas ha reconfigurado profundamente el ejercicio del poder de dirección, al integrar las funciones de organización, control y supervisión en sistemas automatizados basados en datos⁵⁵. Lejos de reducir la autoridad empresarial, esta transformación la intensifica y la desplaza hacia formas menos visibles y más difíciles de impugnar jurídicamente⁵⁶.

Desde la perspectiva del derecho del trabajo, ello cuestiona una premisa central de la gobernanza colectiva: la identificabilidad del poder empresarial como condición para su canalización a través de mecanismos institucionalizados de participación⁵⁷. En los sistemas laborales de tradición continental, dichos mecanismos se apoyan en la existencia de una comunidad de trabajo relativamente estable, en la coincidencia temporal de los trabajadores y en la posibilidad de identificar decisiones empresariales susceptibles de negociación o consulta⁵⁸. El trabajo en plataformas desarticula estos presupuestos mediante la dispersión organizativa, la

⁵⁵ Vid. A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *op. cit.*

⁵⁶ Vid. F. PASQUALE, *op. cit.*

⁵⁷ Vid. V. DE STEFANO, I. DURRI, C. STYLOGIANNIS, M. WOUTERS, *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper, 2021, n. 27.

⁵⁸ Vid. T. COELHO MOREIRA, *op. cit.*

individualización contractual y la ausencia de espacios colectivos de interacción.

La gestión algorítmica intensifica esta disrupción no solo a través de la fragmentación y la opacidad, sino mediante la introducción de una desincronización estructural del trabajo. La asignación individualizada de tareas, la evaluación en tiempo real y la exigencia de disponibilidad continua generan trayectorias laborales asincrónicas, en las que los trabajadores, aun compartiendo funciones, no coinciden de forma significativa ni en el tiempo ni en el espacio. Esta desincronización debilita las condiciones materiales de interacción y dificulta la emergencia de ritmos colectivos, que constituyen un presupuesto implícito de la acción colectiva⁵⁹.

En este contexto, la opacidad algorítmica adquiere un significado adicional. No se limita a producir asimetrías informativas, sino que restringe la posibilidad de traducir la información en conocimiento jurídicamente accionable, erosionando la efectividad de los derechos de información y consulta⁶⁰. Las recientes respuestas regulatorias, centradas en la transparencia algorítmica y la calificación laboral, contribuyen a reforzar el reconocimiento formal de estos derechos, pero no abordan plenamente las condiciones organizativas y temporales que permiten su ejercicio efectivo.

Como resultado, el ejercicio de los derechos colectivos se vuelve contingente y desigual. La gestión algorítmica no elimina estos derechos, pero reconfigura las condiciones de su activación, dando lugar a un régimen de justiciabilidad selectiva, en el que la capacidad de ejercerlos depende de factores como la organización sectorial, la disponibilidad temporal y el acceso a recursos colectivos⁶¹.

Esta dinámica adquiere una dimensión específica desde la perspectiva de género. La segmentación del mercado de trabajo en plataformas concentra a las mujeres en actividades caracterizadas por menor remuneración, mayor fragmentación y menor integración en estructuras colectivas⁶². A ello se añade la distribución desigual del trabajo de cuidados, que limita la capacidad de ajustarse a las exigencias de disponibilidad continua propias de la gestión algorítmica⁶³.

La desincronización del trabajo opera así como un mecanismo de reproducción de desigualdades: las mujeres no solo enfrentan mayores dificultades para acceder a determinadas oportunidades laborales, sino también para sincronizarse con los tiempos colectivos necesarios para la

⁵⁹ Vid. ILO, *op. cit.*

⁶⁰ Vid. T. GILLESPIE, *op. cit.*

⁶¹ Vid. D. HOWCROFT, J. RUBERY, *op. cit.*

⁶² Vid. J. BERG ET AL., *op. cit.*

⁶³ Vid. A. HUNT, E. SAMMAN, *op. cit.*

participación. En consecuencia, su infrarrepresentación en los espacios de voz laboral no es únicamente el resultado de barreras formales, sino de condiciones estructurales que limitan la activación efectiva de sus derechos⁶⁴.

En este contexto, la cogestión aparece como un instrumento potencial para reequilibrar las relaciones de poder, pero su traslación a la gobernanza algorítmica encuentra límites estructurales. Los mecanismos clásicos de participación –basados en momentos definidos de información, consulta o negociación– resultan difícilmente compatibles con sistemas de control que operan de forma continua, adaptativa y en gran medida *ex ante*, generando una desalineación entre los tiempos jurídicos de la participación y los tiempos técnicos de la gestión⁶⁵.

Las propuestas orientadas a extender la cogestión al ámbito digital, como el acceso colectivo a datos o la participación en el diseño de algoritmos, apuntan hacia una transformación necesaria del derecho del trabajo. Sin embargo, su efectividad depende de condiciones que actualmente no están garantizadas, incluyendo capacidades técnicas, estructuras representativas sólidas y recursos institucionales suficientes. Estas limitaciones se intensifican desde una perspectiva de género, en la medida en que la participación en tales mecanismos presupone disponibilidad temporal y acceso a redes colectivas desigualmente distribuidas.

En última instancia, la gestión algorítmica no solo reconfigura el poder empresarial, sino también las condiciones temporales y sociales de ejercicio de los derechos colectivos. Sin una transformación sustantiva de los mecanismos de participación –orientada a superar la desincronización del trabajo y a incorporar explícitamente la dimensión de género– existe el riesgo de que las innovaciones regulatorias reproduzcan, en lugar de corregir, las desigualdades estructurales del trabajo en plataformas.

5. Conclusiones

El presente artículo ha analizado la transformación de la gobernanza del trabajo en los mercados laborales mediados por plataformas a partir de la interacción de tres dinámicas estructuralmente interrelacionadas: la expansión de la gestión algorítmica, la feminización del trabajo en plataformas y la erosión de los mecanismos institucionales de participación

⁶⁴ *Vid.* D. HOWCROFT, J. RUBERY, *op. cit.*

⁶⁵ *Vid.* V. DE STEFANO, S. TAES, *op. cit.*

de las personas trabajadoras. Se ha sostenido que estos procesos no operan de forma aislada, sino que se refuerzan mutuamente, dando lugar a un déficit estructural y de carácter de género en el ejercicio de los derechos colectivos.

En primer lugar, el análisis ha puesto de manifiesto que la gestión algorítmica reconfigura profundamente el poder de dirección. Las funciones empresariales tradicionales –asignación de tareas, evaluación del rendimiento y determinación de la remuneración– se integran en infraestructuras digitales basadas en datos que operan de forma continua y opaca⁶⁶. Este desplazamiento ha sido conceptualizado como una forma de opacidad funcional, en la que el poder empresarial, aun siendo jurídicamente relevante, resulta materialmente difícil de identificar, atribuir y someter a control. Ello genera una desalineación entre las formas de ejercicio del poder y los marcos jurídicos diseñados para hacerlo visible y controlable⁶⁷.

En segundo lugar, el artículo ha demostrado que estas transformaciones adquieren una configuración específica cuando se analizan desde una perspectiva de género. Los mercados de trabajo en plataformas reproducen patrones de segmentación que concentran a las mujeres en actividades más precarias, fragmentadas y menos protegidas⁶⁸. La gestión algorítmica intensifica estas desigualdades al basarse en criterios como la disponibilidad continua y la flexibilidad temporal, que resultan incompatibles con la distribución desigual del trabajo de cuidados⁶⁹. De este modo, sistemas formalmente neutros generan efectos diferenciados, trasladando desigualdades sociales preexistentes al funcionamiento interno de los mercados laborales digitales⁷⁰.

En tercer lugar, y como aportación central, el artículo ha desarrollado el concepto de déficit de participación de género, entendido como una limitación estructural en la capacidad de acceder y ejercer derechos colectivos en contextos de gobernanza algorítmica. Este déficit emerge de la intersección entre la fragmentación e individualización del trabajo –propias de la gestión algorítmica– y las desigualdades de género en tiempo, ingresos y posición en el mercado laboral. Como resultado, los derechos de

⁶⁶ Vid. A.J. WOOD, M. GRAHAM, V. LEHDONVIRTA, I. HJORTH, *op. cit.*

⁶⁷ Vid. V. DE STEFANO, S. TAES, *op. cit.*

⁶⁸ Vid. V. LEHDONVIRTA ET AL., *The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microprovidersen*, en *Journal of Management*, 2019, vol. 45, n. 2.

⁶⁹ Vid. U. RANI, M. FURRER, *Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers*, en *Competition & Change*, 2021, vol. 25, n. 2.

⁷⁰ Vid. N. FRASER, *Contradictions of capital and care*, en *New Left Review*, 2016, n. 100.

representación, negociación y consulta, aun formalmente reconocidos, se ejercen de forma desigual y con efectos diferenciados.

En los regímenes laborales mediterráneos, esta problemática adquiere especial relevancia. Los sistemas de España y Portugal, históricamente basados en la negociación colectiva sectorial y en mecanismos institucionalizados de participación, se enfrentan a formas de trabajo que desbordan sus presupuestos organizativos⁷¹. Las recientes reformas normativas –incluidas la extensión de la presunción de laboralidad y las obligaciones de transparencia algorítmica– suponen avances relevantes, pero no garantizan por sí mismas el ejercicio efectivo de los derechos colectivos, especialmente en los segmentos más fragmentados y feminizados del trabajo en plataformas.

En este contexto, el artículo ha evaluado el potencial de la cogestión como instrumento de reequilibrio. Si bien su extensión al ámbito de la gobernanza algorítmica –a través de derechos colectivos de acceso a datos, auditoría de algoritmos y participación en su diseño– constituye una vía prometedora, su eficacia se encuentra limitada por factores estructurales: desigual acceso a recursos y capacidades técnicas, debilidad de las estructuras representativas y desigual distribución de las condiciones necesarias para participar. Desde una perspectiva de género, estos límites son, especialmente, relevantes, ya que las mujeres se encuentran en peor posición para beneficiarse de mecanismos participativos si no se abordan explícitamente las desigualdades subyacentes.

La principal implicación de este análisis es que la transformación digital del trabajo plantea no sólo desafíos regulatorios, sino también cuestiones estructurales para el derecho del trabajo. No se trata únicamente de extender derechos existentes, sino de repensar las condiciones institucionales que hacen posible su ejercicio en contextos caracterizados por la opacidad, la fragmentación y la desigualdad. Ello exige un enfoque integrado que articule derecho del trabajo, derecho antidiscriminatorio y gobernanza colectiva.

En última instancia, el futuro del derecho del trabajo dependerá de su capacidad para afrontar de manera conjunta la opacidad funcional y el déficit de participación de género. Desde una perspectiva de política jurídica, ello implica avanzar hacia modelos de regulación más proactivos que incorporen derechos colectivos sobre los datos, mecanismos efectivos de control de los sistemas algorítmicos y formas inclusivas de representación. Estas transformaciones deben integrar de forma explícita la dimensión de género, abordando las desigualdades en la disponibilidad

⁷¹ *Vid.* O. MOLINA, M. RHODES, *op. cit.*

temporal, las responsabilidades de cuidado y la segmentación del mercado laboral. Solo mediante el desarrollo de modelos de gobernanza algorítmica inclusivos y participativos será posible evitar que la digitalización del trabajo profundice las desigualdades existentes y garantizar la efectividad de los derechos colectivos en los entornos laborales del futuro.

6. Bibliografía

- ADĂSCĂLIȚEI D., PECIUKONIS V., RIOBÓO LESTÓN I., FIORE A. (2023), [*Gender differences in motivation to engage in platform work*](#), EIGE, Eurofound
- ALOISI A. (2022), *Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead*, en *European Labour Law Journal*, vol. 13, n. 1, pp. 4-29
- ALOISI A., DE STEFANO V. (2022), *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart
- ALOISI A., GRAMANO E. (2019), [*Artificial Intelligence is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context*](#), en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 41, n. 1, pp. 95-121
- BERG J., FURRER M., HARMON E., RANI U., SILBERMAN M.S. (2018), [*Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*](#), ILO
- BOAVIDA N., ROQUE I., MONIZ A.B. (2023), *Collective Voice and Organizing in Digital Labour Platforms in Portugal*, en *Journal of Labor and Society*, vol. 26, n. 4, pp. 455-479
- COELHO MOREIRA T. (2023), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina
- COUNTOURIS N., DE STEFANO V. (2019), [*New trade union strategies for new forms of employment*](#), ETUC
- DE STEFANO V. (2016), *The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n. 3, pp. 471-504
- DE STEFANO V. (2018), [*“Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence, and labour protection*](#), ILO Employment Working Paper, n. 246
- DE STEFANO V., DURRI I., STYLOGIANNIS C., WOUTERS M. (2021), [*Platform work and the employment relationship*](#), ILO Working Paper, n. 27
- DE STEFANO V., TAES S. (2023), [*Algorithmic management and collective bargaining*](#), en *Transfer*, vol. 29, n. 1, pp. 21-36
- FRASER N. (2016), [*Contradictions of capital and care*](#), en *New Left Review*, n. 100, pp. 99-117

- GILLESPIE T. (2014), *The relevance of algorithms*, en T. GILLESPIE, P.J. BOCZKOWSKI, K.A. FOOT (eds.), *Media Technologies. Essays on Communication, Materiality, and Society*, MIT Press
- GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK (2019), [Work for a brighter future](#)
- HOWCROFT D., RUBERY J. (2019), *Bias in, Bias out': gender equality and the future of work debates*, en *Labour and Industry*, vol. 29, n. 2, pp. 213-227
- HUNT A., SAMMAN E. (2019), [Gender and the gig economy. Critical steps for evidence-based policy](#), ODI Working Paper, n. 546
- ILO (2021), [World Employment and Social Outlook 2021. The role of digital labour platforms in transforming the world of work](#)
- KELLOGG K.C., VALENTINE M.A., CHRISTIN A. (2020), *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, en *Academy of Management Annals*, vol. 14, n. 1, pp. 366-410
- LEAL AMADO J., COELHO MOREIRA T. (2025), [O trabalho nas plataformas digitais e o artigo 12º-A do código do trabalho: concretizações jurisprudenciais](#), en *Católica Law Review*, n. 2, pp. 13-49
- LEHDONVIRTA V., KÄSSI U., HJORTH I., BARNARD A., GRAHAM M. (2019), [The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microprovidersen](#), en *Journal of Management*, vol. 45, n. 2, pp. 567-599
- MERCADER UGUINA J.R. (2017), *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch
- MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligência artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch
- MOLINA O., RHODES M. (2007), *The Political Economy of Adjustment in Mixed Market Economies: A Study of Spain and Italy*, en B. HANCKÉ, M. RHODES, M. THATCHER (eds.), *Beyond Varieties of Capitalism. Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, Oxford University Press
- MOORE P.V. (2018), *The Quantified Self in Precarity. Work, Technology and What Counts*, Routledge
- PALMA RAMALHO M.R. (2023), *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina
- PASQUALE F. (2015), [The Black Box Society. The Secret Algorithms that Control Money and Information](#), Harvard University Press
- PRASSL J. (2018), *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press

- RANI U., FURRER M. (2021), *Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers*, en *Competition & Change*, vol. 25, n. 2, pp. 212-236
- RODRÍGUEZ-MODROÑO P., AGENJO-CALDERÓN A., LÓPEZ-IGUAL P. (2024), *A social reproduction analysis of digital care platform work*, en *New Political Economy*, vol. 29, n. 4, pp. 616-627
- RODRÍGUEZ-MODROÑO P., PESOLE A., LÓPEZ-IGUAL P. (2022), *Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe*, en *Internet Policy Review*, vol. 11, n. 1, n. especial *The gender of the platform economy*
- ROSENBLAT A. (2018), *Uberland. How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, University of California Press
- ROSENBLAT A., STARK L. (2016), *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*, en *International Journal of Communication*, vol. 10, pp. 3758-3784
- SÁNCHEZ-ARAGÓN A., BELZUNEGUI-ERASO Á., ERRO-GARCÉS A., PASTOR-GOSÁLBEZ I. (2022), *Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?*, en *Oikonomics*, n. 19
- SOEIRO J., SOARES SETO K., RIESGO GÓMEZ V. (2025), *Varieties and similarities of platform capitalisms: a comparative approach of labor regulation in Brazil, Portugal and Spain*, en www.frontiersin.org, 28 marzo
- SRNICEK N. (2017), *Platform Capitalism*, Polity Press
- TODOLÍ SIGNES A. (2023), *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi
- TUBARO P., COVILLE M., LE LUDEC C., CASILLI A.A. (2022), *Hidden inequalities: the gendered labour of women on micro-tasking platforms*, en *Internet Policy Review*, vol. 11, n. 1, n. especial *The gender of the platform economy*
- WAJCMAN J. (2015), *Pressed for Time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism*, University of Chicago Press
- WOOD A.J., GRAHAM M., LEHDONVIRTA V., HJORTH I. (2019), *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*, en *Work, Employment and Society*, vol. 33, n. 1, pp. 56-75
- WOODCOCK J., GRAHAM M. (2020), *The Gig Economy. A Critical Introduction*, Polity Press

Jurisprudencia

STS 805/2020, de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), *Glovoapp23, S.L.*

- STJUE 13 mayo 2015, asunto C-392/13, *Andrés Rabal Cañas c. Nexxa Gestión Documental, S.A., y Fondo de Garantía Salarial*
- STJUE 21 diciembre 2016, asunto C-201/15, *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) c. Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis*
- STJUE 13 mayo 1986, asunto 170/84, *Bilka – Kaufhaus GmbH c. Karin Weber von Hartz*
- STJUE 13 julio 1989, asunto 171/88, *Ingrid Rinner-Kühn c. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*

Normativa

España: Constitución Española (1978)

España: Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley Rider)

España: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Portugal: Constituição da República Portuguesa (1976)

Portugal: Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, *Aprova a revisão do Código do Trabalho*

Portugal: Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, *Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno*

Normativa Europea

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)

Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos – RGPD)

Reseñas Bibliográficas



Salvador Perán Quesada

**La garantía social de las personas mayores.
Derecho social de ciudadanía
a un envejecimiento activo, participativo
y saludable**

Bomarzo, 2026

ISBN: 9791388063039

*Una reseña por José Ignacio García Ninet**

El libro que se recensiona y con el cual se dialoga continuamente, usando sus mismas palabras en muchas ocasiones, consta de 10 Capítulos, una Presentación y un Epílogo. En la Presentación del Libro se plantea nuestro Autor como «Promover el desarrollo de una sociedad para todas las edades» y para ello nos recuerda al muy admirado Antonio Machado, que en su celebrada obra *Campos de Castilla* evocaba una visión vitalista y positiva de la vejez y la vida que se desenvuelve hasta sus últimas consecuencias. Nuestro recensionado «incorpora en esta meditada, sistemática y exhaustiva obra, un pensamiento de carácter humanista, dirigido a favorecer el desarrollo integral de las personas en todas y cada una de sus facetas vitales (desde la cuna a la tumba, que así nos trata de proteger un sistema público de Seguridad Social), entendido como garantía, pero sobre todo como enriquecimiento social, que destierre el pensamiento hegemónico marginalista por razón de edad».

La tendencia al envejecimiento poblacional constituye uno de los debates hegemónicos contemporáneos, de tal suerte que está presente en el modo en que repensamos el sistema de seguridad social, no solo desde la perspectiva de la sostenibilidad económica, sino también desde la perspectiva de la adecuación de nuestro sistema de previsión social a las necesidades derivadas de contingencias propias de las personas de edad

* Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de Barcelona (España).



avanzada, en especial en las situaciones de dependencia. Se trata de permitir el pleno desarrollo, como miembros de pleno derecho de la sociedad, a las personas en todos los momentos de su vida. Así, pues, integrar la perspectiva del envejecimiento activo significa cambiar el punto de vista de los instrumentos normativos dirigidos a la tercera edad, desde la protección y la dependencia a la integración y la autonomía. Se persigue que los servicios de cuidados se orienten a preservar la dignidad de la persona y su completa integración social, mediante su participación activa en la vida pública, social y cultural. La prohibición de discriminación por razón de edad, recogido en el art. 14 CE, cierra el sistema de garantías de las personas de edad avanzada y conecta con los principios generales de Naciones Unidas. La ONU identifica la importancia de los sistemas de protección social para las personas de edad, dirigidos a garantizar la seguridad de los ingresos, reducir la pobreza y defender el derecho de las personas de edad a la protección social. La nueva protección de la vejez está abriendo sectores de consumo y servicios fundamentales para la economía de todos los países demográficamente evolucionados.

Esta obra se propone analizar –y lo hace con gran profundidad y detalle– la ordenación jurídica de la garantía social en favor de las personas de edad en todos los niveles normativos, lo que supone el análisis de las normas legales que les afectan, junto con aquellas otras medidas de política social dirigidas a paliar contingencias o estados de necesidad, cuya finalidad es, por tanto, lograr su bienestar e integración social. Y todo ello se lleva a cabo desde el punto de vista de la legislación laboral y de la seguridad social y desde el punto de vista de las políticas sociales, en el ámbito nacional e internacional.

El Capítulo I trata sobre *El derecho social de ciudadanía a un envejecimiento activo, participativo y saludable*, significando que la cobertura integral de la vejez es un concepto que desborda el mero marco de previsión social de la protección, en tanto que contingencia social, llegando a la necesidad de crear instrumentos eficaces de integración, redes sociosanitarias, que atiendan los problemas específicos de la salud que se manifiestan en edades avanzadas, así como la necesidad de asegurar su participación y acceso en el conjunto de bienes sociales relevantes y espacios públicos, políticos y sociales. El tema está muy presente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en los grandes Tratados Internacionales, en la Carta Social Europea (revisada) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como en nuestra Constitución de 1978 (art. 50). Como apunta el Autor de este excelente libro, «Una sociedad democrática debe perseguir la protección adecuada de las personas que integran la llamada tercera edad, mediante todos los medios y recursos que un Estado

de Bienestar ofrece». Somos conscientes de que los derechos sociales que garantiza el Título III CE no tienen la misma transcendencia que los derechos civiles y políticos que recoge el Título I CE, quedando fuera del círculo privilegiado de las garantías constitucionales recogidas en el art. 53, apartados 1 y 2, CE, y, en consecuencia, se limita su efectividad *a lo que dispongan las leyes que lo desarrollan* (art. 53.3 CE) y así lo reconoció la STC 215/1994, de 14 de julio. Pero ello no significa la arbitrariedad legal en el desarrollo de los mismos, pues los *principios rectores* son algo más que meras fórmulas programáticas: son principios claramente configurados que vinculan al legislador en la regulación legal o reglamentaria posterior, aunque no puedan ser directamente invocados ante los Tribunales de Justicia más que a través de las normas legales que los contemplan. En todo caso, el art. 10.2 CE obliga a la interpretación de las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades constitucionales de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Estado Español. El Autor analiza con detalle la Carta Social Europea – especie de Constitución Social europea –, de cuyo art. 23 se desprende el reconocimiento del derecho a seguir siendo personas plenamente integradas en la vida social a través de la garantía de recursos suficientes para llevar una vida digna y participar activamente *en la vida pública, social y cultural*. Asimismo, analiza *in extenso* los arts. 21 y 25 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el ámbito de la protección y el reconocimiento de derechos de las personas de edad.

El Capítulo II de esta obra trata de *La heterogeneidad de las normas internacionales que prohíben la discriminación por razón de edad en el trabajo*. Así, los tratados internacionales de Naciones Unidas consideran la *edad* como causa de discriminación prohibida, amparada, por tanto, desde la perspectiva de los derechos humanos, y, con referencia expresa, en el art. 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996 y, a su vez, en el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1996. Resulta de gran interés el análisis que realiza de la jurisprudencia del TJUE en relación con el art. 6 de la Directiva 2000/78/CE, sobre el tema de las diferentes edades para acceder a la pensión de jubilación, sobre la legitimidad de la norma que fija la edad máxima de contratación y sus condiciones, sobre la edad como criterio diferenciador justificado por las políticas de empleo, el mercado de trabajo, etc.

El Capítulo III analiza *La edad como factor de discriminación en el empleo y la colocación en España*, tratando del contenido general de la prohibición de discriminación. En tal sentido el art. 14 CE recoge la prohibición de discriminación por una serie de motivos que a continuación la propia norma

enumera y, aunque no mencione expresamente la *edad* como causa de discriminación prohibida, el establecimiento de la cláusula abierta con la que finaliza el art. 14 CE supone su inclusión incondicional en el mismo. Cabe recordar que el artículo 4.2.c ET, desde su primera redacción de 1980, incluyó el derecho a no ser discriminados, directa o indirectamente, para el empleo o una vez empleados por razones de estado civil, edad... Por lo que existe una traslación directa de la prohibición de discriminación constitucional al ámbito de las relaciones de trabajo. Ya desde sus inicios, el TC español ha venido entendiendo como contrario al principio de no discriminación la posibilidad de establecer como *condición única* para la extinción de un contrato de trabajo el hecho de alcanzar una edad determinada. El TS ha entendido que será razonable que los trabajadores afectados por las medidas de ajuste de plantilla sean aquellos que se encuentran más próximos a la edad de jubilación y, consiguientemente, con unas expectativas laborales muy cortas, sin que ello comporte la lesión del art. 14 CE. Por su lado, el TC ha determinado que la existencia de medidas efectivas llamadas a minimizar el perjuicio ocasionado al trabajador próximo a la edad de jubilación hace que el criterio de la edad resulte proporcionado, lo que nos conduce a concluir que la utilización de dicho criterio no vulnera el art. 14 CE al no constituir una discriminación por razón de edad. En resumen, el TC avala la doctrina de que el criterio de la edad, de forma específica y general, esto es afectando al conjunto de los trabajadores de mayor edad, será legítimo en función de las medidas compensatorias que se hayan adoptado para minimizar los efectos negativos que para el trabajador mayor de 55 años tiene la pérdida del empleo.

El Capítulo IV trata *El derecho social al empleo de los trabajadores mayores*. El art. 40 CE impone a los poderes públicos la carga de desarrollar una política de pleno empleo. La Unión Europea ha incorporado el objetivo del pleno empleo como un asunto de interés común en el corazón del derecho originario, aunque de un modo programático e idealizado. De este modo el art. 3.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) establece como caracteres del mercado común interior el desarrollo sostenible de Europa, el crecimiento económico equilibrado y la economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, incluyendo entre los principios de la Unión la lucha contra la exclusión social, la discriminación y la defensa de la justicia y la protección social. Resalta el Profesor Perán Quesada que España, dada las características de nuestro mercado de trabajo y de la estructura poblacional, debe incorporar algunos de los principios señalados por el Comité Económico y Social Europeo en la necesidad de impulsar un contexto laboral de calidad, que

favorezca a todos los grupos de edad la entrada y la permanencia en el mercado de trabajo. Con fundamento en el art. 9.2 CE, el art. 17.2 ET prevé la posibilidad de establecer por Ley *exclusiones, reservas y preferencias* para ser contratado libremente, siendo de especial interés el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El Capítulo V trata de *Políticas de empleo y negociación colectiva*. Cabe apuntar que la DA 10ª ET permite que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que obliguen a la jubilación forzosa a los trabajadores de edad igual o superior a los 68 años cuando se cumplan dos condiciones: 1) que la persona trabajadora a la que afecta esta medida reúna los requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva; 2) que la medida adoptada en el CC se vincule a un objetivo de política de empleo, el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. Señala nuestro Autor que, en general, puede afirmarse que subsiste en la negociación colectiva una visión muy rígida de los poderes empresariales, lo que hace que las medidas adoptadas en las cláusulas convencionales se aproximen más a declaraciones programáticas que a acciones realmente operativas.

El Capítulo VI abunda en el tema del Capítulo anterior y versa acerca de las *Políticas de empleo en la negociación colectiva: la jubilación forzosa o el reverso de las políticas de empleo de los trabajadores mayores*. Nos señala nuestro Autor:

la relación entre edad y negociación colectiva sigue estando marcada por una clara preferencia por la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores mayores, en especial cuando han superado umbrales que les acerca o sitúa en las edades legales de jubilación, frente a otras opciones, como la jubilación activa o el impulso a la jubilación demorada, que tanto desea el legislador como mecanismo de sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones.

Como tantas veces ha declarado nuestro TC, el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, sino que supone también el derecho a un puesto de trabajo. Ha considerado el TC que la política de empleo, cuando se basa en imponer jubilaciones forzosas, debe ser entendida como una política de reparto o redistribución de trabajo y, como tal, puede suponer una limitación del derecho al trabajo de un grupo de trabajadores a fin de garantizar el derecho al trabajo de otro grupo. De esta forma, se justifica la limitación al derecho individual al trabajo de la persona trabajadora. Apunta el Profesor Perán Quesada que resulta paradójico que la negociación colectiva favorezca la expulsión de aquellos que poseen mayor experiencia

y práctica profesional o que penalice a aquellos que han mantenido una mayor ética formativa para ser sustituidos por trabajadores que, sencillamente, impliquen menores cargas económicas. No hay nada más contradictorio con las tendencias actuales que el adelantamiento de las edades de disfrute de las jubilaciones. La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, modificó una vez más la DA 10ª ET, y, una vez más, se permite a la negociación colectiva el establecimiento de cláusulas convencionales que determinen la jubilación forzosa del trabajador como medida de política de empleo. Sin embargo, las reglas adoptan un carácter diferente, un carácter más eficiente y protector, y se exige que la medida se vincule a un objetivo cierto de política de empleo, como el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

El Capítulo VII versa sobre *La protección por desempleo en función de la edad. Sus diferentes variables*. La doctrina constitucional ha afirmado con claridad que las prestaciones de desempleo son prestaciones de seguridad social *ex art. 41 CE*, dirigidas a proteger frente al desempleo de carácter involuntario y, en su dimensión contributiva, durante los periodos de tiempo asociados a la intensidad de las cotizaciones hechas al sistema. El derecho al desempleo es, por tanto, un derecho de configuración legal, lo que supone que su reconocimiento es constitucional, pero su desarrollo depende de las leyes que lo contemplen, si bien, y como ya se dijo en los capítulos iniciales, los *principios rectores* son algo más que meras fórmulas programáticas, son principios claramente configurados que vinculan al legislador en la regulación legal o reglamentaria posterior, aunque no puedan ser directamente invocados ante los Tribunales de Justicia más que a través de las normas legales que los contemplan.

El Capítulo VIII se refiere a *Los derechos de las personas mayores en el ámbito de la Seguridad Social*. Como muy bien recuerda nuestro Autor, «El propósito de la protección social no es la mera supervivencia, sino la integración social y la preservación de la dignidad humana». El derecho a la seguridad social, con la consideración como *derecho humano* de tipo humanista (sentimiento de justicia y de humanidad) y económica (progreso socio-económico de los trabajadores vinculado a los costes de producción), se fórmula ya en 1944, en la Declaración de los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia) de extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes lo necesitan y prestar asistencia médica completa. El derecho a la protección social se reguló en el Convenio OIT n. 102 de 1952, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, con carácter global por

cuanto abarca la práctica totalidad de las contingencias y prestaciones materializadas por los sistemas de seguridad social de los países desarrollados, propiciando un compendio completo de protección y con una marcada dimensión de modernidad. Estableció un conjunto de disposiciones, con el carácter de *mínimas*, que debían adoptar los sistemas de seguridad social de los Estados. También importante en el ámbito de la protección de la vejez es el Convenio OIT n. 128 de 1967, que garantiza las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes mediante pagos periódicos y revisables cada cierto tiempo, al que le acompaña la Recomendación n. 131 del mismo año. La norma más completa dirigida a la protección de los trabajadores mayores fue la Recomendación n. 162 de 1980, *Recomendación sobre los trabajadores de edad*. El Código Europeo de Seguridad Social de 1964 y su Protocolo recogen los principios del Convenio OIT n. 102 y garantiza (Parte V, arts. 25-30) el derecho a una prestación de vejez a las personas mayores que cumplan determinadas condiciones. La Carta Social Europea, revisada en 1996, afirma en su art. 12 que todos los trabajadores y sus familias tienen derecho a la seguridad social y en su art. 23 se garantiza, específicamente, el derecho a la protección social de todas las personas mayores. Cuando se aprobó en 1978 la CE, no se produjo un cambio sustancial en el modelo de seguridad social existente anteriormente. Para ello, el primer paso fue establecer el marco general en donde integrar nuestro modelo de seguridad social. A ello responde al art. 10.2 CE, cuando establece su función de interpretación heterónoma al prescribir que todos los derechos reconocidos en la CE deberán interpretarse conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las materias ratificados por España. El sistema español de seguridad social se caracteriza: 1) por el valor universal en sí mismo; 2) por su carácter público para todos los ciudadanos; 3) por la garantía de asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad; 4) por la suficiencia económica de las personas mayores, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas (art. 50 CE); 5) porque la seguridad social debe servir como garantía de la dignidad humana.

El Capítulo IX trata sobre *Edad y jubilación. Las diferentes fórmulas de prorrogar el trabajo activo*. El cumplimiento de una edad determinada es el factor que determina el derecho a no trabajar y a recibir una prestación económica a cargo de los servicios públicos durante todos los años de vida que le queden al jubilado. Este derecho universal de la persona, consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, debe ser garantizado por los Países que la integran, pero solo en los Países cuya Constitución se define “social” la edad marca realmente el comienzo del

trabajo remunerado y la edad pone fin al mismo. La edad de la persona trabajadora, en cuanto futura receptora de la prestación económica por jubilación, juega un importante papel en la sostenibilidad del modelo de protección establecido. De tal forma que cualquier alteración del modelo económico en el que se asienta el sistema de protección social la primera medida que se adopta tiene que ver con la edad. Así, se considera que debe retrasarse la edad de jubilación a fin de que el coste en la Hacienda Pública no se incremente y, a la vez, siga recibiendo las cotizaciones de los que siguen permaneciendo en el trabajo activo. A través de diversas y sucesivas reformas legales se ha ido modificando el TRLGSS español con medidas de especial calado, relacionadas con la edad y el tiempo de cotización y con la finalidad de preservar el Fondo de Reserva de las Pensiones de Seguridad Social, que afectan a determinados artículos de dicho texto legal y se trata de incentivar la permanencia en la actividad laboral mediante diversos mecanismos. Con la finalidad de facilitar la jubilación flexible, se permite la compatibilidad entre una actividad a tiempo parcial y la pensión de jubilación (art. 213.1 TRLGSS) y se establece la regulación de la jubilación activa. Desde hace más de una década, se suceden diferentes fórmulas con el objetivo de mantener a la persona trabajadora en activo pese a cumplir los requisitos para acceder a la jubilación, compatibilizando salario y prestación social. De modo coherente con la lógica de incrementar las edades reales de jubilación, la Ley 21/2021 amplía y mejora aquellos incentivos dirigidos a las personas trabajadoras que mantengan el empleo, una vez superada la edad de jubilación ordinaria, siempre que se cumplan con los demás requisitos para acceder a dicha pensión y siempre que se tenga el período mínimo de cotización necesario. Por su parte, la jubilación demorada comporta un incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación en caso de que se demore la jubilación respecto a la edad ordinaria que corresponda. Una posibilidad que, pese a los años que está en vigor, ha tenido poca incidencia en nuestro País, salvo en el caso de los trabajadores autónomos, presumiblemente, por su menor cobertura, aunque desde que se estableció la jubilación activa, parece ser la opción más demandada por este colectivo. En el ámbito del Pacto de Toledo, el RD-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, modificó el artículo 213.1 TRLGSS, estableciendo la posibilidad de que el disfrute de la pensión de jubilación fuera compatible con el trabajo a tiempo parcial del pensionista. Lo que le lleva a modificar, igualmente, el art. 215 TRLGSS y el art. 12, apartados 2 y 3, ET. La Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, y el RD 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos

de la misma, regularon la denominada jubilación flexible, previendo reglas de compatibilidad entre el percibo de la jubilación, en un importe reducido, y la realización de un trabajo a través de un contrato a tiempo parcial, así como las consecuencias de las cotizaciones efectuadas con posterioridad al momento de causar la pensión de jubilación. La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, reguló la jubilación anticipada común o general en torno a dos fórmulas para su acceso anticipado: la libre voluntad de la persona trabajadora y la motivada por el cese en el trabajo, por causa no imputable a su voluntad. Quizá sería conveniente tener en cuenta la situación de quienes acceden a la pensión anticipada de forma involuntaria, y lo que representa la minoración de su pensión, por aplicación de los coeficientes reductores, en cuanto penaliza injustamente a las personas trabajadoras que han perdido su puesto de trabajo o no han podido ser recolocadas de nuevo, y ello por razones o intereses ajenos a su voluntad. El Profesor se pregunta: ¿por qué no encontramos incentivos a la jubilación demorada o a la jubilación activa en la negociación colectiva? Y señala:

Es evidente que los sujetos negociadores no muestran un especial interés en introducir estos incentivos en los convenios colectivos.

Por la dirección de la empresa no parece que exista un especial interés para ello, habiendo disponibilidad de mano de obra más joven, al menos igual (si no más) formada y cualificada, cuando, por lo demás, las políticas empresariales son favorables al relevo generacional y de rejuvenecimiento de las plantillas. Por la parte del trabajador la promoción del alargamiento de la vida profesional tampoco resulta especialmente favorable, salvo que se trate de un trabajo con muy alta retribución y de este modo le compense mantenerse en activo más que jubilarse.

El Capítulo X trata sobre *El contenido socio-económico del derecho a la protección adecuada y suficiente de las personas mayores en el marco de la Seguridad Social* y también sobre las previsiones económicas sobre la sostenibilidad del sistema español de seguridad social y el necesario mantenimiento de un sistema público de seguridad social para garantizar la protección de personas mayores. El carácter público y la finalidad constitucionalmente reconocida del sistema de la seguridad social supone que este se configura como un régimen legal, en que tanto las aportaciones de los afiliados, como las prestaciones a dispensar, sus niveles y condiciones vienen determinados no por un acuerdo de voluntades, sino por reglas que se integran en el ordenamiento jurídico y que están sujetas a las modificaciones que el legislador introduzca. El cuadro de derechos contenidos en el art. 41 CE es

un “mínimo garantizado”, que el legislador, a impulsos de la política jurídica o política social, puede concretar. La seguridad social se ha convertido en una auténtica función del Estado, lo que supone apartarse parcialmente de concepciones anteriores de la seguridad social en que primaba el principio contributivo y la cobertura de riesgos o contingencias, sin que ello signifique en absoluto que tal protección deba ser otorgada exclusivamente ante situaciones de necesidad. Señala acertadamente el Autor de esta interesante monografía:

el sometimiento al principio de estabilidad presupuestaria, en primer lugar, por la vía del derecho comunitario y del derecho positivo español, y, en segundo lugar, por su constitucionalización a través del art. 135 CE, y su refuerzo como gasto con prioridad absoluta, ha venido a modificar el estatus del Estado Social en España, condicionando la acción del legislador a un principio con marcado perfil ideológico ligado al liberalismo económico que postula el abstencionismo estatal frente a una mayor libertad de mercado, materializado constitucionalmente en el Estado liberal de Derecho.

La Ley 21/2021 recuperó el derecho a la revalorización de las pensiones con el fin de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo, al tiempo que estableció incentivos y medidas para favorecer la prolongación de la vida laboral. La pensión que deba recibir un jubilado ya no depende sustancialmente de lo que el jubilado haya cotizado a lo largo de su vida, sino del esfuerzo que toda la sociedad desee hacer para garantizar a toda la población una jubilación digna. La reducción del gasto público en seguridad es una medida que desplaza la riqueza desde las clases populares a los grandes grupos de inversión que desarrollan planes de pensiones privados. Es una medida que se fundamenta en la desprotección social, en especial de las clases populares.

El Epílogo trata sobre *El triángulo perverso. La política social al servicio de la reestructuración empresarial*, significando que, en el ámbito de las relaciones de trabajo, se prohíben los tratamientos menos favorables a las personas trabajadoras de mayor edad por el mero hecho de serlo, en especial la posibilidad de establecer como condición *única* para la extinción de un contrato de trabajo el hecho de alcanzar una edad determinada. Lo anterior no impide que la edad pueda conjugarse con otros fines legítimos para fundamentar tratamientos diferenciados, si supera la tacha de discriminación aplicando los criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad. El TS ha entendido razonable que los trabajadores afectados por las medidas de ajuste de plantilla sean aquellos que se encuentran más próximos a la edad de jubilación y, consiguientemente, con

unas expectativas laborales muy cortas, sin que ello comporte la lesión del art. 14 CE. El TS no encuentra tacha alguna de ilegalidad, si el tratamiento diferenciado por razón de edad proviene de un pacto adoptado por quienes se encuentran legitimados para ello, pero advierte nuestro Autor:

Mucho cuidado con la negociación colectiva y los márgenes que, en todo caso, debe respetar. Un acuerdo colectivo no es sinónimo de veracidad en todo su contenido, ni, por sí mismo, puede suponer la validez del pacto, sino todo lo contrario.

El TC considera que la existencia de medidas efectivas llamadas a minimizar el perjuicio ocasionado al trabajador próximo a la edad de jubilación hace que el criterio de la edad resulte proporcionado, lo que conduce a concluir que la utilización de dicho criterio no vulnera el art. 14 CE al no constituir una discriminación por razón de edad.

En conclusión, estamos ante una obra muy bien planteada, muy bien estructurada (con abundante y selecta bibliografía), trabajada con profundidad, donde se analiza todo tipo de normas (y jurisprudencia) nacionales e internacionales que afectan a la edad, y se hace, además, aportando análisis económicos que se nos suelen escapar a los simplemente juristas. La obra debería servir de plataforma/punto de partida necesario para que, por quien tenga responsabilidad de buen gobierno, se ordenara el análisis profundo de toda la problemática de la jubilación y que nos sirviera, al menos, para los próximos 25 años.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

