

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)

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. LOWTZWICH, 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](#)

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.

