

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)

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 concurren 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 concurren 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/>

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.

