

Hacia la Ley de Participación de los Trabajadores en la Empresa

Toni Ferrer Sais
Exsecretario de Acción
Sindical de UGT.
Exsenador socialista.

La democracia española, consolidada tras la aprobación de la Constitución de 1978, ha logrado articular un sistema político estable en el que la ciudadanía ejerce su soberanía mediante el voto, la representación parlamentaria y la participación en la esfera pública. Sin embargo, más de cuatro décadas después, persiste una frontera apenas visible pero profundamente determinante: la que separa la democracia política de la organización interna de las empresas. En el espacio público somos ciudadanos con derechos plenos. Sin embargo, al cruzar la puerta del centro de trabajo, esa lógica se diluye con frecuencia en estructuras jerárquicas donde la toma de decisiones continúa concentrada en el capital.

Superar esta disonancia es el eje del reciente informe sobre *Democracia en el Trabajo* elaborado por una comisión internacional de personas expertas para el Ministerio de Trabajo y Economía Social. El documento no se limita a formular recomendaciones académicas, sino que rescata una de las promesas más ambiciosas y menos desarrolladas de nuestro texto constitucional: el artículo 129.2, que obliga a los poderes públicos a promover la participación de los trabajadores en la empresa y a facilitar su acceso a la propiedad de los medios de producción. Durante décadas, este mandato ha permanecido en un segundo plano legislativo, convirtiéndose en una asignatura pendiente de la democracia española.

Tradicionalmente, la gobernanza empresarial se ha construido sobre la premisa de que la propiedad del capital otorga la legitimidad exclusiva para decidir. La plantilla ha sido considerada un "recurso humano", un coste que optimizar para maximizar beneficios. El informe cuestiona este paradigma, proponiendo un cambio conceptual profundo: reconocer al trabajador como "inversor de trabajo". Al

igual que el accionista aporta capital financiero, la persona trabajadora invierte tiempo, conocimiento, energía, salud y proyecto vital. Esa inversión no es diversificable ni fácilmente recuperable. Desde esta perspectiva, la participación deja de ser una concesión voluntaria de la dirección para convertirse en una cuestión de justicia económica y de equilibrio democrático.

España aborda este debate con cierto retraso respecto a otros países europeos donde la democracia industrial forma parte del paisaje institucional. El ejemplo más conocido es el sistema de cogestión alemán, la *Mitbestimmung*, que otorga a los representantes de la plantilla hasta la mitad de los asientos en los consejos de vigilancia de las grandes empresas. Este modelo, lejos de erosionar la competitividad, ha contribuido a consolidar una gobernanza orientada al largo plazo y a la estabilidad del empleo. En los países nórdicos, los umbrales para activar la representación en los órganos de dirección son incluso más bajos, integrando la voz laboral en la estrategia cotidiana de numerosas compañías. Francia, por su parte, ha desarrollado mecanismos sólidos de participación en beneficios y de accionariado asalariado, reforzando el sentido de pertenencia y la equidad distributiva.

Los estudios examinados por la comisión muestran que las empresas con sistemas de representación laboral tienden a registrar menores brechas salariales entre la alta dirección y el resto de la plantilla, mayor capacidad de innovación, avances de productividad y mejor desempeño en contextos de crisis. La explicación es sencilla: cuando quienes conocen de primera mano los procesos productivos participan en la toma de decisiones, se amplía la información disponible y se reducen los incentivos a estrategias cortoplacistas centradas exclusivamente en la rentabilidad inmediata.

Sobre esta base comparada, el informe propone trasladar el principio de participación al contexto español mediante una futura Ley de Participación de los Trabajadores en la Empresa. Entre las medidas planteadas figura que en empresas de más de cincuenta personas trabajadoras la plantilla pueda ocupar al menos un tercio de los asientos en los consejos de administración, avanzando hacia fórmulas paritarias en grandes corporaciones con más de mil trabajadores. La negociación colectiva se perfila como el instrumento idóneo para adaptar estos principios a la diversidad del tejido productivo, compuesto mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas.

La democratización empresarial no se limita a la representación en órganos de gobierno. El informe despliega un conjunto de instrumentos orientados a hacer efectivo el acceso a la propiedad, tal como exige la Constitución. Se proponen incentivos fiscales para planes de acciones dirigidos a empleados, la creación de fondos de propiedad colectiva gestionados por los propios trabajadores y un impulso decidido a cooperativas y sociedades laborales. En situaciones de jubilación del propietario o de crisis empresarial, se facilitaría que la plantilla pudiera adquirir la empresa bajo fórmulas de economía social, evitando cierres y deslocalizaciones. De este modo, la distribución de la riqueza se produciría en origen, no solo a través de la posterior intervención redistributiva del Estado.

Un elemento especialmente relevante del documento es su atención a los desafíos tecnológicos. La digitalización y la inteligencia artificial están transformando la organización del trabajo a gran velocidad. Cada vez más decisiones sobre contratación, evaluación del desempeño o despido se apoyan en sistemas algorítmicos. Sin mecanismos de transparencia y control, estas herramientas pueden convertirse en instrumentos de vigilancia intensiva o de discriminación automatizada. El informe plantea que los representantes de los trabajadores tengan derecho a ser informados y consultados sobre el diseño, la implementación y la supervisión de estos sistemas. Democratizar la empresa implica también democratizar la tecnología, asegurando que la automatización se utilice para

mejorar la calidad del empleo y no para precarizarlo.

La propuesta incorpora asimismo una dimensión ambiental y territorial. A diferencia del capital financiero, que puede desplazarse con rapidez en busca de mayores rendimientos, el capital humano está arraigado al territorio. Las personas trabajadoras viven en las comunidades donde se ubican las empresas y dependen de su estabilidad. Su participación en la gobernanza actúa como contrapeso frente a decisiones que priorizan beneficios inmediatos a costa de la deslocalización, la degradación ambiental o la desertificación industrial. Una empresa democrática tiende a integrar mejor los impactos sociales y ecológicos de su actividad, porque quienes deciden comparten el entorno afectado por esas decisiones.

La activación plena del artículo 129.2 no es una reforma laboral más, sino una actualización del contrato social. Si el siglo XX estuvo marcado por la conquista de derechos civiles y políticos, el siglo XXI plantea el reto de extender la ciudadanía al espacio económico. Integrar la democracia en la empresa significa reconocer que la creación de valor es un proceso colectivo y que quienes contribuyen a él deben tener voz en su orientación y en la distribución de sus frutos. Para incentivar este cambio cultural, el informe sugiere la creación de un Índice de Desarrollo Democrático Corporativo que evalúe el grado de participación en cada empresa y pueda vincularse a beneficios fiscales o a ventajas en la contratación pública.

El Gobierno ha anunciado su intención de trasladar estas propuestas al diálogo social con los sindicatos y las organizaciones empresariales antes de iniciar la tramitación parlamentaria. El objetivo es que la futura Ley nazca del consenso y se incorpore al marco institucional con la misma legitimidad que otras grandes reformas estructurales. El debate no será sencillo: implica revisar inercias históricas y cuestionar la idea de que la economía constituye un ámbito ajeno a los principios democráticos. Sin embargo, la experiencia comparada demuestra que la participación no debilita la iniciativa empresarial ni la propiedad privada, sino que las adapta a una sociedad que demanda mayor corresponsabilidad y transparencia. **TEMAS**

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha elaborado un informe sobre Democracia en el Trabajo con el objetivo de caminar hacia una Ley de Participación de los Trabajadores en las Empresas.