Edurne Terradillos Ormaetxea

La Propuesta Legislativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España sobre la Participación de las Personas Trabajadoras en la Empresa: un Análisis desde el Incremento de la "Voz" de las Personas Trabajadoras*

Sumario: 1. Planteamiento inicial. 2. Bases constitucionales y encuadre político-jurídico y económico de la iniciativa. 3. La doble dimensión de la iniciativa: participación y titularidad. 4. Reordenación normativa de la intervención de las personas trabajadoras en las decisiones empresariales. 4.1. Derechos esenciales de información, consulta e intervención. 4.2. Reforma de la unidad de constitución de los órganos legales de representación colectiva laboral. 4.3. Refuerzo de la intervención laboral en contratas, subcontratas y cadenas de valor. 4.4. Ampliación de la intervención laboral en los grupos de empresas. 4.5. Nuevas delimitaciones conceptuales de los derechos de información, consulta y participación. 4.6. Fortalecimiento de la voz laboral en los procedimientos consultivos. 4.7. Mayor participación laboral ante la inteligencia artificial y la sostenibilidad medioambiental. 4.7.1. Los desafíos de la utilización de la inteligencia artificial y la capacidad atribuida a la representación legal de los trabajadores en la Propuesta. 4.7.2. Los medios para la voz: la asistencia de expertos en materia de IA y sostenibilidad medioambiental. 4.8. Intervención laboral en la transformación del modelo productivo 4.9. Participación en empresas sin representación legal y requisitos electorales orientados a facilitar la voz laboral. 5. Conclusiones.

1. *Planteamiento inicial*

La propuesta de ley para la promoción de la participación de las per-

* Este trabajo se ha realizado en el marco del Grupo de investigación consolidado del Gobierno Vasco "Desafíos jurídicos y normativos de la gobernanza global, tecnológica y empresarial en la promoción y protección de los derechos humanos" (IT 1934-26), Investigadora Principal: Edurne Terradillos Ormaetxea. Así como en el marco del Proyecto de Investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación de España, "Digitalización, Políticas Públicas de Empleo Inclusivas y Discriminación Algorítmica" (IP`: NORES/CARDONA) PID2024-158032OB-I00.

sonas trabajadoras en las empresas españolas que se analiza en este trabajo se inserta en una línea de reformas que pretende actualizar, intensificar y sistematizar las formas de democracia económica reconocidas en el ordenamiento español. Tras más de un año de trabajo, la Comisión internacional de expertos y expertas de alto nivel sobre la democracia en el trabajo entregó su informe al Ministerio de Trabajo y Economía Social de España en febrero de 2026[1], informe titulado "Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad". El Informe daba cumplimiento al encargo de elevar una propuesta que diera cumplimiento al mandato constitucional (art. 129.2) dirigido a los poderes públicos a fin de promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa.

El texto examinado parte de una premisa nítida: la empresa no puede seguir siendo concebida exclusivamente como un espacio de dirección unilateral, sino como un ámbito de participación de quienes contribuyen de manera estable a la producción, a la organización del trabajo y a la generación de valor. En esta clave, la propuesta normativa enlaza participación, calidad democrática, sostenibilidad del modelo productivo y responsabilidad social.

La reforma se construye sobre un eje dual. Por un lado, persigue reforzar la participación en la toma de decisiones mediante derechos de información, consulta, negociación e incluso validación o veto en ámbitos específicos (participación en la voz). Por otro, se apoya en la idea de que las personas trabajadoras deben tener acceso a formas de participación en los resultados y en la propiedad de la empresa (participación en la propiedad). Aunque este trabajo abunde en la dimensión de la voz de las personas trabajadoras, la exposición de motivos conecta ambas vertientes y las presenta como elementos complementarios de una misma política legislativa.

El presente estudio parte del fundamento constitucional y europeo de la Propuesta, se reconstruyen sus definiciones y técnicas normativas esenciales, se analiza el bloque principal de modificaciones al Estatuto de los Trabajadores y, finalmente, se ofrece una valoración sistemática de su alcance.

[1] Puede descargarse desde https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/es/noticias/detalle-noticia/Presentacion-del-Informe-sobre-la-Democracia-en-el-Trabajo.html. Último acceso: octubre 2026.

2. *Bases constitucionales y encuadre político-jurídico y económico de la iniciativa*

La exposición de motivos de la Propuesta de ley sitúa el punto de partida en el artículo 129.2 de la Constitución Española, que ordena a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa, fomentar mediante una legislación adecuada las sociedades cooperativas y establecer los medios que faciliten el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción.

El documento de quinientas páginas, presentado por la Comisión de expertos y que contiene el articulado de la Propuesta legislativa, recuerda que los dos primeros mandatos ya estaban presentes en la Constitución de 1931, mientras que el tercero se incorporó durante la tramitación de la vigente Constitución[2]. Esa incorporación se interpreta a la luz de la crisis industrial y de la necesidad de preservar el empleo mediante fórmulas que hicieran posible la adquisición de empresas por parte de las personas trabajadoras. En ese contexto se explican el surgimiento y la relevancia de las sociedades anónimas laborales, así como el reconocimiento legislativo y el fomento público de las sociedades laborales y de las cooperativas.

Sin embargo, pese a la relevancia programática del precepto[3], su desarrollo histórico ha sido desigual[4] y su eficacia jurídico-constitucional ha dependido en gran medida de la mediación legislativa y de la interpretación jurisprudencial[5]. La doctrina laboralista ha insistido, desde fechas tempranas, en que se trata de una cláusula abierta, deliberadamente flexible y necesita-

[2] El estudio de De La Villa Gil, *La participación de los trabajadores en la empresa*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1980, permite conocer los debates jurídicos contemporáneos a la aprobación de la Constitución de 1978.

[3] La obra de Uriarte Torrealday, *El artículo 129.2 de la Constitución. La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Instituto Vasco de Administración Pública, Oñati, 2005, es fundamental para insistir en que la participación de los trabajadores tiene un fundamento constitucional propio y para determinar hasta qué punto puede limitar las facultades tradicionales de la persona empresaria.

[4] Rojo Torrecilla Y Camas Roda, *Comentario del artículo 129.2 de la Constitución española de 1978 y su desarrollo (con especial atención a la participación en la empresa)*, en Sempere Navarro (dir.), *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pp. 1467-1503, estudio que desarrolla la desequilibrada evolución del marco jurídico español en relación con esta temática.

[5] Nogueira Guastavino, *Participación de los trabajadores en la empresa (artículo 129 CE)*, en García Murcia (dir.), *La Constitución del Trabajo*, 2020, pp. 840 y ss, observa incluso que buena parte del desarrollo de las cooperativas y de la economía social ha venido impulsado por las

da de concreción normativa, lo que ha condicionado tanto su operatividad práctica como su capacidad transformadora del modelo de empresa.

En la doctrina clásica, Rodríguez-Sañudo[6] subrayó en su momento que la expresión "participación de los trabajadores en la empresa" no es unívoca, sino que admite contenidos muy diversos, desde fórmulas de información y consulta hasta modalidades más intensas de intervención en la gestión o en la propiedad, como, por ejemplo, las sociedades cooperativas[7]. Esa indeterminación inicial explica que buena parte de la literatura posterior haya considerado que el constituyente reconoció un principio rector de fuerte contenido social, pero no modeló de manera cerrada un derecho subjetivo perfecto e inmediatamente exigible[8], lo cual es comprensible dada la sistemática localización del citado precepto. En la misma línea, la doctrina más reciente[9] continúa señalando que el artículo 129.2 CE dejó un margen muy amplio al legislador para seleccionar los instrumentos concretos de participación, lo que ha favorecido un desarrollo más centrado en la representación unitaria[10], la información y la consulta que en auténticas fórmulas de cogestión o democracia económica.

Desde una perspectiva sistemática, varios trabajos doctrinales han defendido que el artículo 129.2 CE no puede leerse de forma aislada, sino

obligaciones derivadas del Derecho de la Unión Europea, más que por una iniciativa autónoma del legislador español dirigida a ejecutar eficazmente el artículo 129.2 CE.

[6] Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, *La participación de los trabajadores en la empresa*, in *RPS,* 1979, n. 121, pp. 419 y ss. Así también Palomeque López, *La participación de los trabajadores en la empresa: una noción polisémica*, in *DLab*, 2018, pp. 445-456.

[7] A este respecto, vid. Santiago Redondo, *Artículo 129.2: La participación en la empresa y el fomento del cooperativismo*, en *Comentarios a la Constitución española,* Wolters Kluwer, 2018. Así también, Díaz Rodríguez, *El mandato constitucional del fomento cooperativo y su desarrollo legislativo en la normativa autonómica*, CIRIEC, 2019.

[8] González Ortega, *La participación de los trabajadores en la empresa como expresión de democracia social*, in *CDP*, 2005, núm. 25, p. 112, defendió que "la participación vendría a aceptar que, junto a la propiedad o titularidad de la empresa, el trabajo asalariado es también un título que fundamenta sobradamente la intervención en la organización y en la puesta en práctica de las decisiones productivas".

[9] Palomeque López, *La participación de los trabajadores en la empresa: una revisión institucional*, en *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales* (XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), 2007, pp. 33-65.

[10] Sobre la conexión entre los arts. 4.1.g), 61 ET y el fundamento constitucional en el art. 129.2 CE, véanse, entre otros, Sáez Lara, *La representación colectiva de los trabajadores en la empresa*, in *RMTAS*, núm. 58, 2005, pp. 315-342, y García Murcia, *Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa*, in *RTSS*, 2020, *CEF* nº 444, p. 197.

en conexión con los artículos 9.2, 10.1 y 35 CE, así como con la idea de Estado social proclamada en el artículo 1.1 CE[11]. De forma convergente, los estudios sobre información, consulta y participación han destacado que el verdadero problema no reside tanto en la inexistencia de fundamento constitucional como en la limitada intensidad con la que el ordenamiento positivo ha desplegado ese mandato, privilegiando formas representativas de baja densidad decisoria[12].

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido decisiva a la hora de perfilar el alcance del precepto. Por reparar en la última sentencia que ha tratado sobre esta cuestión, la STC 148/2025, en ella se afirma expresamente que la representación legal de los trabajadores se configura como una manifestación del derecho de participación en la empresa reconocido en dicho precepto. A partir de esa premisa, el Tribunal conecta la actuación de la representación legal con la garantía de indemnidad del artículo 24.1 CE, reforzando la protección frente a represalias empresariales cuando la reclamación del trabajador se canaliza a través de sus representantes. La importancia de esta resolución reside en que no altera la tesis clásica de la configuración legal, pero sí intensifica la relevancia constitucional de la representación unitaria como cauce institucional de participación y defensa de derechos en la empresa, atribuyéndole un poder de "control" sobre las decisiones empresariales, que no de participación en un sentido fuerte.

En suma, la doctrina y la jurisprudencia españolas coinciden en que el artículo 129.2 CE constituye una de las bases constitucionales del Derecho colectivo del trabajo español, aunque su efectividad dependa decisivamente

[11] Para esa interpretación sistemática del precepto, véanse, por todos, Vida Soria, Prado De Reyes, *Artículo 129. Principios constitucionales sobre la participación social: aplicación y desarrollo*, en Alzaga Villaamil (dir.), *Comentarios a la Constitución de 1978*, tomo X, EDERSA, Madrid, 1998, pp. 86-119. Algún autor fue más allá y vinculó el art. 129.2 CE con el art. 37,1 CE, relativo a la negociación colectiva; y con el art. 28.1 CE, que reconoce la libertad sindical, de modo que el autor abogaría por la integración de la participación en el ámbito protegido por la libertad sindical, conexión que permitiría reforzar la tutela constitucional de la participación de los trabajadores en la empresa, véase Pérez Amorós, *Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa. A propósito de la necesaria revalorización del artículo 129.2 de la Constitución*, in *RL*, 1988, núm. 13.

[12] Mostrando que la participación de los trabajadores en España se articula mediante la representación colectiva, la información, la consulta, el derecho de audiencia y el derecho de reunión, antes que mediante un verdadero poder de codirección empresarial, Galiana Moreno, Belén García, *La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español*, in *RMTAS*, 2011, n. 43, p. 16 y ss.

del desarrollo legal. No se reconoce, en los términos de la jurisprudencia constitucional dominante, un derecho fundamental autosuficiente a la participación, pero sí se impone a los poderes públicos un mandato normativo claro: construir mecanismos reales de intervención de las personas trabajadoras en la vida de la empresa[13]. La experiencia española muestra, sin embargo, que ese mandato se ha materializado sobre todo en formas de representación de los trabajadores que se traducen en derechos de información y consulta, mientras que las dimensiones más intensas de participación en la dirección o en la propiedad continúan siendo marginales. Precisamente por ello, el artículo 129.2 CE sigue siendo hoy no solo una cláusula interpretativa de gran valor, sino también un precepto abierto a una eventual relectura expansiva en clave de democracia económica y constitucionalismo social[14].

En la línea apuntada, el texto de la Propuesta presenta una concepción amplia de la participación, desvinculada de la mera titularidad societaria, y asociada, en cambio, a la condición de persona que trabaja en la organización empresarial y que, dados sus intereses eventualmente contrapuestos a la titularidad de los medios de producción, pretende influir en las decisiones que le afecten.

Se ha comprobado igualmente que la participación directa en la gestión del lugar de trabajo enriquece el sentido de propósito y la autoestima de quienes trabajan, lo que impulsa la productividad de las organizaciones empresariales[15]. No somos ajenos a que la literatura científica aporta estudios que muestran que los resultados derivados de la participación laboral pueden variar sustancialmente según el tamaño de la empresa, la selección de la muestra y los métodos econométricos empleados[16]. Pero asimismo en

[13] González Ortega, *cit.*, p. 112.

[14] Volviendo a González Ortega, *cit.*, p. 113, el precepto constitucional considerado tampoco recoge cómo desarrollarse posteriormente "sin cerrar el camino a ninguna de ellas y sin que la referencia a la diversidad de formas suponga necesariamente que el legislador puede elegir una sola de ellas, con lo que podría considerar cumplido el deber constitucional de promoción"; es más "el artículo 129 no reclama un mínimo de participación que deba ser establecido, ni exige que se materialice en ninguna forma concreta en razón de su referencia a las «diversas formas de participación". Para profundizar en la fundamentación democrática de la participación en la empresa, más allá de los concretos derechos representativos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, cfr., Rivero Lamas, *La democracia en la empresa,* Comares, Granada, 2010.

[15] Véase, por todos, Doucouliagos, *Worker Participation and Productivity in Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta-Analysis*, in *ILLR*, 1995, vol. 49, núm. 1, pp. 58-77.

[16] Por todos, Addison, Schank, Schnabel, Wagner, *German Works Councils in the Production Process*, in *Schmollers Jb*, 2006, vol. 126, núm. 2, pp. 251-283.

la literatura indicada se demuestra la certera ausencia de efectos negativos entre la existencia, por ejemplo, de fórmulas de participación como los comités de empresa y la innovación[17]. En definitiva, la participación podría producir resultados distintos dependiendo de las capacidades organizativas y del contexto de cada establecimiento[18], y, desde luego, es fundamental la presencia de estructuras sólidas de negociación colectiva (como los convenios colectivos sectoriales) para que se instale esa relación entre los comités de empresa y la mejora de la productividad[19].

3. *La doble dimensión de la iniciativa: participación y titularidad*

Una de las ideas más características del Informe MITES 2026 es la formulación de dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad. La primera remite a la participación en las decisiones de la empresa; la segunda, al acceso a mecanismos de participación en los resultados y en el capital. La propuesta considera que ambas dimensiones se refuerzan mutuamente y que la política legislativa debe articularlas de manera coherente.

El capítulo primero de la iniciativa legal, relativa a las disposiciones generales, define el objeto y ámbito de aplicación de la ley y enumera las formas de participación de las personas trabajadoras en la empresa para la que prestan servicios. Aunque el desarrollo detallado se concentra en el capítulo segundo, resulta claro que la norma pretende ordenar conceptualmente la participación y ofrecer definiciones normativas de sus categorías básicas.

Desde ese enfoque, la noción de "participación" y su significado no se agotan en la recepción pasiva de información ni en una consulta formalmente ritualizada, y que apenas determine la decisión final que adoptará

[17] Véanse Addison, Schnabel, Wagner, *Works Councils in Germany: Their Effects on Establishment Performance*, in *OEP*, 2001, vol. 53, núm. 4, pp. 659-694. Pueden consultarse autores que manifiestan más dudas respecto de la vinculación entre participación efectiva, motivación y productividad, como Kruse, Blasi, *Employee Ownership, Employee Attitudes, and Firm Performance*, *NBER Working Paper* núm. 5277, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Massachusetts), 1995.

[18] Wagner, Addison, Schnabel, Schank, *Works Councils, Labor Productivity and Plant Heterogeneity: Evidence from Quantile Regressions*, in *JNS,* 2006, vol. 226, núm. 5, pp. 505-518.

[19] Hübler, *Works Councils and Collective Bargaining in Germany: The Impact on Productivity and Wages*, in *SJPE*, 2003, vol. 50, núm. 4, pp. 471-491.

la empresa[20]. El documento avanza hacia una noción densa de implicación de los trabajadores en la configuración de la empresa y de su modelo productivo. La empresa se presenta, en consecuencia, como una institución con relevancia social cuyo gobierno debe incorporar la perspectiva de quienes asumen los riesgos cotidianos del trabajo y experimentan directamente las consecuencias organizativas, tecnológicas y ambientales de las decisiones empresariales.

En este punto, la Propuesta adquiere un marcado tono de reforma estructural. No se limita a corregir disfunciones puntuales del régimen vigente, sino que persigue reequilibrar las relaciones internas de poder en la empresa mediante reglas de información, consulta, negociación e intervención reforzada. El acento se desplaza desde la mera comunicación empresarial hacia procedimientos de diálogo capaces de afectar materialmente la decisión empresarial. Con ello, se gana también en "entrenamiento negociador", mostrando el itinerario hacia la consecución de una cultura basada en el diálogo que promueva y asegure éste en detrimento de una procedimentalización "light" del proceso decisorio empresarial; incluso que evite el recurso a medidas laborales más drásticas, como la huelga.

4. *Reordenación normativa de la intervención de las personas trabajadoras en las decisiones empresariales*

El núcleo de la parte del informe que se analiza se encuentra en el Capítulo II, dedicado a la participación de las personas trabajadoras en la

[20] La participación laboral a través de la voz de los trabajadores que se va a analizar en este trabajo y que se recoge en el Informe citado de 2026, presentado al Ministerio de Trabajo y Economía Social español, pp. 100-101, se puede dividir en tres categorías generales de toma de decisiones: en primer lugar, la participación en las decisiones cotidianas relacionadas con el puesto de trabajo, relativas a las tareas y al entorno laboral; en segundo lugar, la participación en las decisiones relacionadas con la gestión, como las cuestiones organizativas (programación, división de tareas, etc.), las consideraciones de salud y seguridad, y finalmente, las decisiones estratégicas relativas al tipo de servicio o producto que desarrolla o produce una empresa o a su base de clientes objetivo, por ejemplo. La última categoría comprende las decisiones relativas a la dirección de la empresa, más conocida como gobierno corporativo, y se refiere a los objetivos y la misión, como la estrategia comercial o la distribución de beneficios (en dividendos, salarios más altos, nuevos puestos de trabajo, oportunidades de formación, inversiones ecológicas, I+D, etc.).

toma de decisiones de la empresa y a los órganos de representación. A continuación, se sistematizan sus principales contenidos.

4.1. *Derechos esenciales de información, consulta y participación*

El artículo 4 de la Propuesta formula una declaración general: constituyen derechos básicos de todos los trabajadores los de información, consulta y "participación" en la empresa[21]. La relevancia del precepto reside en elevar los contenidos integrados en esos derechos a la categoría de derechos básicos, desplazándolos desde una lógica meramente procedimental hacia una posición central en el estatuto jurídico de la persona trabajadora[22].

El mismo artículo precisa que, sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en las decisiones de la empresa a través de los órganos de representación previstos en la legislación laboral y, particularmente, a través de los delegados de personal, los comités de empresa, los delegados sindicales y las secciones sindicales. A ello añade una vía específica de participación en las decisiones estratégicas: los consejeros laborales elegidos para representar a los trabajadores en los órganos de

[21] Sobre los distintos y variados significados de "participación", véanse, por todos, Valdés Dal-Ré, *Democracia industrial en Europa: balance de un debate*, en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, pp. 487-522 y Palomeque López, *La participación de los trabajadores en la empresa: una noción polisémica*, cit., pp. 445-456.

[22] La investigación empírica sobre, por ejemplo, los Comités de Empresa Europeos, a los que se atribuye competencias limitadas a la información y consulta sobre determinadas materias [véase la Directiva (UE) 2025/2450, sobre los comités de empresa europeos, aunque, en propiedad, el estudio esté basado en versiones anteriores de esta directiva cuya primera manifestación normativa data de 1994], pone de manifiesto las limitaciones de los mecanismos de participación laboral basados predominantemente en los derechos de información y consulta. En este sentido, De Spiegelaere, Jagodziński, *Can anybody hear us? An overview of the 2018 survey of EWC and SEWC representatives*, European Trade Union Institute (ETUI), 2019, a partir de una encuesta realizada a 1.635 representantes de trabajadores de 365 comités europeos, constatan que únicamente el 22 % de los encuestados considera que la información y la consulta se producen antes de la adopción definitiva de las decisiones empresariales. Asimismo, apenas el 39 % aprecia una disposición de la dirección empresarial a buscar soluciones consensuadas. Esta investigación pone igualmente de relieve que la eficacia de estos órganos depende de factores organizativos e institucionales, como la coordinación sindical, la frecuencia de las reuniones y, especialmente, la disposición de la dirección empresarial a negociar. De ello se desprende que el reconocimiento "formal" de derechos de participación no garantiza su efectividad material, lo que plantea la necesidad de diferenciar entre la existencia de mecanismos institucionales de representación y la capacidad real de los trabajadores para intervenir en los procesos de decisión empresarial.

administración o de vigilancia de las empresas y en las comisiones especializadas correspondientes (capítulo III de la Propuesta).

4.2. *Reforma de la unidad de constitución de los órganos legales de representación colectiva laboral*

El artículo 5 de la Propuesta introduce, en primer lugar, un artículo 61 bis en el Estatuto de los Trabajadores. Ese nuevo precepto establece que los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo son los que señalan los artículos siguientes – de modo que no hay modificaciones respecto de las instancias de representación ya existentes – y fija una regla general de unidad electoral: el centro de trabajo será la unidad electoral por defecto. En la misma línea, se añade un segundo párrafo al artículo 62.1 ET para permitir que el convenio colectivo sectorial regule la figura del delegado de personal conjunto que actúa sobre varios centros de trabajo inferiores a seis trabajadores. Se trata de una respuesta a los problemas de representación en microcentros o unidades productivas de tamaño muy reducido, donde la aplicación rígida de las reglas ordinarias suele traducirse en una ausencia efectiva de representación.

Al tiempo que la Propuesta reduce la unidad electoral, flexibiliza el sistema al permitir que los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, atendiendo a las características del sector, puedan fijar otra unidad electoral distinta del centro de trabajo, como la empresa o la división territorial de la provincia. De este modo se abre la puerta a soluciones más ajustadas a estructuras empresariales fragmentadas, dispersas o intensamente descentralizadas.

4.3. *Refuerzo de la intervención laboral en contratas, subcontratas y cadenas de valor*

La regulación española de la subcontratación de obras y servicios ha estado tradicionalmente dominada por dos grandes preocupaciones: de un lado, la delimitación entre contrata lícita y cesión ilegal; de otro, la garantía de las obligaciones salariales y de Seguridad Social mediante los mecanismos del artículo 42 del ET. Sin embargo, la doctrina laboralista viene señalando desde hace tiempo que la descentralización productiva también plantea un problema específicamente colectivo, relativo a la representación colectiva de las personas trabajadoras que prestan servicios en contratas y subcontratas,

especialmente cuando desarrollan su actividad en el centro de trabajo de la empresa principal o en marcos productivos intensamente fragmentados; como las empresas multiservicios[23].

Uno de los elementos más innovadores del texto (o de la Propuesta) es la incorporación de un párrafo 2 bis al artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Según la Propuesta, la representación legal de las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas y de la cadena de valor de la empresa principal tendrá derecho a asistir, con voz, pero sin voto, a las reuniones del comité de empresa de la empresa principal.

Con ello se reconoce que las decisiones relevantes sobre trabajo, organización o producción suelen desbordar hoy la empresa formalmente empleadora y proyectarse a través de redes de externalización y cadenas de valor. La medida no elimina la pluralidad de empleadores, pero crea un cauce institucional para que la representación legal de las plantillas periféricas intervenga en el espacio donde frecuentemente se adoptan las decisiones que condicionan su actividad.

4.4. *Ampliación de la intervención laboral en los grupos de empresas*

La doctrina laboralista española viene señalando desde hace décadas que el grupo de empresa introduce una tensión estructural en el sistema de representación colectiva, porque el modelo legal español sigue descansando, de forma predominante, sobre las unidades clásicas de centro de trabajo y de la empresa, mientras que en los grupos el poder real de dirección, coordinación o decisión puede – y suele – situarse en un plano supraempresarial[24].

Vista la situación de la laguna representativa existente en nuestro ordenamiento jurídico en el nivel "grupo de empresas", la Propuesta incorpora un nuevo artículo 63 bis, dedicado al comité de grupo de empresas

[23] Baylos Grau, *Gobernanza laboral, crisis y cambio tecnológico en la acción colectiva*, in *DocLab*, 2019, n. 117, p. 109. Más recientemente, Ferrando García, *Apuntes para la actualización del estatuto de los trabajadores en materia de elecciones a órganos de representación unitaria*, en Aa.Vv., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Cinca, 2024, p. 123 y ss.

[24] Cruz Villalón, *La representación de los trabajadores en los grupos de empresas*, en Valdés Dal-Ré, Molero Marañón (Dirs.), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2010, pp. 55-70; Terradillos Ormaetxea, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas: modernas fórmulas de regulación,* Consejo Económico y Social, 2000.

en el sentido del artículo 42.1 del Código de Comercio. En dichos grupos deberá constituirse un comité de grupo cuya composición seguirá las normas previstas para la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo de grupo. En otras palabras, en la composición de este órgano, se prioriza la participación de las organizaciones sindicales, en la lógica de crear un contrapoder laboral a la dimensión que supone la empresa que ejerce el control o la dirección central de un grupo de empresas.

El comité de grupo tendrá derecho a ser informado y consultado sobre las cuestiones que afecten al conjunto del grupo o, al menos, a dos empresas del mismo. A tal fin, se reconoce el derecho a mantener al menos dos reuniones anuales con la dirección central, convocadas con una antelación mínima de un mes y acompañadas de un informe sobre la evolución y las perspectivas de las actividades del grupo.

El texto enumera con detalle las materias que deberán analizarse, partiendo de la lógica de la definición del grupo contenida en el art. 42.1 Código de comercio, y en las herramientas que adopta la empresa que ejerce el control para dominar las decisiones estratégicas de las empresas controladas: estructura, situación económica y financiera, evolución probable de las actividades, producción y ventas, situación y evolución probable del empleo, inversiones, cambios relevantes que afecten a la organización, introducción de nuevos métodos de trabajo o de producción, traslados de producción, fusiones, reducción del tamaño o cierre de empresas, centros de trabajo o partes importantes de estos, y despidos colectivos.

La consulta deberá desarrollarse de modo que permita iniciar un período de negociaciones con vistas a alcanzar un acuerdo con la dirección central, como, por otra parte, se exige en la actualidad (véase arts. 40, 41, 47 ó 51 ET), y ha sido aplaudido y, en menor medida, criticado por la doctrina[25]. Junto a este cauce ordinario, la Propuesta contempla supuestos excepcionales o decisiones de especial impacto sobre los intereses de los trabajadores, especialmente traslados de empresas, cierres y despidos colectivos. En tales casos, el comité de grupo deberá ser informado con la debida antelación y podrá reunirse, a petición propia, con la dirección central o con el nivel de dirección competente para adoptar decisiones.

[25] En mi caso, Terradillos Ormaetxea, *Mecanismos formalizados e informales para la gestión del cambio: convenios de empresa, acuerdos de empresa, otros pactos*, in *DocLab*, 2017, nº 109, vol. I, p. 161.

El régimen se completa con reglas sobre presidencia de reuniones, firma de actas, información a las direcciones de las empresas del grupo, funcionamiento equivalente al del comité de empresa, asistencia por expertos y sufragio empresarial de los gastos de organización, viaje, manutención, alojamiento y asesoramiento. Finalmente, los miembros del comité deberán informar a los representantes de las empresas y centros de trabajo o, en su defecto, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta.

4.5. *Nuevas delimitaciones conceptuales de los derechos de información, consulta y participación*

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores cambia incluso de rúbrica: pasa a denominarse "Derechos de información, consulta y participación", en cumplimiento de la rúbrica del propio mandato constitucional en el que hunde sus raíces. La nueva redacción del apartado 1 dispone que el comité de empresa tenga derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa, su diseño organizativo y las consecuencias sobre el empleo.

Pero la Propuesta va más allá y afirma expresamente que el comité tendrá derecho a participar en las decisiones de la empresa en los términos previstos en ese artículo. A continuación, ofrece definiciones normativas precisas. La información se concibe como una vía de transmisión de datos por la persona empresaria para que el comité conozca y examine una cuestión determinada. La consulta se define como la apertura de un proceso de diálogo y negociación entre la dirección de la empresa y el comité, con la finalidad de llegar a un acuerdo. La participación, por su parte, conlleva establecer mecanismos de implicación de los trabajadores en la configuración de la empresa y de su modelo productivo.

El precepto añade dos reglas metodológicas de gran importancia: estos derechos se ejercerán frente al interlocutor empresarial idóneo y en el nivel apropiado de decisión, y ambas partes deberán actuar conforme a las exigencias de la buena fe, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores. En términos dogmáticos, ello supone desplazar la lógica del formalismo informativo hacia un esquema de interacción sustantiva orientado a la eficacia del diálogo social interno.

4.6. *Fortalecimiento de la voz laboral en los procedimientos consultivos*

En el terreno de las reestructuraciones empresariales, el derecho de consulta adquiere una intensidad especial. Aquí la doctrina insiste en que el llamado período de consultas no debe concebirse como una simple fase previa a una decisión ya tomada, sino como un espacio de negociación real sobre alternativas, medidas de acompañamiento y atenuación de los efectos sociales de la medida[26]. La consulta en el contexto del despido colectivo se refuerza en la ley y adopta una visión sustantiva: la negociación, o la apertura de un período de consultas, debe proyectarse sobre medidas reales para evitar o reducir los despidos y para amortiguar sus consecuencias, lo que exige buena fe, información relevante y verdadera discusión sobre soluciones posibles. En este contexto la consulta alcanza su máxima expresión práctica, donde se convierte en un instrumento de gestión negociada del cambio y de tutela colectiva frente a decisiones empresariales de fuerte impacto social; sin perjuicio de que la decisión última siga residiendo en la sede empresarial (con el favor judicial, en su caso).

A la vista de lo anterior, el tercer párrafo del artículo 64.5 ET es objeto de una profunda reformulación. El comité de empresa tendrá derecho a la apertura de un período razonable de consultas, con capacidad de propuesta y con suficiente antelación a la eventual ejecución de las decisiones empresariales, sobre un catálogo amplio de materias.

Ese catálogo incluye las reestructuraciones de plantilla y los ceses totales o parciales, definitivos o temporales; las decisiones sobre reconfiguración del modelo productivo, singularmente la introducción de nuevas tecnologías, la alteración de cadenas de externalización productiva y la transición energética; las reducciones de jornada; el traslado total o parcial de las instalaciones; los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa con incidencia en el empleo; la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos, especialmente cuando se utilicen mecanismos de gestión algorítmica del

[26] Terradillos Ormaetxea, *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*, in *RDSoc*, 2013, núm. 64, pp. 61-86, y (la misma autora), *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, en *Reestructuraciones empresariales: ponencias del XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021, 2021, pp. 305-34.

personal y sistemas de inteligencia artificial; los planes de formación profesional; y la introducción de sistemas de participación financiera de los trabajadores.

En casos de deslocalización en empresas o grupos de dimensión comunitaria o en empresas constituidas como sociedades anónimas o cooperativas europeas, el período de consultas debe permitir a los representantes legales conocer el informe del comité de empresa europeo o del órgano ad hoc, en su caso, sobre la decisión de cese.

La novedad se materializa cuando el período de consultas finaliza sin acuerdo. En ese momento, la Propuesta exige acudir a una instancia de mediación obligatoria ante los sistemas autónomos de solución de conflictos colectivos del territorio o ante los procedimientos previstos en el convenio colectivo sectorial aplicable. Mientras tanto, quedaría en suspenso la ejecución de la decisión adoptada por el empresario. Lo anterior se perfecciona a través de la respuesta que el Derecho ofrece ante el incumplimiento empresarial de la apertura de este período de consultas, negativa que dará lugar a la nulidad de la decisión o medida empresarial, y que se tramitará por el procedimiento de conflictos colectivos de la jurisdicción social.

4.7. *Mayor participación laboral ante la inteligencia artificial y la sostenibilidad medioambiental*

4.7.1. *Los desafíos de la utilización de la inteligencia artificial y la capacidad atribuida a la representación legal de los trabajadores en la Propuesta*

La incorporación de sistemas de inteligencia artificial y de gestión algorítmica al ámbito laboral ha reabierto, en términos nuevos, una cuestión clásica del Derecho del Trabajo: la necesidad de someter el poder de dirección empresarial a garantías de transparencia, control y participación colectiva. Cuando la empresa utiliza algoritmos para asignar tareas, fijar turnos, evaluar el rendimiento, condicionar retribuciones, seleccionar personal o apoyar decisiones sobre mantenimiento del empleo, el derecho de información de la representación legal de los trabajadores deja de operar únicamente como una técnica de conocimiento de decisiones ya adoptadas y pasa a proyectarse sobre la propia lógica decisional del poder empresarial digital[27].

[27] Sobre el papel de la representación colectiva frente a decisiones empresariales auto-

En España, este desplazamiento se ha positivizado de forma expresa en el art. 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, introducido por la Ley 12/2021, al reconocer el derecho del comité de empresa (y, por extensión, los delegados de personal, art. 62.2 ET) a ser informado de "los parámetros, reglas e instrucciones" en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que inciden en la toma de decisiones susceptibles de afectar a las condiciones de trabajo, al acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles[28]. La relevancia de esta reforma ha sido subrayada por la doctrina, que ha visto en ella uno de los primeros reconocimientos normativos, en el ámbito europeo, de un auténtico derecho colectivo de información algorítmica[29].

La doctrina laboralista española coincide, en lo esencial, en que esta previsión no puede interpretarse en términos puramente simbólicos o minimalistas. En esta línea, Gordo González ha defendido que la automatización de decisiones empresariales intensifica el riesgo de opacidad y, con ello, la necesidad de reforzar el derecho de información de la representación de las personas trabajadoras como presupuesto del control sindical y de la tutela de otros derechos colectivos[30]. La aportación de este autor resulta especialmente relevante porque sitúa la cuestión en el plano estructural del Derecho del Trabajo: no se trata solamente de acceder a datos técnicos sobre un software, sino de hacer visible un nuevo modo de ejercicio del poder de dirección[31].

Por su parte, Pérez Amorós ha analizado de forma específica el contenido del llamado derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores, destacando que la referencia legal a "parámetros, reglas e instrucciones" obliga a una interpretación material del precepto[32]. En esta

matizadas, vid. Gordo González, *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, in *TL*, 2021, núm. 157, pp. 161-182.

[28] El tenor literal del art. 64.4.d) ET reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado de los "parámetros, reglas e instrucciones" de los algoritmos o sistemas de IA que afecten a condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

[29] Vid. Losada Carreño, *Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral: especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores*, in *RGDTSS*, 2022, núm. 61.

[30] Gordo González, *cit.*, pp. 161-182.

[31] *Ibíd*.

[32] Se sigue a Pérez Amorós, *Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*, in *RLDE*, 2024, vol. 12, núm. 4.

concepción, la empresa no satisface su deber con meras afirmaciones abstractas o fórmulas estandarizadas, sino que debe proporcionar una información bastante para permitir a la representación conocer la incidencia real del sistema sobre las condiciones de trabajo y ejercer, a partir de ahí, sus funciones de vigilancia, consulta y negociación. El interés de esta posición reside en que conecta la transparencia algorítmica con la distribución del poder dentro de la empresa: quien diseña, controla y oculta la lógica del sistema controla también buena parte del proceso de toma de decisiones laborales.

La evolución del Derecho de la Unión confirma esa tendencia. La Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, exige que los representantes de los trabajadores reciban información sobre los sistemas automatizados de seguimiento y decisión antes de su utilización, antes de cambios sustanciales y cuando la soliciten, además de prever su participación en el examen de sus repercusiones. Aunque se proyecta sobre el trabajo en plataformas, esta regulación refleja una orientación normativa más amplia: el tránsito desde un modelo de mera información hacia otro más próximo a la gobernanza colectiva de la gestión algorítmica[33]. En paralelo, el Reglamento (UE) 2024/1689, sobre inteligencia artificial, considera de alto riesgo determinados usos de IA en empleo y gestión laboral, reforzando la idea de que estas tecnologías afectan intensamente a derechos fundamentales y condiciones de trabajo[34]. Actualmente, la UE trabaja el Quality Jobs Act (Ley Europea de Empleos de Calidad), una iniciativa de la Comisión Europea destinada a mejorar las condiciones de trabajo, reforzar los derechos de las personas trabajadoras y adaptar la legislación laboral europea a las transformaciones tecnológicas, digitales y organizativas[35], por lo que la Propuesta que se analiza en este trabajo, respecto de este apartado, podría representar una hoja de ruta para aquella iniciativa.

En la Propuesta que se analiza, el nuevo apartado 5 bis del artículo 64 ET atribuye al comité de empresa un derecho de validación o de veto en

[33] Sobre ese desplazamiento hacia una participación más intensa de la representación, vid. Directiva (UE) 2024/2831, arts. 9 a 12.

[34] El Reglamento (UE) 2024/1689, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de IA), considera de alto riesgo determinados usos de IA en empleo, gestión de personas trabajadoras y acceso al autoempleo (artículo 6.2, en relación con el anexo III, apartado 4).

[35] Disponible en EUR-Lex - Ares(2026)8338583 - EN - EUR-Lex, última consulta: octubre 2026.

materia de introducción y desarrollo de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito laboral cuando estos afecten a procedimientos de reclutamiento y selección, a la gestión del personal – incluyendo dirección, vigilancia, productividad y evaluación – , a la relación con los clientes, a la prestación de servicios, a la producción y a cualquier otro ámbito vinculado con la relación laboral.

Se trata, probablemente, de uno de los aspectos más intensos y novedosos de toda la Propuesta. No estamos solo ante un deber reforzado de información algorítmica, sino ante una auténtica potestad de intervención codeterminativa, formulada además en términos de ratificación o veto. La norma pretende evitar que la digitalización y la automatización se impongan como decisiones unilaterales sin contraste social suficiente, y qué mejor que los representantes de los trabajadores para actuar de "pared de contención".

4.7.2. *Los medios para la voz: la asistencia de expertos en materia de IA y sostenibilidad medioambiental*

Para el ejercicio eficaz de esta función, el comité podrá solicitar apoyo de personas expertas en las materias objeto de consulta. La dirección de la empresa estará obligada a sufragar la remuneración de dos personas expertas por un número de horas razonable: una especialista en despliegue de sistemas de inteligencia artificial y otra experta en las consecuencias de la acción empresarial sobre los límites planetarios. Esta segunda referencia amplía expresamente el análisis del impacto tecnológico hacia la sostenibilidad ambiental.

La asistencia de expertos al comité de empresa europeo constituye, en la construcción normativa y doctrinal de esta institución, una garantía funcional de primer orden para la efectividad del derecho de información y consulta transnacional. En el Derecho español, la Ley 10/1997, que desarrolla la Directiva relativa a los comités de empresa europeos, reconoce expresamente, de un lado, que la comisión negociadora puede pedir que le asistan expertos de su elección, incluso representantes de organizaciones de trabajadores competentes a nivel comunitario, y, de otro, que el propio comité de empresa europeo y el comité restringido pueden estar asistidos por expertos de su elección siempre que ello sea necesario para el correcto desempeño de sus funciones; además, la dirección central del grupo de empresas o empresas de dimensión comunitaria, centros de imputación de

la ley, debe sufragar los gastos derivados de un experto designado por la comisión negociadora, por el comité de empresa europeo o por el comité restringido, y esos expertos quedan sometidos al deber de confidencialidad.

A ello se añade una segunda idea, también presente en la doctrina laboralista: el experto del comité de empresa europeo cumple una función de conexión sindical y transnacional. La propia Ley 10/1997 permite que, entre los expertos de la comisión negociadora, figuren representantes de organizaciones de trabajadores competentes y reconocidos a nivel comunitario. La doctrina ha visto en ello un mecanismo que refuerza la dimensión europea de la representación, evita el aislamiento del órgano en el interior de la empresa y permite incorporar al proceso negociador conocimientos comparados, experiencia acumulada y apoyo estratégico de estructuras sindicales supranacionales. Esta dimensión es especialmente relevante en empresas y grupos que operan en varios Estados miembros y cuyas decisiones no pueden comprenderse adecuadamente desde una perspectiva puramente nacional. La doctrina no ha dejado de advertir, sin embargo, que el reconocimiento del derecho a expertos no elimina todos los problemas[36]. Uno de los más relevantes ha sido tradicionalmente el de la cobertura financiera y, más en general, el de la suficiencia de los recursos asignados al comité[37].

Este diagnóstico encuentra además eco en la evolución más reciente del Derecho de la Unión. La citada Directiva (UE) 2025/2450, sobre los comités de empresa europeos, parte de que la evaluación de la Comisión había detectado deficiencias en la eficacia del proceso de consulta, el acceso a la justicia y la aplicación efectiva de los derechos; en materia de expertos, el nuevo texto insiste en que los acuerdos sobre comités de empresa europeos deben abordar específicamente el posible asesoramiento por expertos, la cobertura de sus honorarios y su eventual participación en las reuniones. Y así, el texto revisado impone obligaciones más explícitas a la dirección central sobre la cobertura de los gastos de funcionamiento del CEE, de modo que este pueda acceder a expertos; además, que no se trata solo de uno, sino de varios posibles, elegidos por los propios representantes de los trabajadores, incluidos los sindicales. Al mismo tiempo, la Directiva indica

[36] Para más profundidad, cfr. Gómez Gordillo, *El comité de empresa europeo. Un estudio jurídico*, Consejo Económico y Social (CES), Madrid, 2003.

[37] Gómez Gordillo, *La reforma de la Ley sobre derechos de información y consulta en las empresas y grupos de dimensión comunitaria: ¿un impulso para los comités de empresa europeos?*, *TL*, 2011, núm. 111, pp. 85-120.

que las antiguas disposiciones sobre el número de expertos a financiar por la dirección central resultaban redundantes y debían suprimirse, desplazando el foco hacia la suficiencia de medios para un desempeño adecuado de las funciones del órgano. Ello confirma que el debate ya no gira tanto en torno a la mera admisibilidad del experto como a las condiciones reales de su utilización efectiva.

En suma, la persona experta operaría como un instrumento de reequilibrio de la asimetría informativa que caracteriza las relaciones entre la dirección de una empresa o de un grupo y la representación de los trabajadores. Desde esta perspectiva, la Propuesta incorpora un nuevo apartado 5 bis al art. 64.5 ET, que queda redactado como sigue: «El comité de empresa tiene el derecho de validación o de veto en materia de introducción y desarrollo de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito laboral, cuando estos conciernen a los procedimientos de reclutamiento y selección, la gestión del personal (incluyendo dirección, vigilancia, productividad y evaluación), la relación con los clientes, la prestación de servicios, la producción, y cualquier otro ámbito que esté vinculado a la relación laboral.

A fin de realizar su trabajo, el comité de empresa tendrá derecho a solicitar el apoyo de personas expertas en las materias objeto de consulta.

La dirección de la empresa tendrá la obligación de sufragar la remuneración de dos personas expertas por un número de horas razonable, para asistir de forma eficaz al comité en sus debates: una persona experta en las materias relativas al despliegue de sistemas de inteligencia artificial y una persona experta en las materias relativas a las consecuencias de la acción de la empresa sobre los límites planetarios.

4.8. *Intervención laboral en la transformación del modelo productivo*

Como sostenemos en el Informe sobre la Democracia en el Trabajo[38], la transición hacia un futuro sostenible y justo requiere cambiar las reglas según las cuales operan los gobiernos, las empresas y las comunidades. Esto incluye abogar por cambios sistémicos en las políticas, como políticas ecológicas claras y mecanismos de mercado, para apoyar modelos de negocio sostenibles. También requiere adaptarse a los marcos de límites sociales y planetarios que permitirán a las generaciones futuras sobrevivir y prosperar a través

[38] En concreto, véase la p. 284.

de un nuevo conjunto de diseños empresariales que sean regenerativos y distributivos por naturaleza. Los trabajadores son exponencialmente más propensos a trabajar y vivir en las comunidades afectadas por las decisiones de las empresas y estas son responsables de la mayoría de las violaciones del derecho medioambiental. La democratización de las empresas, mediante la ampliación de la aplicación del mandato del artículo 129.2 de proporcionar a los trabajadores acceso a la voz y la propiedad, es, por lo tanto, una forma de involucrar a aquellos cuyos entornos se ven más afectados por las decisiones de las empresas en las propias empresas, y es, por lo tanto, una forma estratégica de desbloquear la ambición y el impulso que las empresas necesitan para replantearse sus prioridades e incluir contribuciones inteligentes al bien ecológico y social. Se espera que dar a los inversores laborales —junto con otras partes interesadas, como la naturaleza o las comunidades— una voz significativa y una participación en la toma de decisiones corporativas acelere la alineación de las empresas con el bienestar a largo plazo tanto de las personas como del planeta. Subrayamos, en el Informe, el enorme potencial de este cambio con ejemplos concretos de empresas que han adoptado con éxito la gobernanza de múltiples partes interesadas, estructuras que dan prioridad a la misión y modelos de propiedad de los empleados para garantizar que sus compromisos sociales y medioambientales queden fijados y protegidos de las finanzas extractivas y las adquisiciones hostiles[39].

El vigente art. 64.7 c) ET prevé el derecho de la representación legal de los trabajadores de colaborar con la dirección empresarial para establecer medidas de sostenibilidad medioambiental en la empresa, si así se acuerda en el convenio colectivo.

Una encuesta realizada a 8000 empleados de 10 países de diversos sectores reveló que "el 83 % de los empleados afirma estar dispuesto a apoyar la acción climática en el contexto de su trabajo", pero, al carecer de empoderamiento organizativo (lo que denominamos "voz" en el Informe citado), no se atreven a tomar iniciativas, ya que esas responsabilidades suelen exceder el ámbito clásico de sus funciones profesionales[40].

La nueva redacción del artículo 64.7.c) ET refuerza el actual derecho de consulta en materia medioambiental. Tras un enunciado general donde

[39] En concreto, véanse las pp. 293 y ss.

[40] Véase Kite Insights, *Every Job is a Climate Job: Why Corporate Transformation Needs Climate Literacy*, Londres, 2022. Disponible en: https://kiteinsights.com/hubfs/Every-Job-Is-A-Climate-Job-Kite-Insights.pdf. Último acceso, octubre 2026.

se dispone que la representación de los trabajadores participará con la dirección de la empresa en la toma de decisiones sobre la reconfiguración de su organización y de su modelo productivo en aras a alcanzar una mayor eficiencia, así como la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social, el precepto añade que el derecho de participación deberá hacerse efectivo a través de los procedimientos que ambas partes acuerden mediante negociación colectiva, garantizando en todo caso la información previa al comité sobre las decisiones empresariales que afecten a las finalidades mencionadas. La Propuesta deposita aquí una confianza considerable en la negociación colectiva como instrumento para diseñar fórmulas de participación adaptadas a sectores, empresas y realidades organizativas diversas; fórmulas que deberán superar los confines de la consulta actualmente prevista.

4.9. *Participación en empresas sin representación legal y requisitos electorales orientados a facilitar la voz laboral*

El primero, que de los datos aportados por la propia Exposición de Motivos (apdo. III) de la Ley 3/2012, se concluye que "Las empresas de cincuenta o menos trabajadores constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23% de las empresas españolas". Asimismo, la Estadística de la Seguridad Social revela que el 78% de las empresas españolas tiene menos de seis trabajadores[41]. Estos datos nos mueven a deducir que la ausencia de representación legal en las empresas españolas no es una mera anécdota y que la actuación de estas comisiones "ad hoc" está siendo relevante.

En segundo lugar, es el empresario quien debe comunicar al conjunto de los trabajadores la iniciación del procedimiento obligatorio, así como es aquél quien debe informar a los trabajadores que a ellos les corresponde decidir quién o quiénes les van a representar durante las consultas[42].

Por eso, en la Propuesta que analizamos se prevé que en las empresas donde no existan órganos de representación para la realización de los períodos de consulta, el nuevo apartado 7 bis del artículo 64 ET prevé la creación de una comisión negociadora integrada, por la parte social, por

[41] Disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Empresas_Cotizantes/index.htm. Último acceso, octubre 2026.

[42] Véase, Cruz Villalón, *La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010*, in *RL*, 2010, Tomo II, pp. 176 y ss.

una representación de los sindicatos más representativos y de los sindicatos representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable, en proporción a su audiencia electoral. La comisión sindical quedará válidamente integrada, en todo caso, por la organización u organizaciones que respondan a la convocatoria empresarial en el plazo de diez días. La apuesta por la representación profesional de los trabajadores, por un contrapoder como es el sindicato vuelve a ponerse de manifiesto, propuesta de modificación legal que se alinea con el planteamiento de los convenios y recomendaciones de la OIT sobre negociación colectiva[43].

Por otra parte, la Propuesta añade un párrafo 4 al artículo 69 ET para exigir que las candidaturas a delegados de personal o a miembros del comité de empresa contengan, como mínimo, el sesenta por ciento de los puestos a cubrir. Cuando concurra una única candidatura, esta deberá contener tantos candidatos como miembros a elegir. La medida trata de reforzar la seriedad y operatividad de los procesos electorales.

Finalmente, se incorpora un párrafo final al artículo 85.1 ET para establecer que, a través de la negociación colectiva, se articularán los medios necesarios para la participación de los organismos de representación junto con la dirección empresarial en la reconfiguración de su organización y de su modelo productivo en aras a una mayor eficiencia, así como a la sostenibilidad ambiental y a la responsabilidad social.

5. *Conclusiones*

La propuesta analizada no es una reforma incremental menor, sino un proyecto de reordenación profunda del derecho de participación en la empresa en España. Su tesis central se apoya en que la democracia económica debe avanzar desde la periferia del sistema laboral actual hacia el centro de la estructura empresarial. Para ello, transforma la participación de las personas trabajadoras, en la acepción apuntada al inicio de este trabajo, en un derecho materialmente exigible y no meramente simbólico ni procedimental.

[43] Terradillos Ormaetxea, *La evolución de las estructuras de participación de los trabajadores en España a consecuencia de la crisis: sobre su consonancia (o disonancia) con la normativa internacional*, in *RLDE, 2016,* vol. 4, n.1, pp. 9 y ss.

Si una norma de este tipo llegara a aprobarse, aprobación que podría ser impulsada a través del diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales, lo cual es una misión sumamente ardua en España[44], su impacto sería profundo. Para las empresas, supondría revisar procedimientos internos de toma de decisiones, circuitos de información y calendarios de implantación de cambios. La gestión ordinaria exigiría una planificación más anticipada, especialmente en materias sensibles como reorganizaciones, automatización, externalización o transición tecnológica.

Para las personas trabajadoras, el cambio apreciable sería doble. Por un lado, aumentaría su capacidad de influencia sobre decisiones que afectan a su empleo, sus condiciones de trabajo y el futuro de la empresa. Por otro lado, se abrirían posibilidades de participación patrimonial que podrían reforzar la vinculación entre trabajo, resultados y continuidad del proyecto empresarial[45]. En el mejor de los escenarios, esto contribuiría a una cultura empresarial menos jerárquica y más cooperativa.

En cuanto a la negociación colectiva, el impacto del Informe MITES 2026 sería decisivo. La propuesta remite a los convenios sectoriales y de empresa, muchas de las cuestiones que propugna, para que sean articuladas en su seno, como las modificaciones en la unidad electoral, los mecanismos de participación y los cauces de intervención en la reorganización productiva. Con todo, somos conscientes de que el éxito del modelo que se recoge este Informe dependerá en buena medida de la fortaleza del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores colectivos para traducir principios legales en reglas operativas viables.

En sectores altamente digitalizados o fragmentados, la reforma podría ser especialmente transformadora. Allí donde hoy predominan sistemas altamente orientados a la gestión algorítmica, la subcontratación en cadena o la toma de decisiones centralizada en grupos empresariales, el nuevo marco integrado en la Propuesta analizada introduciría contrapesos inéditos

[44] No hay más que citar el comunicado conjunto de CEOE y CEPYME de 10 de marzo de 2026, en el que ambas organizaciones empresariales expresaron su oposición a las propuestas del Ministerio de Trabajo y Economía Social para democratizar la empresa, consultable en Comunicado CEOE-CEPYME sobre la mesa de democratización de las empresas | CEOE. Ultimo acceso: octubre 2026.

[45] Para el estudio de la intensificación de la "propiedad" de los trabajadores en la empresa española, cfr., Ferrando García, *Hacia la participación de los trabajadores en la gobernanza empresarial: análisis de las propuestas de reforma para la democratización de la empresa en España*, in *RDSoc*, 2026, núm. 113, pp. 43-74.

y obligaría a compartir información y poder en niveles hasta ahora poco regulados.

En conjunto, el documento analizado refleja una visión de la empresa como institución social en la que la aportación de trabajo debe tener traducción en derechos de intervención decisoria, no solo en concepto de remuneración: la moneda de cambio del trabajo no sería únicamente el salario. Desde una perspectiva sistemática, la Propuesta analizada desplaza el centro de gravedad del Derecho colectivo del trabajo en España, desde un modelo predominantemente informativo, hacia otro basado en grados variables de participación efectiva, en cumplimiento del mandato constitucional tantas veces citado. La novedad no reside solo en el aumento cuantitativo de materias sometidas a consulta, sino, sobre todo, en la redefinición cualitativa de la consulta misma como diálogo y negociación orientados a un acuerdo.

Nos parece especialmente significativa la pretensión de adaptar las instituciones representativas a las transformaciones contemporáneas de la empresa[46]. La referencia a contratas, subcontratas y cadenas de valor reconoce la descentralización productiva. La creación del comité de grupo aborda la dirección unificada de los grupos empresariales y la actual asimetría entre la constitución de los órganos representativos y la adopción de las decisiones empresariales. La intervención sobre inteligencia artificial y gestión algorítmica responde a la digitalización del trabajo y al reforzamiento del poder de dirección, léase vigilancia y control sobre las personas trabajadoras. Y la vinculación entre modelo productivo, sostenibilidad ambiental y responsabilidad social trata de incorporar parámetros de transición justa a la gobernanza empresarial.

Al mismo tiempo, creemos que el texto suscita cuestiones relevantes de técnica jurídica y de política legislativa. La atribución de validación o veto al comité de empresa en materia de inteligencia artificial, la suspensión de la ejecución de decisiones empresariales hasta la conclusión de la mediación obligatoria o la nulidad por ausencia de apertura del período de consultas

[46] En este sentido de considerar la participación no como una categoría cerrada, sino como un conjunto de formas que deben revisarse ante los desafíos nuevos, Landa Zapirain, *Las formas de participación de los trabajadores en la empresa: nuevos desafíos*, in *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales*/XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006, 2007, pp. 649-707.

suponen una intensidad de intervención legislativa elevada que exigirían una articulación muy precisa con la libertad de empresa (art. 38.1 CE), con la distribución de competencias en el gobierno societario, y con el sistema general de fuentes del Derecho del Trabajo (art. 3 ET).

Con todo, estimamos que la coherencia interna de la Propuesta es plausible. El documento no concibe la participación como un apéndice decorativo, sino como un principio vertebrador que debe alumbrar la información, la consulta, la negociación colectiva, la composición de los órganos representativos y la adopción de decisiones estratégicas. En ese sentido, el texto ofrece una agenda de reforma ambiciosa y claramente orientada a ensanchar la democracia en el interior de la empresa española[47].

En conclusión, la modernización del Derecho del Trabajo no pasa solo por proteger a la persona trabajadora frente a decisiones empresariales ya adoptadas, sino por garantizar su presencia en los procedimientos en los que esas decisiones se forman. Éste es, en definitiva, el hilo conductor de toda la Propuesta, y esperemos que no se vea empañado por el reciente proyecto de reglamento, presentado por la Comisión Europea el 18 de marzo de 2026, destinado a instaurar una "EU inc." como posible forma jurídica para las empresas emergentes y las empresas en expansión internacional[48].

[47] En contraposición, véase la reforma operada en Italia. Crítico respecto de ella, cfr., Ales, *Tutte le strade portano alla partecipazione? Un analisi della l. n. 76 del 2025 nel prisma dei suoi attori*, in *LDE*, 2025, n. 2, p. 2 y ss.

[48] Para más información, Baylos Grau, *Start-up en la Unión Europea y participación de los trabajadores*, 15 de abril de 2026. Disponible en: https://baylos.blogspot.com/2026/04/start-up-en-la-union-europea-y.html.

Resumen

El trabajo analiza una propuesta legislativa reciente que plantea varios cambios en materia de las relaciones colectivas del Derecho del trabajo español. La premisa del artículo descansa en que las personas trabajadoras no solo aportan fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, sino que pueden contribuir de modo continuado a la organización, los resultados y la creación de valor empresarial.

El verdadero eje jurídico de la propuesta es el artículo 129.2 de la Constitución Española, sobre todo cuando predica que los poderes públicos promoverán "eficazmente" las diversas formas de participación en la empresa. Desde esta perspectiva deben leerse las reformas que se examinan a continuación sobre diversas modificaciones planteadas en materia de representación colectiva, derecho de consulta reforzado, representación colectiva en los grupos de empresas, control colectivo sobre algoritmos y participación "social" en la sostenibilidad de la empresa y del planeta.

Palabras clave

Participación de las personas trabajadoras, Democracia en la empresa, Representación colectiva, Control colectivo de algoritmos, Modelos complejos de empresas.