

# Democracia no trabalho: o que traz de novo o relatório produzido em Espanha?



**Gemma Fajardo García (fajardo@uv.es)**

professora de Direito Comercial da Universidade de Valência  
Comissão de peritos do Relatório sobre Democracia no Trabalho.

Lisboa, 16.06.2026

## Constitución 1978, art. 129.2

- A) Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa.
  
- B) Los poderes públicos fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas.
  
- C) Los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción (accionariado obrero)

- **Antes de 1978:**
- **Constitución 1931** (II República): presencia de los trabajadores en la dirección, en la administración y en los beneficios de las empresas.
- **Ley 4/1962** Participación de los trabajadores en la administración de las empresas (sociedades administradas por consejos y más de 500 trabajadores). EM: no pretendía la cogestión. “Apertura Solis” (1960-1964) o “Cambio de piel verticalista” (Abdon Mateos, en *Las relaciones de España y la OIT*, CES 1997).
- **Ayudas FNPT. Orden 1964:** “**Acceso a la propiedad**” Préstamos a trabajadores desempleados o no para constituir una empresa en régimen asociativo. Antecedente de la ley de **sociedades anónimas laborales (1986)**
- **Negociación o acuerdos (empresas públicas):** Acuerdo marzo **1970** entre las empresas del INI (Abad-Conde, 1971); Acuerdo representación sindical en empresa pública (enero **1986**) o Acuerdo grupo INI-TENEO (**1993**)

# Tras la Constitución de 1978

- Amplio desarrollo de la regulación y fomento de las **cooperativas**.
- Regulación y escaso fomento de las **sociedades laborales**.
- **Estatuto de los Trabajadores (1980)**.
  - Los trabajadores tienen como derechos básicos: “Participación en la empresa” (art. 4 Uno g).
  - Sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los siguientes órganos de representación: **Delegados de personal** (6 a 49 trabajadores) y **Comités de empresa** (50 o más trabajadores).
  - Derechos de **información y consulta** (intercambio de opiniones y apertura de diálogo, y en su caso, emisión de un informe con carácter previo). **RD. Legislativo 2/2015 Texto refundido ET** (art. 61 ss).
- **Ley Libertad Sindical (LO 11/1985)** Desarrolla art. 28.1 CE: Derecho a sindicarse libremente para defender sus derechos
- Arts. 8 y 10: constitución de **secciones sindicales** y en empresas con **más de 250** trabajadores: **delegados sindicales**. Estos, si no forman parte de comités de empresa, tendrán los mismos derechos y garantías.

- **España. Proposición de Ley 2002** presentada por el PSOE (Derecho de los trabajadores a participar en la información, los resultados, la gestión y la titularidad patrimonial). No se aprobó ni se volvió a intentar cuando el partido socialista recuperó el Gobierno.
- **Directiva (UE) 2002/14/CE** establece un marco general en la UE para garantizar el derecho de los trabajadores a ser **informados y consultados** en empresas con al menos 50 empleados.
- **Comunicación de la Comisión Europea, de 5 de julio de 2002**, relativa a un marco para la **participación financiera** de los trabajadores
  - La participación en los **beneficios**, que supone un reparto de los beneficios entre los proveedores de capital y de trabajo, otorgando a los trabajadores, además de un salario fijo, una parte variable de ingresos relacionada directamente con los beneficios u otra medida de los resultados de la empresa.
  - La participación en el **accionariado**, que supone además una participación indirecta de los trabajadores en los resultados de la empresa, por la recepción de dividendos o una revalorización del capital del trabajador.
- **TFUE Artículo 153.1**. Para la consecución de los objetivos de su política social, la Unión **apoyará y completará la acción de los Estados** miembros en ámbitos como la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la **cogestión**.

- **España. Ley 44/2015**, Sociedades Laborales y **Participadas**
- **Resolución del Parlamento Europeo de 16 de diciembre de 2021** sobre la democracia en el trabajo exige reforzar los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.
- **Noviembre 2023**
  - **Consejo UE.** En sus **Conclusiones** reclama mayor democracia en el trabajo y una negociación colectiva verde para un trabajo digno y un crecimiento sostenible e integrador.
  - **Acuerdo de Gobierno PSOE-SUMAR.** Reactivar el **art. 129.2 CE**
- **Marzo 2024.** Proposición no de ley (SUMAR) “La democracia en el trabajo y los derechos de participación de las personas trabajadoras”.
- **Noviembre 2024:** El MTES nombra una Comisión de Expertos en Democracia en el Trabajo y encarga la elaboración del Informe (**CEDT**)

- **Objetivo general:** Desarrollar el art. 129.2 CE y determinar los desafíos (o crisis) a los que la democracia en el trabajo podría dar respuesta.
- **Objetivo específico:** proponer el escenario más ambicioso de democratización de las empresas, recopilando todo el conocimiento acumulado y las herramientas necesarias para el Gobierno español y otros gobiernos europeos potencialmente interesados.
- **Ejes necesarios:** Eje de la **Voz** y Eje de la **Propiedad**.  
¿Resultados?

# INFORME

COMISIÓN INTERNACIONAL DE  
EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL

# SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO.



Dos promesas  
a quienes trabajan:  
voz y propiedad



## • ESTRUCTURA DEL INFORME

- **Parte I:** La **situación actual** y la relevancia de la democracia en el trabajo en España y más allá.
  - **I.A.** Medio siglo de ambición incumplida (60-157):
  - **Legislación laboral:** información y consulta no vinculante, excepto: Prevención de Riesgos Laborales (art. 18 Ley 31/1995).
  - **legislación sociedades:** **Economía Social** (C. Ahorros, CTA y SSSL), SAE y SCE y otras **sociedades europeas** con presencia en España.

## Índice Europeo de participación (EPI)

Pondera las **tres dimensiones** de la intervención de los trabajadores en la empresa: representación (incluye información y consulta), negociación colectiva y participación en los órganos de dirección. Diversos estudios comparados demuestran que el nivel de participación de los trabajadores en la empresa mantiene **correlaciones positivas** con otros indicadores de carácter económico (productividad laboral, competitividad empresarial) y social (calidad del empleo, equidad) Fuente: **ETUI**



- **I.B.** De un compromiso constitucional a una relevancia contemporánea: **enfrentando 9 desafíos** (158-307)
  - 1. La crisis de sucesión en las pymes
  - 2. La crisis de competitividad e innovación
  - 3. La crisis de gobernanza de la IA
  - 4. La crisis de la resiliencia territorial (deslocalización)
  - 5. La crisis de la informalidad y trabajo oculto.
  - 6. Crisis de la sociedad civil
  - 7. La crisis de la pobreza y la desigualdad
  - 8. La crisis de la democracia.
  - 9. La crisis del planeta.

- **Parte II.** Forjar una nueva trayectoria de democratización
- **II.A. Propuesta:** Una estrategia integral para que **todas** las empresas emprendan una trayectoria de democratización en las vías de la voz y de la propiedad (308-382)
- **II.B. La caja de herramientas de políticas: propuesta de ley, medidas fiscales, de contratación pública, fondos ciudadanos para apoyar el acceso a la propiedad, observatorio sobre el acceso a la voz y a la propiedad, Índice de Desarrollo Democrático Corporativo (383-479).**

- **Propuesta de ley para la promoción de la participación de las personas trabajadoras en las empresas (383-407).**
- **CAPÍTULO I.** Disposiciones generales
- **CAPÍTULO II.** De la **participación** de las personas trabajadoras **en la toma de decisiones** de la empresa y sobre los órganos de representación de los trabajadores.
- **CAPÍTULO III.** De la participación de las personas trabajadoras en los **órganos de gobierno** de la empresa.
- **CAPÍTULO IV.** De la **participación** de las personas trabajadoras **en la propiedad** de la empresa.
- **CAPÍTULO V.** **Otras medidas** para la promoción de la participación de las personas trabajadoras en la empresa.
- **CAPÍTULO VI.** Garantías
- Disposiciones transitorias, derogatoria y finales

- **Objetivo:** *“La presente Ley tiene por objeto responder al doble mandato constitucional contemplado en el **art. 129.2**, que ordena a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de participación de los trabajadores en la empresa y establecer los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.*
- La participación en la empresa, al igual que la información y consulta, son **derechos básicos de todos los trabajadores.**
- Las personas trabajadoras ejercerán estos derechos en la empresa **a través de sus representantes**, conforme establece esta Ley.

- **Ámbito:** Esta propuesta de ley es de aplicación a **todas las empresas**, cualquiera que sea su naturaleza y forma jurídica, **salvo las empresas individuales y públicas.**  
**¿Pequeñas empresas?**
- De las diversas formas de participación de las personas trabajadoras en la empresa, esta propuesta de ley se ocupa de la participación **en la toma de decisiones y en la propiedad** de la empresa.
- **Pero antes** de analizar dichas formas de participación, conviene mencionar que la comisión de expertos propone mejorar el **ámbito de representatividad** y las **competencias** de los representantes de los trabajadores.

# Propuesta de modificación **Estatuto Trabajadores**

- **TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa**
- **CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva**
- Artículo 61 LET. Participación.
- Artículo 61 bis LET.
- «Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo son los que señalan los artículos siguientes.
- El **centro de trabajo** es la **unidad electoral por defecto**. No obstante, los convenios colectivos de sector a nivel estatal, atendiendo a las características de éste, pueden fijar otra unidad electoral que no sea el centro de trabajo, como la **empresa** o la división territorial de la **provincia**».
- **Sección 1.ª Órganos de representación**

- **Artículo 62 LET. Delegados de personal.**
- 1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.
- Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.
- «Asimismo puede regularse en convenio colectivo sectorial la figura del **delegado de personal conjunto** de varios centros de trabajo inferiores a 6 trabajadores»

- **Artículo 63 LET. Comités de empresa.**
- 1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.
- 2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo **cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores**, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un **comité de empresa conjunto**. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.
- 2 bis. «La representación legal de las **personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas y de la cadena de valor de la empresa principal** tendrán derecho a asistir **con voz, pero sin voto**, a las reuniones del comité de empresa de la empresa principal»

- **Nuevo artículo 63 bis LET**
- «1. En los grupos de empresas ... se constituirá un **comité de grupo de empresas**, cuya composición seguirá las normas previstas en esta Ley para la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo de grupo.
- 2. El comité de grupo tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas **cuestiones que afecten** al conjunto del grupo de empresas o, **al menos, a dos** empresas del grupo.
- *(3 a 10) Derecho al menos a **dos reuniones anuales** con la dirección central, convocada por ésta y acompañada de un **informe sobre** evolución y perspectivas de las actividades del grupo... y en otras, las siguientes **cuestiones** ..... Comité de grupo **deberá ser informado** con la debida **antelación** de aquellas circunstancias excepcionales o de aquellas decisiones que vayan a adoptarse que afecten de manera relevante a los intereses de los trabajadores, especialmente...; **actas** de las reuniones **firmadas** por ambas representaciones; comité de grupo tendrá el mismo **régimen de funcionamiento** que el comité de empresa; podrá estar **asistido** por **personas expertas**; dirección central correrá con **gastos** de reuniones y de expertos.*

## **CAPITULO II PROPUESTA LEY.** De la participación de las personas trabajadoras **en la toma de decisiones** de la empresa.

- **Artículo 4. Derechos de información, consulta y participación en la empresa.**
- Constituyen **derechos básicos** de todos los trabajadores los de información, consulta y participación en la empresa.
- 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 **delegados de personal, comités de empresa, delegados y secciones sindicales.** (CAPITULO II)
- Los trabajadores **también podrán participar** en la toma de **decisiones estratégicas** a través de los **consejeros laborales**, elegidos para representarles en los **órganos de gobierno de las empresas** conforme a lo establecido en la **legislación sobre sociedades de capital y sociedades cooperativas** (CAPÍTULO III)

- **Artículo 64 LET.** (~~Derechos de información y consulta y competencias~~).
- **Derechos de información, consulta y participación.**
- 1. El comité de empresa tendrá derecho a ser **informado y consultado** por el empresario sobre 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**. Asimismo, tendrá derecho a **participar** en las decisiones de la empresa en los términos previstos en este artículo.
- Se entiende por **información** la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por **consulta** se entiende la **apertura de un proceso de diálogo y negociación** entre la dirección de la empresa y el Comité sobre una cuestión determinada, con la finalidad de **llegar a un acuerdo**. La **participación** conlleva establecer los mecanismos de implicación de los trabajadores en la configuración de la empresa y su modelo productivo. En todos los casos, estos derechos se ejercitarán frente al **interlocutor empresarial idóneo**, en el nivel apropiado de decisión empresarial.
- En los procedimientos de información, consulta y participación, ambas partes actuarán conforme a las exigencias de la buena fe, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores».

- **Artículo 64 LET Derechos de información, consulta y participación.**
- **5 (3º párrafo)** (~~El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:...~~)
- «El comité de empresa tiene **derecho a la apertura de un período razonable de consultas** con **capacidad de propuesta** y con la **suficiente antelación** a la eventual ejecución prevista por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes **cuestiones**: (...)
- En el caso en que el período de consultas finalice **sin acuerdo**, se deberá acudir a una instancia de **mediación obligatoria**, ante los sistemas autónomos de resolución de conflictos colectivos del territorio o los procedimientos de solución que disponga el convenio colectivo sectorial de aplicación a dicha empresa». **Mientras tanto, quedará en suspenso** la ejecución de la decisión adoptada por el empresario.
- El **incumplimiento** por parte del empresario **de la apertura de este período de consultas** dará lugar a la **nulidad de la decisión o medida** empresarial adoptada que se tramitará por el procedimiento de conflictos colectivos del artículo 153 Ley 31/2011 reguladora de la jurisdicción social.

- **Artículo 64 LET Derechos de información, consulta y participación.**
- **5.bis** «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». (*sostenibilidad medioambiental*)

- **Artículo 64 LET Derechos de información, consulta y participación.**
- **7. El comité de empresa** tendrá también las siguientes **competencias**:
  - **a)** Ejercer una **labor** (*de vigilancia y control*)
  - **b) Participar** ... en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  - **c) ~~Colaborar~~** con la dirección de la empresa para ~~conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.~~
- **«Participar** 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, a la **sostenibilidad ambiental** y a la **responsabilidad social** de la misma.
- El derecho de participación se llevará a efecto a través de los procedimientos que ambas partes acuerden en la negociación colectiva, garantizando en todo caso la **información previa al comité** sobre las decisiones de la empresa que afecten a las finalidades reseñadas».

- **Artículo 64 LET Derechos de información, consulta y participación.**
- **7 bis.** «En las empresas donde **no existan órganos de representación** de los trabajadores para la realización de los **períodos de consulta** se creará una **comisión negociadora** constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, en proporción a su audiencia electoral en ese sector. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada en todo caso por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días»

- **Sección 2.ª Procedimiento electoral**
- **Artículo 69 LET. Elección.**
- 1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta ley. (...)
- **4. «Las candidaturas a delegados de personal o a miembros del comité de empresa deberán contener, como mínimo, el **60 por 100 de los puestos a cubrir**. En el caso de que concurra una única candidatura, ésta deberá contener tantos candidatos como miembros a cubrir»**

- **TÍTULO III De la negociación colectiva y de los convenios colectivos**
- **Artículo 85 LET. Contenido.**
- 1. Dentro del respeto a las leyes, los **convenios colectivos** podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos ...
- «A través de la negociación colectiva se articularán los **medios necesarios para la realización de la participación** de los organismos de representación en la empresa con la dirección de ésta 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 en su actuación».

- **CAPITULO III PROPUESTA LEY.** De la participación de las personas trabajadoras en los **órganos de gobierno** de la empresa (art. 6)
- Las personas trabajadoras tienen derecho, a través de sus representantes, a participar en:
  - a) los **órganos de administración (o de vigilancia** en su caso), de su empresa. Sistema monista o dual de administración. SAE/SCE y sociedades europeas. Se proponen modificación de leyes de sociedades de capital y de cooperativas para permitir opción por sistema monista o dual, y competencias mínimas de cada órgano (Disposición final 2ª).
  - b) los órganos de administración (o de vigilancia en su caso) de la **empresa matriz del grupo** al que pertenece su empresa,
  - c) en las **comisiones especializadas** que tengan constituidas dichos órganos.

# Representación de los empleados a nivel de junta directiva

Both

None

Public

Both but not employees  
or unions



- El **convenio colectivo** de empresa o grupo de empresas aplicable determinará el **número de representantes** de los trabajadores en los órganos de administración y vigilancia (o **derechos de votos**). La negociación colectiva de ámbito superior podrá fijar mínimos sectoriales y/o territoriales.
- **Subsidiariamente**, en caso de no llegar a un acuerdo, o en ausencia de regulación en el convenio colectivo aplicable, la representación de los trabajadores en los citados órganos será la siguiente:
  - a. En las empresas o grupos de empresas de **50 a 1000 trabajadores** en España o en el exterior, **un 1/3** de los miembros o derechos de voto, serán atribuidos a los **consejeros laborales**.
  - b. En empresas o grupos de empresas con **más de 1000 trabajadores** en España o en el exterior, **el 50%** de los miembros o derechos de voto, serán atribuidos a los **consejeros laborales**.

- El **convenio colectivo** de empresa o grupo de empresas aplicable determinará también el **modo de designación de los representantes**:
- A) Designación de los consejeros laborales **por los trabajadores**.
- B) Designación de los consejeros laborales **por el órgano de representación legal** de las personas trabajadoras en la empresa o grupo de empresas, **o por las secciones sindicales** de las organizaciones sindicales más representativas de la empresa o grupo de empresas.
- C) **Utilizar el comité de empresa como canal** adecuado para la representación de los trabajadores en las decisiones estratégicas, otorgando a sus miembros los votos que les correspondan en el consejo de administración.

- El **convenio colectivo** regulará los **requisitos exigidos para ser consejero laboral** dentro del respeto a la igualdad de género y no discriminación, la **duración** del cargo y las **causas de cese**.
- Los candidatos **deberán ser** personas **trabajadoras de la empresa** con contrato de trabajo, **por tiempo indefinido** y una **antigüedad mínima de seis meses** en la empresa y no incurrir en ninguna de las prohibiciones previstas en la legislación. **No podrán ser candidatos** quienes ocupen o hayan ocupado cargos de dirección en la empresa en los últimos **dos años**.
- Los consejeros laborales solamente podrán ser **revocados** por decisión de los órganos que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto, por mayoría absoluta de sus miembros, mediante sufragio libre, personal, directo y secreto.
- **En ningún caso** podrá establecerse que los consejeros laborales válidamente designados **deban dimitir de otros cargos representativos** de las personas trabajadoras u organizaciones sindicales en la empresa o grupo, en España o fuera del territorio español

- **Derechos, obligaciones y responsabilidades** de los consejeros laborales: las mismas que los **consejeros no ejecutivos**
- **Además:** tendrán los **derechos, garantías y facilidades propias** de la representación legal o sindical que ostenten (crédito horario específico, horas de formación específica, ...)
- **Con antelación suficiente** la empresa deberá poner a disposición de estos consejeros la **información y recursos adecuados, necesarios o convenientes** para el ejercicio de su cargo, incluido **asesoramiento especializado**.
- La **vulneración** de los **derechos de información consulta y participación** de los representantes de los trabajadores en los citados órganos y comisiones **podrá dar lugar a la nulidad** de la decisión o medida adoptada por el respectivo órgano o comisión.

- El **acceso de las personas trabajadoras a la propiedad** de los medios de producción comprende tanto el **acceso directo como indirecto** a la titularidad de partes sociales de las entidades para las que prestan sus servicios.
- a. El **acceso directo** puede llevarse a cabo a través de la **adquisición por las personas trabajadoras de las partes sociales** (acciones, participaciones) de la entidad para la que prestan sus servicios.
- b. El **acceso indirecto** tiene lugar cuando quien adquiere dichas partes sociales por cuenta de las personas trabajadoras es una **entidad intermediaria** constituida y controlada por aquellas, con el objetivo de administrar dichas partes sociales.

- Los **poderes públicos deben facilitar el acceso** de los trabajadores a la propiedad de sus empresas y especialmente con la finalidad de dar continuidad a la empresa y asegurar los puestos de trabajo
- **Medidas:** informativas (web), fiscales, financieras,...
- Por **convenio colectivo** o acuerdo de empresa se determinará porcentaje de capital que debe ponerse a su disposición y **subsidiariamente:** 2% en empresas de 25 a 1000 trabajadores, y 10% en empresas con más de 1000 trabajadores.
- **Acceso indirecto** a través de **entidades intermediarias** constituidas y controladas por los trabajadores: forma jurídica, posible diversificación de la inversión: a partir del 5º año y hasta el 50%. Reglamentariamente: medidas de apoyo

- **Sociedades participadas:** **Plan** para impulsar la participación de los trabajadores en la empresa: en el patrimonio y/o en la toma de decisiones.
- Planes negociados en convenio colectivo o acuerdo de empresa
- Reglamentariamente: contenido y procedimiento de depósito y publicación de los planes y su actualización.
- **Derogación** parcial Ley 44/2015 Sociedades Laborales y Participadas.
- Medidas de fomento: fondos de inversión y otros.

**¡Muchas gracias!**

(fajardo@uv.es)