

# **INFORME**

**COMISIÓN INTERNACIONAL DE  
EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL**

# **SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO.**



**Comisión internacional de expertos y expertas  
de alto nivel sobre la democracia en el trabajo  
en relación con el artículo 129.2 de la Constitución Española**

**Dos promesas  
a quienes trabajan:  
voz y propiedad**

**Informe encargado por la Vicepresidencia Segunda y  
el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España**

Isabelle Ferreras et alii.  
Madrid, 2026

Este documento no debe considerarse representativo de la posición oficial del Ministerio de Trabajo.

Salvo que se indique lo contrario, la reutilización de este documento está autorizada bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esto significa que se permite su reutilización, siempre que se otorgue el debido reconocimiento a los autores y se indiquen los cambios realizados.

# Resumen ejecutivo

El siguiente informe ha sido elaborado por la **Comisión de Personas Expertas de Alto Nivel sobre la Democracia en el Trabajo**, convocado por la **Vicepresidencia Segunda y el Ministerio de Trabajo y Economía Social en febrero de 2025**.

A pesar de los notables logros alcanzados en los últimos años—destacando especialmente una reforma laboral multidimensional que redujo el desempleo y fomentó el crecimiento económico, posicionando a España como una de las economías líderes de la Unión Europea—el Gobierno español aspira aún más. De hecho, la propia Constitución llama a una mayor ambición.

La Comisión de Personas Expertas de Alto Nivel sobre la Democracia en el Trabajo tenía como misión examinar la aplicación del artículo 129.2 de la Constitución española como posible solución a la situación de crisis múltiple a la que se enfrentan España y todos los países del mundo, caracterizada por el aumento de la desigualdad económica y social y el agotamiento de los recursos naturales, lo que amenaza el futuro sostenible de todos.

El trabajo de la Comisión de Personas Expertas se dividió en tres mandatos:

- **Diagnóstico:** examinar la historia, el contenido y las aplicaciones actuales del artículo 129.2 e identificar los problemas contemporáneos para los que su aplicación podría ofrecer soluciones.
- **Estrategia:** proponer una trayectoria para la aplicación del artículo 129.2 en el futuro.
- **Política:** Identificar herramientas legislativas y otros recursos que ofrezcan soluciones rigurosas, basadas en la investigación, innovadoras, económicas y adaptables a la cultura de diversidad territorial y económica de España, así como al contexto más amplio de la Unión Europea.

**El artículo 129.2 hace una doble promesa a todos los trabajadores y trabajadoras de España: acceso a la voz y acceso a la propiedad.** El estudio de los expertos concluyó que el artículo 129.2 no se está aplicando actualmente a través de una legislación eficaz. De hecho, España se encuentra entre los países menos desarrollados de la Unión Europea en cuanto al reconocimiento de las personas trabajadoras como componentes clave de la economía, tanto en términos de estructuras institucionales que permiten la participación democrática en el lugar de trabajo como en términos de acceso de quienes trabajan a la propiedad de acciones en las empresas. Al mismo tiempo, la Comisión también observó una serie de empresas españolas que son ejemplos de aplicación ejemplar del artículo 129.2, en particular las cooperativas de las personas trabajadoras, que se encuentran entre las más sólidas del mundo. Los miembros de la Comisión coincidieron en que una aplicación más rigurosa del artículo 129.2 podría resultar muy eficaz para ayudar a España a situarse entre los líderes de la UE en términos de buenas prácticas y a ascender en la escala de productividad identificada como el principal reto de la Unión Europea por el Informe Draghi (2024). En concreto, la Comisión recomendó la democratización de las empresas como medio para

cumplir los mandatos del artículo 129.2, abriendo el camino para que todos los inversores laborales tengan voz y participación, y reunió pruebas objetivas y sólidos argumentos económicos y políticos para explicar la necesidad de la intervención pública en este sentido.

La Comisión concluyó que la democratización de la empresa ofrece posibilidades importantes para abordar los principales desafíos y revertir las tendencias negativas actuales, en particular:

- **La crisis de sucesión** a la que se enfrentan las pymes españolas (se estima que un tercio de los propietarios de Pymes se jubilará en la próxima década, lo que pondrá en riesgo aproximadamente 600.000 puestos de trabajo cada año; una gran mayoría no tiene un plan de sucesión);
- **El retraso en competitividad** (especialmente en la calidad del empleo y la innovación; a pesar de las inversiones, la economía española ha tenido dificultades para aprovechar las innovaciones de manera que aumenten la productividad de los trabajadores y las trabajadoras, en lugar de simplemente sustituirlos, externalizarlos o precarizar sus puestos);
- **Los abusos y usos indebidos de la IA** en el lugar de trabajo (los sectores están implementando y atravesando cambios masivos de formas que amenazan la autonomía y la privacidad de las personas trabajadoras, con planes insuficientes para involucrarlos en el despliegue seguro y eficaz de las nuevas tecnologías);
- **La pérdida de soberanía económica y de resiliencia territorial** (el capital transnacional es móvil, mientras que las personas que trabajan y las comunidades locales están en gran medida anclados a un territorio específico, lo que hace que las regiones soporten una parte desproporcionada del riesgo derivado de decisiones de inversión y desinversión corporativa en las que no tienen voz);
- **La fragmentación de la cadena de valor y la informalidad laboral** (inversores lejanos extraen beneficios mediante la “comparación coercitiva” entre regímenes fiscales y a partir de trabajadores y trabajadoras ocultos, no remunerados o mal remunerados);
- **El debilitamiento de la sociedad civil y de los sindicatos** (la marginación de los sindicatos se correlaciona directamente con el aumento de la desigualdad y el empeoramiento de las condiciones laborales, y deja a gobiernos y empresas sin socios constructivos);
- **La pobreza y la desigualdad** (la tasa de pobreza laboral en España es del 13,7 % y se duplica entre la población inmigrante);
- **La desafección hacia las instituciones democráticas** (las instituciones democráticas se están debilitando por el auge del autoritarismo y la desafección ciudadana, alimentados por prácticas de gestión no participativas o autocráticas en el trabajo);

- **El deterioro del medio ambiente natural** (de los nueve límites biofísicos dentro de los cuales la humanidad debería interactuar de forma segura con el planeta Tierra, siete ya han sido sobrepasados, y las empresas no democratizadas son responsables de una parte desproporcionada del daño al medio ambiente y al cambio climático global, mientras que tres cuartas partes del territorio español están en riesgo de desertificación).

En vista de estas conclusiones, y basándose en la investigación científica y los datos, los testimonios de expertos y las comparaciones con las mejores prácticas en otros países de la UE, **la Comisión identificó opciones prácticas para equilibrar las consideraciones sociales, medioambientales y económicas en las organizaciones empresariales.** Estas se presentan en forma de resultados de investigación detallados, proyectos de legislación y propuestas políticas concretas.

#### *RECOMENDACIONES CLAVE:*

La Comisión de Expertos sobre Democracia en el Trabajo recomienda que el Gobierno español y sus interlocutores sociales apliquen el siguiente enfoque estratégico, **diseñado para transformar las empresas españolas en las más participativas e innovadoras organizaciones de Europa.** Esta estrategia promueve la participación de las personas trabajadoras estructurada en torno a los dos pilares complementarios identificados en el artículo 129.2: **voz y propiedad**, y proporciona herramientas y recomendaciones para su uso a nivel nacional y europeo.

#### *VOZ:*

1. Refuerzo y nuevos requisitos legales para la **participación de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones operativas de la empresa**, incluyendo el fortalecimiento de las prerrogativas de los Consejos de Empresa y los Delegados de Personal, en particular mediante un **nuevo derecho de co-decisión para influir y dar su consentimiento en el despliegue de la inteligencia artificial en el trabajo**
2. **Inclusión de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones estratégicas a través de los Consejos de Administración, con umbrales estatutarios mínimos** diseñados en consonancia con las mejores prácticas europeas en materia de cogestión y con el objetivo de ir más allá de ellas (un tercio de los puestos del consejo para quienes trabajan en empresas con entre 50 y 1.000 empleados; a partir de 1.000 empleados, la mitad de los puestos del consejo para las personas trabajadoras)

#### *PROPIEDAD:*

- **Umbrales mínimos legales** que comienzan con la apertura del acceso al 2 % de la *propiedad* de las acciones a quienes trabajan.
- Nuevos **Fondos Ciudadanos diseñados para adquirir acciones y acelerar la transferencia** con el fin de hacer que las empresas españolas sean más resilientes y menos dependientes de actores financieros extractivos, así como un plan de **transición apoyado**

**por un nuevo mecanismo de financiación tipo ESOP para que las personas trabajadoras** puedan adquirir las acciones de su empresa en previsión de la jubilación del fundador o propietario

*IMPLEMENTACIÓN: Una trayectoria dinámica basada en incentivos para cada empresa*

Más allá del cumplimiento legal mínimo, el gobierno debería implementar mecanismos que animen a las empresas a avanzar en la trayectoria propuesta. **A tal fin, la Comisión ha propuesto una nueva herramienta de reporte, el Índice de Desarrollo Democrático Corporativo, basado en dos Escalas de Puntuación de Participación que miden el acceso de los trabajadores/trabajadoras-inversores a la voz y a la propiedad.** Los datos recopilados a partir del **Índice de Desarrollo Democrático Corporativo** se utilizarán luego en un mecanismo de incentivos tipo **bonus/malus**, diseñado para recompensar niveles superiores de acceso a la voz y la propiedad (y desalentar niveles inferiores). **Este mecanismo orientará un marco de políticas que movilizará subsidios públicos, tasas de impuestos corporativos, beneficios fiscales, acceso privilegiado a la contratación pública, etc., con el fin de incentivar un mayor progreso.**

\*\*\*