

Ibex 35 **-0,13%**

S&P 500 **0,11%**

Petróleo Brent **7,77%**

Eurostoxx 50 **-0,69%**

Valor del dólar en euros **0,05%**



CincoDías

EMPRESAS Y FINANZAS MERCADOS ECONOMÍA COTIZACIONES FONDOS Y PLANES ÚLTIMAS NOTICIAS OPINIÓN

SUSCRÍBETE

INICIAR SESIÓN

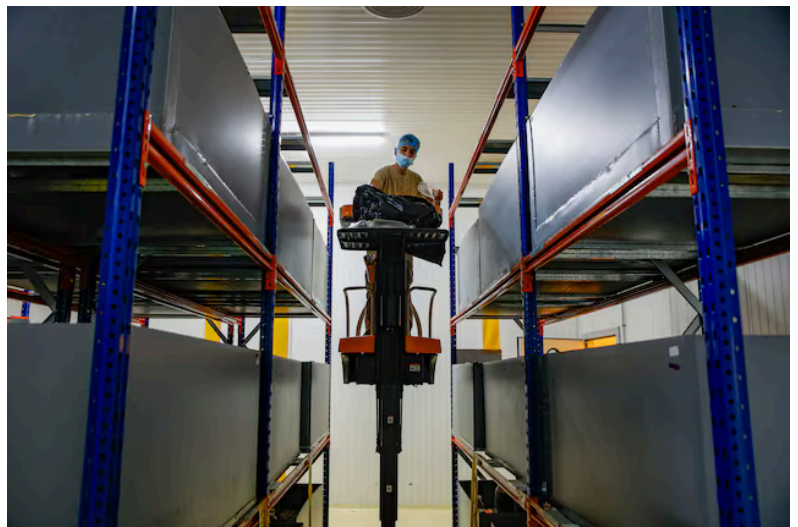
Opinión

EDITORIALES · ANÁLISIS · TRIBUNAS · BREAKINGVIEWS · ÚLTIMAS NOTICIAS

ANÁLISIS > OPINIÓN

La participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas

La entrada en los poderes de la empresa debería ir precedida por una profunda reforma de la legislación laboral



Un trabajador de la empresa Grillco cambia las botellas de agua desde donde se abastecen los grillos. **KIKE RINCON**

JESÚS LAHERA FORTEZA

04 ABR 2026 - 05:40CEST



El artículo 129.2 de la Constitución Española establece un mandato a los poderes públicos para promover la participación de los [trabajadores en las empresas](#) y facilitar su acceso a la propiedad de los medios de producción. Este precepto constitucional se desenvuelve en un claro marco jurídico constitucional sustentado en la libertad de empresa, reconocida en el artículo 38 de la Constitución, que implica una economía liberal de mercado donde la titularidad de los medios de producción, y el poder de dirección, control y organización del trabajo subordinado, es de la empresa a través del cauce del contrato de trabajo. Este mandato constitucional, respetuoso con la economía liberal de mercado y sus

ÚLTIMAS NOTICIAS

10:03 Última hora de la guerra de Estados Unidos e Israel contra Irán, en directo | EE UU busca a la carrera al tripulante desaparecido mientras Israel bombardea Beirut

09:20 España, Alemania, Italia, Austria y Portugal piden a Bruselas un impuesto a los beneficios de las energéticas

05:30 ¿Hay que incluir los bizums en la declaración de la renta?

05:30 En Perú y Bolivia no se paga, se 'yapea': así es la

estructuras básicas, pretendía, en su día, implantar en España fórmulas participativas de los trabajadores en las empresas, luego potenciadas por directivas europeas en esta dirección. La vigente regulación laboral de los comités, elegidos democráticamente por los trabajadores en cada unidad electoral, está inspirada en esta normativa europea de participación en la empresa. Pero, como señala el interesante informe de expertos Democracia en la empresa patrocinado por el Ministerio de Trabajo, España tiene todavía márgenes de mejora en el desarrollo del artículo 129.2 de la Carta Magna si se toman como referencia experiencias europeas donde los trabajadores tienen cauces de acceso al capital de la empresa y sus representantes legales fórmulas de presencia en los órganos de poder de la organización empresarial.

Siendo certero el diagnóstico de este informe de expertos, que informa bien de estas experiencias europeas y de las carencias españolas, sus propuestas son, en cambio, poco realistas y demasiado intervencionistas. Se propone, básicamente, imponer, por ley, la presencia de representantes legales de los [trabajadores en los consejos de administración de las empresas](#), con un modelo de gestión paritaria en las de más de 1.000 empleados, y el acceso obligatorio de todas las personas trabajadoras a un porcentaje mínimo de acciones de la empresa, un 2 por 100 en las de 25 a 1000 empleados y un 10 por 100 en las que superan este umbral laboral. Son propuestas de interés académico en la cuestión, pero de difícil encaje en nuestro modelo legal de comités de centros de trabajo, fuertemente sindicalizado, y utilizado para la acción reivindicativa sindical, pues la representatividad de los sindicatos se mide exclusivamente por estos resultados electorales, a diferencia de los países europeos de referencia en estos modelos (centro y nórdicos), donde las fórmulas de participación en el poder de la empresa se inspiran en la colaboración y confianza mutua, y no en la reivindicación legítima del conflicto de interés. Su implementación debería ir precedida de una profunda reforma de la legislación laboral vigente de comités, con una articulación electoral a nivel empresa y una menor dependencia respecto a la representatividad y acción sindical, capaz de aterrizar una cogestión confiada entre partes. La imposición obligada de participación accionarial, por su parte, se antoja también excesivamente intervencionista y sólo se puede articular con una profunda reforma mercantil de las sociedades de capital. Son propuestas imperativas que empiezan la casa por el tejado, no siendo extraño el inicial rechazo de la organización patronal

aplicación que planta cara al efectivo en la región andina

BUSCAR BOLSAS Y MERCADOS

Buscar



IBEX 35 EUROSTOXX S&P 500

más representativa (CEOE-CEPYME) a su implementación en un marco de relaciones laborales no suficientemente maduro para este tipo de medidas.

Hay una vía, apenas mencionada en este informe, que sí podría desarrollar el artículo 129.2 de la Constitución Española y conseguir amplios consensos sociales y políticos: la participación de los trabajadores en los beneficios económicos de las empresas. Una de las razones de la excesiva moderación de los salarios en España es la ausencia de cauces e incentivos de reparto de un porcentaje de los beneficios económicos de las empresas en sus asalariados, a diferencia de países europeos donde la población trabajadora eleva así su poder adquisitivo. Estas fórmulas son positivas para el trabajador, que complementa su salario con este retorno económico, y para las empresas, que implican a las plantillas en el logro de beneficios, con ganancias de productividad.

Caben dos opciones para este tipo de reforma. Una, más intervencionista, obligar por ley a empresas de determinado tamaño laboral y facturación a repartir un porcentaje de beneficios a sus empleados. Otra, más liberal, incentivar desde la ley a pactos colectivos, o individuales, de reparto de beneficios de las empresas a sus trabajadores. En ambos caminos es fundamental regular de manera específica la participación en beneficios, no aplicando el régimen jurídico proteccionista del salario, desconectando sus cuantías del cálculo de las indemnizaciones del despido, y con incentivos fiscales para las sociedades de capital en la parte del beneficio repartido a su plantilla, incorporando, al margen del convenio colectivo, procedimientos de acuerdos con los representantes legales de los trabajadores de la empresa para una implementación equitativa. Sea como obligación legal, sea como incentivo al acuerdo, es perfectamente viable, con este planteamiento realista, c, que aumente poder adquisitivo de la población asalariada y genere buenas ganancias de productividad en la economía española.

Jesús Lahera Forteza es catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Complutense de Madrid e investigador de Fedea.

Recibe la Agenda de Cinco Días con las citas económicas más importantes del día



COMENTARIOS - 0

[Normas](#)

MÁS INFORMACIÓN



Retrato económico de España con crisis del Golfo al fondo

JORDI SEVILLA



Nace un nuevo orden energético: así impacta ya la guerra de Irán

BELÉN CARREÑO | MADRID

ARCHIVADO EN

Opinión · Trabajo · Empresas · Constitución · Constitución Española ·

Se adhiere a los criterios de



The Trust Project

Más información ›

Si está interesado en licenciar este contenido, pinche [aquí](#)