

GRADO EN RELACIONES LABORALES

Y

RECURSOS HUMANOS



Universidad de Valladolid

**TFG: ANÁLISIS DE LAS NOTAS
CONFIGURADORAS DEL CONTRATO
DE TRABAJO EN LOS SOCIOS
TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD
LABORAL**

Alumno: José Luis Martínez Hernández

Tutora: Soledad Fernández Sahagún

TFG. "Análisis de las notas configuradoras del contrato de trabajo en los socios trabajadores de la sociedad laboral."

ABREVIATURAS

TFG: Trabajo Fin de Grado

CE: Constitución Española

LES: Ley de Economía Social

TC: Tribunal Constitucional

CCAA: Comunidades Autónomas

SA: Sociedad Anónima

SRL: Sociedad de Responsabilidad Limitada

FNPT: Fondos Nacionales de Protección al Trabajo

LSLP: Ley de Sociedades Laborales y Participadas

LSL: Ley de Sociedades Laborales

LSAL: Ley de Sociedades Anónimas Laborales

RDLeg: Real Decreto Legislativo

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

LSC: Ley de Sociedades de Capital

TFG. "Análisis de las notas configuradoras del contrato de trabajo en los socios trabajadores de la sociedad laboral."

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETO
2. LA ECONOMÍA SOCIAL
 - 2.1. MARCO NORMATIVO. LA LEY 5/2011 DE ECONOMIA SOCIAL Y SU REFORMA
 - 2.2. CONCEPTO DE ECONOMÍA SOCIAL
 - 2.3. ELEMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL
 - 2.4. LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL
3. LAS SOCIEDADES LABORALES
 - 3.1. MARCO NORMATIVO Y EVOLUCIÓN
 - 3.2. CONCEPTO DE SOCIEDAD LABORAL
 - 3.3. ELEMENTOS Y CARACTERISTICAS
4. ANÁLISIS DE LAS NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SOCIOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD LABORAL
 - 4.1. CONCEPTO Y NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 4.2. SOCIOS Y TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD LABORAL
 - 4.3. LAS NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SOCIOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD LABORAL

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

TFG. "Análisis de las notas configuradoras del contrato de trabajo en los socios trabajadores de la sociedad laboral."

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETO

Tal y como establece la normativa que regula los Trabajos fin de Grado (Artículo 8), deben establecerse tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como su vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título.¹ En este caso las competencias son las siguientes:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)

INSTRUMENTALES:

CG.1. Capacidad de análisis y síntesis

CG.2. Capacidad de organización y planificación

CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa

CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio

CG.6. Capacidad de gestión de la información

CG.7. Resolución de problemas

CG.8. Toma de decisiones

PERSONALES:

CG.9. Trabajo en equipos

CG.10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG.11. Trabajo en un contexto internacional

CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales

CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad

CG.14. Razonamiento crítico

CG.15. Compromiso ético

¹ Vid. REGLAMENTO SOBRE LA ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO FIN DE GRADO. Universidad de Valladolid (BOCYL 25 de Abril de 2013).

SISTÉMICAS:

- CG.16. Aprendizaje autónomo
- CG.17. Adaptación a nuevas situaciones
- CG.18. Creatividad
- CG.19. Liderazgo
- CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor
- CG.21. Motivación por la calidad
- CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

DISCIPLINARES (SABER):

- CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
- CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
- CE.3. Organización y dirección de empresas
- CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos
- CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
- CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
- CE.7. Historia de las relaciones laborales
- CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
- CE.10. Economía y mercado de trabajo
- CE.11. Políticas sociolaborales
- CE.12. Contabilidad y Análisis Contable

PROFESIONALES (SABER HACER):

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo

CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)

CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas

CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales

CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados

CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral

CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria

CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales

CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral

CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo

CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado

CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales

CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable

ACADÉMICAS:

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

En este sentido debe señalarse que el profesional que se trata de formar (Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) debe tener unos conocimientos mínimos de la empresa, el estatuto jurídico del empresario, los mecanismos jurídicos para relacionarse en el tráfico mercantil con otras empresas, Administraciones públicas, trabajadores y

proveedores, tanto en situaciones normales como en aquellas otras de crisis económica (concurso de acreedores).

En cuanto al objeto del presente trabajo, estará dividido en tres bloques. En el primero analizaremos la Economía Social, su marco regulatorio y conceptual, los elementos y principios por los que rige, así como las entidades que la componen. En el segundo bloque nos centraremos en una de las entidades de la economía social, la sociedad laboral, veremos su evolución normativa, su concepto, sus elementos y características principales. Por último, analizaremos las notas configuradoras del contrato de trabajo en los socios trabajadores de la sociedad laboral, para lo cual, veremos el concepto y las notas configuradoras del contrato de trabajo, el marco jurídico de los socios y los trabajadores de la sociedad laboral y si las notas del contrato de trabajo se dan en los socios trabajadores.

El método empleado en el presente trabajo ha sido el análisis de las normas jurídicas que componen el marco regulatorio de las áreas antes descritas, varios manuales que tratan dichos temas, revistas especializadas en el área de la Economía Social, diversos recursos electrónicos y algunas sentencias. Posteriormente redacción de las ideas principales extraídas del dicho análisis y por último plasmación de una serie de conclusiones derivadas de lo anterior.

2. LA ECONOMÍA SOCIAL

2.1. MARCO NOMATIVO. LA LEY 5/2011 DE ECONOMÍA SOCIAL Y SU REFORMA

Respecto a la Economía Social en el seno del Estado Español es obligado comenzar por el especial rango que le da la Constitución Española (en adelante CE) al incluirla de forma indirecta en su texto. Así pues, la propia exposición de motivos de la Ley 5/2011, de Economía Social (en adelante LES), en su apartado II pone de manifiesto que la economía social tiene su manifestación en el texto constitucional a través de los artículos 1.1, 9.2 y 129.2 del mismo.

Así podemos destacar la clara inclusión en el Estado Social del artículo 1.1 de la CE, o la obligación de los poderes públicos de facilitar la participación de los ciudadanos en la vida económica del art. 9.2, o la más clara alusión del 129.2 que ordena a los poderes públicos promover eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentar mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas, así como el establecimiento de los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Debemos tener en cuenta, que el reconocimiento de la Economía Social en la CE es indirecto porque nuestra Constitución es de 1978 y "la Economía Social", como concepto identificativo de una realidad económica, comienza a tener reconocimiento en la legislación española con la Ley de Presupuestos Generales del Estado 31/1990 de 27 diciembre (art.98), que crea el Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES)".²

Centrándonos en la concreta regulación de la Economía Social en su conjunto, debemos señalar, como principal, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Esta norma, tiene por objeto:

² Fajado García, G., EL FOMENTO DE LA "ECONOMÍA SOCIAL" EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) Nº107, Primer Cuatrimestre 2012, p. 62.

"...establecer un marco jurídico común para el conjunto de entidades que integran la economía social, con pleno respeto a la normativa específica aplicable a cada una de ellas, así como determinar las medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que le son propios" (art.1 LES).

En cuanto a su estructura, esta compuesta de un preámbulo, 13 artículos, 7 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias y 4 cuatro disposiciones finales. Sus primeros nueve artículos se mantienen del texto originario, aunque algunos con modificaciones, mientras que los artículos diez a trece traen causa de la reforma de 2015. Si bien, el antiguo artículo 9 pasa a ser el 13.

Respecto al contenido más notable, el artículo 1 marca el objeto de la ley, ya visto anteriormente. El artículo 2 versa sobre el concepto y denominación de la Economía Social. El artículo 3 fija como ámbito de aplicación de la ley el de las entidades de Economía Social que actúen en el Estado, pero sin perjuicio de las competencias asumidas por las Comunidades Autónomas.

El artículo 4 presenta los cuatro principios orientadores y comunes a todas las entidades de la Economía Social, que son aquellas que recoge el artículo 5, bien sea mediante su denominación directa y en los términos del apartado uno, o por medio del procedimiento recogido en el apartado dos del citado precepto. El artículo 6 regula el catálogo de entidades de la economía social, que será elaborado y actualizado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (en la actualidad de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social) previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social, no teniendo en ningún caso carácter constitutivo.

El artículo 7 recoge los principios de representación de las entidades de la economía social, y los criterios de representatividad de las confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas. Por su parte, el artículo 8 cumple con otro de los

objetos de la ley: el reconocimiento del fomento y difusión de la Economía Social.

El antiguo artículo 9, el 13 en texto actualmente consolidado, regula en esta Ley el Consejo para el Fomento de la Economía Social, órgano asesor y consultivo en la materia, con el establecimiento de sus funciones.

Los artículos 9 a 12 actuales son incorporados tras la reforma de 2015 que tratamos a continuación.

La LES sufre una modificación significativa a través de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social. La reforma, que afectó a la LES, parece tener como causa la necesidad de sistematizar la regulación vigente en materia de incentivos y medidas reuniéndolas en un solo texto, objetivo que no consiguió. Lo que si es cierto es que la reforma aplicada no hace a la Ley más eficaz, al contrario. No la mejora en absoluto, más bien entorpece su capacidad de desplegar algunas de sus potencialidades.³

La Ley 31/2015, de 9 de septiembre, en lo que afecta a la LES, introduce las modificaciones a través de su artículo tercero y lo hace de un modo técnicamente perfectible ya que incorpora una serie de preceptos que llaman a la confusión permanente, a la incoherencia interna y abocan a la inseguridad jurídica. Gran parte de esas modificaciones son cuestiones de orden práctico que bien pudieran haberse regulado mediante simples decretos al ser medidas

³ Pérez de Uralde, J.M., *APLICACIÓN, DESARROLLO Y REFORMA DE LA LEY 5/2011 DE ECONOMIA SOCIAL. ¿UN DERECHO DEBILITADO?*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) Nº125, Tercer Cuatrimestre 2017, pp. 142 y 143.

coyunturales, muy concretas o propias de una norma distinta a la LES.⁴

Estas inclusiones quedaron reflejadas en los actuales artículos 9 a 12 de la LES. Así el artículo 9 refleja los incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social. El artículo 10 la posibilidad de capitalizar la prestación por desempleo para incorporarse como socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales. El artículo 11 establece bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. Por último, el artículo el artículo 12 establece los requisitos para el pago único de la prestación por cese de actividad cuando tenga el mismo fin que vimos anteriormente con la prestación por desempleo.

2.2. CONCEPTO DE ECONOMÍA SOCIAL

Para definir el concepto de Economía Social partimos del artículo 2 de la LES: “Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos. Así pues, podemos decir que se trata de una forma de hacer empresa, caracterizada por sus fines y ciertas pautas de comportamiento comunes.⁵

⁴ Pérez de Uralde, J.M., *APLICACIÓN, DESARROLLO Y REFORMA DE LA LEY 5/2011 DE ECONOMIA SOCIAL. ¿UN DERECHO DEBILITADO?*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) Nº125, Tercer Cuatrimestre 2017, p. 144.

⁵ Fajado García, G., *EL FOMENTO DE LA “ECONOMÍA SOCIAL” EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) Nº107, Primer Cuatrimestre 2012, p. 58.

El concepto, está presente a lo largo de la literatura económica desde primer tercio del siglo XIX. Es decir, esta nueva forma de hacer empresa ya tiene un largo recorrido de ámbito continental europeo con raíz francesa y extendido a otras zonas como Canadá, Magreb y Extremo Oriente.⁶

En un momento originario los tres principales grupos de lo que hoy llamamos economía social fueron las cooperativas, mutualidades y ciertas asociaciones.

Estos nuevos agentes económico-sociales van a colocarse en una posición que difiere tanto de la empresa pública como de la empresa mercantil clásica. Sus diferencias serán notables con los anteriores, teniendo en común entre ellos su finalidad, que no será lucrativa sino de servicio a su socios y a la colectividad y ciertas pautas de comportamiento como son el libre y voluntario acceso a la condición de socio; la gestión democrática de la empresa; la doble condición de sus socios de consumidores o proveedores y propietarios de los medios de producción; la igualdad de derechos y obligaciones de aquellos; el destino de los excedentes al crecimiento de la empresa o a mejorar los servicios a los socios, y por último, la contribución al desarrollo de las comunidades en que se asientan.⁷

Más tarde, se unirá al mencionado grupo de componentes de la economía social las fundaciones, que diferirán del resto por su carencia de base asociativa.

2.3. ELEMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Hoy en día, en cuanto a la delimitación de lo que sería la “Economía Social” atendiendo al criterio marcado por sus componentes en la Carta de Principios de la Economía Social,

⁶ OBSERVATORIO ESPAÑOL DE LA ECONOMIA SOCIAL.

<http://www.observatorioeconomiasocial.es/presentacion-campo-observacion.php>

⁷ Fajado García, G., EL FOMENTO DE LA “ECONOMÍA SOCIAL” EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) Nº107, Primer Cuatrimestre 2012, p. 60.

promovida por la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CMAF), podemos decir que estaría marcada por el cumplimiento de los siguientes principios:

- Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.
- Adhesión voluntaria y abierta.
- Control democrático por sus miembros (a excepción de las fundaciones).
- Conjunción de los intereses de los miembros y del interés general.
- Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
- Autonomía de la gestión e independencia respecto a los poderes públicos
- Destino de la mayoría de sus excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, la mejora de los servicios a los miembros y el interés general.⁸

Estos mismos principios los encontramos en la LES en su artículo 4 de la siguiente manera:

a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

⁸ OBSERVATORIO ESPAÑOL DE LA ECONOMÍA SOCIAL.

<http://www.observatorioeconomiasocial.es/presentacion-campo-observacion.php>

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

2.4. LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL

El artículo 5 de la LES, con la pretensión de crear cierta seguridad jurídica para la economía social, concreta las entidades que se consideran parte de ella.

Dentro de dicho artículo debemos distinguir dos vías de inclusión en el ámbito de la economía social, en primer lugar, las expresamente citadas en el art. 5.1 "Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación..." y, en segundo lugar, es evidente que el legislador ha optado por una lista abierta, consciente de que la misma puede ir ampliándose con el paso del tiempo. Ahora bien, ese carácter abierto o de *numerus apertus* se articula a través de dos cláusulas.

Por una parte, se considera que forman parte de la economía social las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios orientativos establecidos en el artículo 4. Y, en este sentido, es la propia Ley 5/2011 la que, a través de su Disposición Adicional tercera, realiza una aplicación inmediata de esta

cláusula, al configurar y calificar a la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) como una entidad singular de economía social.

Por otra parte, se señala que podrán formar parte de la Economía Social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios orientativos del artículo 4, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6.⁹

Es resaltable también, el apartado 3 del artículo 5 de la LES, que remite en todo caso a la regulación sustantiva específica de cada una de estas entidades, consideradas de economía social por ella.

En definitiva, las principales entidades de la economía social son las del artículo 5.1 de la LES:

- **Cooperativas:** Es una sociedad constituida por personas que se asocian en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con una estructura y un funcionamiento democrático.

Su normativa a nivel estatal es la siguiente: Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas y Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre el Régimen Fiscal de las Cooperativas.

Su normativa a nivel de Comunidad Autónoma de Castilla y León es: Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León.

- **Mutualidades:** Son sociedades sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que realizan actividades complementarias al sistema de la seguridad social.

⁹ Arrieta Idiákez, F.J., *CONCRECIÓN DE LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) Nº116, Tercer Cuatrimestre 2014, p. 38.

Su normativa a nivel estatal es: Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social

- **Fundaciones que llevan a cabo actividades económicas:** Son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general.

Su normativa a nivel estatal es: Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

- **Asociaciones que llevan a cabo actividades económicas:** Son entidades sin ánimo de lucro que se constituyen mediante acuerdo de tres o más personas físicas o jurídicas legalmente constituidas, que se comprometen a poner en común conocimientos, medios y actividades para alcanzar unos fines lícitos de interés general o particular.

Su normativa a nivel estatal es: Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación.

- **Sociedades laborales:** La mayoría del capital es propiedad de los trabajadores, el mínimo de socios requerido para su formación es de tres, su denominación puede ser Sociedad de responsabilidad limitada laboral o sociedad anónima laboral.

Su normativa a nivel estatal es: Real Decreto 2114, de 2 de octubre de 1998, que regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales y la Ley 44/2015, de 14 de octubre de sociedades laborales y participadas.

- **Las empresas de inserción:** Son empresas que producen bienes y servicios, pero desde una unión de la lógica empresarial con la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, ya que este es su principal objetivo a través de un plan de inserción individualizado.

Normativa a nivel estatal Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.

Su normativa a nivel de Comunidad Autónoma de Castilla y León es Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo

- **Centros especiales de empleo:** Son empresas cuyo objetivo es que las personas con discapacidad logren realizar un trabajo productivo y remunerado, según sus cualidades lo que les permite integrarse dentro del mercado de trabajo.

La normativa a nivel estatal es el RD Legislativo 1/2013, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social

- **Las cofradías de pescadores:** Son corporaciones de Derecho Público, sin ánimo de lucro, representativas de intereses económicos, que actúan como órganos de consulta y colaboración de las administraciones competentes en materia de pesca marítima y de ordenación del sector pesquero.

Su normativa a nivel estatal es la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado.

- **Las sociedades agrarias de transformación:** Son sociedades civiles de finalidad económico-social en orden a la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas, ganaderos o forestales, la realización de mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrarios y la prestación de servicios comunes que sirvan a aquella finalidad.

Su normativa a nivel estatal es el Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto que regula las Sociedades agrarias de transformación.

Por último, señalaremos como significativa la creación mediante la LES del Catálogo de entidades de economía social recogido en el artículo 6 de la propia norma. Es pues, tanto un instrumento de análisis para ver la marcha del sector como una herramienta de incorporación de nuevas entidades a la economía social como se desprende del art. 5.2. de la LES "Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley".

3. LAS SOCIEDADES LABORALES

3.1. MARCO NORMATIVO Y EVOLUCIÓN

En la actualidad, el marco regulatorio de las sociedades laborales lo encontramos en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante LSLP), además, hay que tener en cuenta que la disposición final tercera de la propia LSLP: "En lo no previsto en esta ley, serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten".

La LSLP, derogó la hasta entonces vigente Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales y, cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en ella (Disp. Derogatoria única de la LSLP). Dando así cumplimiento, entre otras, a lo dispuesto en la Disposición Adicional séptima de la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social, que ordenaba al Gobierno la revisión y actualización de la ya derogada LSL.¹⁰

La actual regulación tenía como finalidad declarada, actualizar el régimen jurídico de las sociedades laborales para adecuarlo al nuevo marco normativo y sistematizar sus normas de forma más acorde con lo establecido en la Ley 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante LSC) que como norma general se aplica a estas figuras organizativas en todo aquello no queda desplazado por la LSLP como norma especial. La norma configura a estas sociedades de Economía Social, y por tanto, idóneas como fórmulas de participación de los trabajadores por cuenta ajena, tanto en la propiedad de los medios de

¹⁰ García Ruiz, E., *EL RÉGIMEN SOCIETARIO DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN LA NUEVA LEY 44/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) N°123, Primer Cuatrimestre 2017, p. 65.

producción y participación en los órganos de decisión, como en los resultados empresariales.¹¹

Dentro del origen de las sociedades laborales en España es obligado señalar los “*Fondos Nacionales para la Aplicación Social del Impuesto y del Ahorro*”, creados por Ley de 21 de julio de 1960 y más concretamente, con los sucesivos *Fondos Nacionales de Protección al Trabajo* (FNPT), sus respectivos Planes de Inversión y las disposiciones ministeriales que los desarrollaban.¹²

La finalidad de estos Planes del FNPT era promover, mediante préstamos y subvenciones, el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción de aquellas empresas que revistieran las formas que se prefijaban en las correspondientes Órdenes Ministeriales.¹³

Hay que esperar hasta mediados de la década de los ochenta para que por vez primera se regulara la sociedad laboral con el rango normativo adecuado. En concreto, por la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales (LSAL). A partir de este momento, las sociedades laborales podían revestir exclusivamente la forma de SA.¹⁴

Esta evolución normativa viene unida y condicionada a las crisis económicas existentes que motivaron un importante incremento del recurso a la sociedad laboral. Las crisis, que afectaron con especial incidencia al sector industrial, condujeron al cierre de numerosas empresas con el consiguiente aumento del desempleo. Esta situación generó que muchos trabajadores, para no perder su

¹¹ García Ruiz, E., *EL RÉGIMEN SOCIETARIO DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN LA NUEVA LEY 44/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) Nº123, Primer Cuatrimestre 2017, pp. 65 y 66.

¹² Andreu Martí, M.M., *EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES*, Ed. Aranzadi, 2017, p. 29.

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid, p. 30.

empleo, adquirieran la propiedad de sus empresas, transformando antiguas SA en SAL. Esta fue en su origen la principal finalidad de las sociedades laborales: evitar el cierre de una empresa y la consiguiente pérdida de puestos de trabajo, asumiendo los propios trabajadores su continuación.¹⁵

Posteriormente, la profunda reforma sufrida por las sociedades de capital en la década de los noventa, que modificó el panorama societario español, cristalizó en la aprobación de la Ley 4/1977, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales. Esta ley era necesaria para adaptar la regulación de estas sociedades a los importantes cambios acaecidos en las sociedades de capital. Hay que recordar que desde la trascendental reforma de la Ley 19/1989 de 25 de julio, de adaptación de las sociedades de capital a las normas comunitarias, se experimentó un espectacular cambio de signo, en el marco societario pasando el número de sociedades que adoptaban la forma de SRL de un número casi simbólico a más del noventa por ciento de las constituidas.¹⁶

3.2. CONCEPTO DE SOCIEDAD LABORAL

Podemos definir las sociedades laborales como un tipo social híbrido, puesto que, son, por su obligada forma de sociedad anónima (SA) o de sociedad de responsabilidad limitada (SRL), sociedades de capital que, al tiempo, presentan como rasgo diferencial que su finalidad es promover que sus trabajadores indefinidos accedan a la condición de socio y que detenten el control de la sociedad¹⁷.

Dentro de su especialidad, debemos tener en cuenta que, por sus fines y principios orientadores, son entidades de Economía Social,

¹⁵ Andreu Martí, M.M., *EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES*, Ed. Aranzadi, 2017, p. 31.

¹⁶ *Ibid*, pp. 31 y 32.

¹⁷ *Ibid*, p. 28.

hecho plasmado, como dijimos anteriormente, en el artículo 5.1 de la LES¹⁸.

En cuanto a su nacimiento van surgiendo en el propio mercado debido no solo a las necesidades que las sucesivas crisis económicas generan en el tejido empresarial y en sus trabajadores, sino también a las respuestas que desde las administraciones se trata de dar a tales crisis fomentando y subvencionando que los trabajadores no perdieran sus puestos de trabajo al acceder ellos mismos a la titularidad de las empresas.¹⁹

3.3. ELEMENTOS Y CARACTERISTICAS

Como señalamos anteriormente, las sociedades laborales son sociedades de capital, ya sean de responsabilidad limitada o anónimas, que cumpliendo los requisitos establecidos en la LSLP obtienen el calificativo de laborales. Estos requisitos son los que hacen también que la sociedad laboral engarce con los principios y valores que definen a las entidades de la Economía Social.

Los requisitos que deben cumplir, de forma cumulativa, una SA o una SRL para que puedan ser calificadas como sociedad laboral se enumeran en el art. 1.2 LSLP y son los siguientes:

- Que, al menos, la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten servicios retribuidos de forma personal y directa, siendo su relación laboral por tiempo indefinido.
- Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social. En consecuencia, el número mínimo de socios de una sociedad laboral es de tres. No obstante, se

¹⁸ Domínguez Cabrera, M.P., *LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, CIRIEC-España (Revista Jurídica) Nº29, 2016, p. 10.

¹⁹ Andreu Martí, M.M., *EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES*, Ed. Aranzadi, 2017, p. 29.

excepciona este número mínimo en una serie de supuestos legalmente establecidos.

- El número de horas-año trabajadas por los trabajadores indefinidos no socios no podrá ser superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas por los socios trabajadores.²⁰

La LSLP amplía las excepciones a estas exigencias, ya que la norma derogada de 1997 no contemplaba la posibilidad de constituir una sociedad laboral con sólo dos socios con el 50% del capital cada uno y el porcentaje general de horas trabajadas por los trabajadores indefinidos no socios se situaba, por norma general, en un 15% o 25% del cómputo global de las horas trabajadas por los socios trabajadores, dependiendo del número de socios trabajadores de la sociedad. Pero la ampliación de estas excepciones a los requisitos generales tiene algunos límites ya que permite la constitución de sociedades laborales con dos socios, siempre que ambos sean trabajadores indefinidos y tengan distribuida de forma igualitaria su participación en la sociedad y se obliguen a que en 36 meses cumplan con el requisito de participación máxima del 33%. La LSLP flexibiliza el marco de contratación de trabajadores no socios, y los plazos de adaptación en los supuestos de trasgresión de los límites de capital y contratación de trabajadores no socios exigidos para no perder la condición de sociedad laboral.

En definitiva, mientras cumplan con estos requisitos las sociedades podrán obtener la calificación de laboral, si bien, la LSLP establece que ocurrirá cuando, la sociedad deje de cumplir alguno de estos requisitos y los plazos que tendrá para volver a cumplirlos antes de perder la calificación de laboral.

²⁰ Andreu Martí, M.M., *EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES*, Ed. Aranzadi, 2017, p. 35.

4. ANÁLISIS DE LAS NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SOCIOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD LABORAL

Para abordar este epígrafe vamos a partir del análisis del contrato de trabajo en general, seguiremos desgranando las relaciones societarias dentro de la sociedad laboral para continuar con la unión de ambos supuestos en la figura de los socios trabajadores.

4.1. CONCEPTO Y NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para conceptualizar el contrato de trabajo partimos del hecho de que el art. 1.1 LET no define el contrato de trabajo, pero da las pautas necesarias para hacerlo. Contrato de trabajo será aquel acuerdo por el que una persona (trabajador) presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador o empresario). No cabe duda de que el contrato de trabajo compromete al trabajador, mediante remuneración, a poner durante un tiempo cierto sus servicios a la disposición y bajo la dirección de otra, el empresario. El compromiso del trabajador es personal. No cabe, pues, la subrogación en su posición jurídica (STS 17-6-2010, A2707). Se configura un contrato que se perfecciona por el consentimiento y donde la libertad de obligarse es radicalmente sustancial. Es también un contrato de cambio, de carácter bilateral perfecto y con fundamento oneroso al constituir necesariamente obligaciones a cargo de las dos partes (sinalagma), tanto desde la perspectiva de que las obligaciones de trabajar y pagar salario surgen válidamente para el trabajador y el empresario desde el nacimiento mismo del contrato (sinalagma genético) como desde la observación de la necesaria independencia que se mantiene a lo largo de la vida del contrato entre aquellas prestaciones básicas (sinalagma funcional). Se trata, por consiguiente, de un contrato típico, con extensa y

profunda regulación heterónoma de carácter consensual, sinalagmático y oneroso.²¹

Desde la misma definición, debe quedar expresa constancia de que el contrato de trabajo no incluye a todas las posibles relaciones de producción fundadas en el trabajo. El intercambio de trabajo por remuneración es, sin duda, más amplio que el acotado por el contrato de trabajo. Unas veces será la propia ley (art. 1.3 LET) la que produzca las exclusiones fundadas en decisiones de política del Derecho y en el respeto a formas de prestar el trabajo configuradas incluso con fundamento constitucional (funcionarios públicos, art.103.3 CE). Otras veces, la exclusión vendrá de la falta de alguna de las notas esenciales del tipo de contrato de trabajo previamente definido.²²

Así pues, de la definición que extraemos del art. 1.1 LET identificamos como notas configuradoras del contrato de trabajo:

a) Personalidad

El trabajo regulado por el Derecho del Trabajo es, por lo pronto, el *trabajo personal*, esto es, el trabajo a cuya realización se comprometen de modo personalísimo seres humanos, personas físicas o naturales, sin que quepa posibilidad alguna de sustitución novatoria en la persona del trabajador.²³

Esta inseparabilidad entre el trabajo y la persona de quien lo realiza es, finalmente, la que ha provocado la intensa actividad intervencionista del Estado; la implicación de la persona del trabajador en la actividad laboral

²¹ Palomeque López, M.C., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Universitaria Ramón Areces, 2017, pp. 471 y 472.

²² Ibid, p. 472.

²³ Montoya Melgar, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2017, p.38.

determina la exigencia de tutela de los derechos inherentes a su personalidad.²⁴

b) Voluntariedad

El art. 1.1 LET exige la voluntariedad en la prestación de servicios, de tal manera que sólo podrá darse la calificación de trabajador asalariado a quien realice su actividad de forma libre, esto es, con su consentimiento (de la misma manera que la relación de trabajo "no puede seguir rigiendo cuando la voluntad de prestarlo falta", según TS 28 de octubre de 1980). Trabajador asalariado es, en definitiva, el que presta servicios mediante un acuerdo con otra persona. Este acuerdo recibe el nombre de "contrato de trabajo", y nace necesariamente de la concurrencia de voluntades entre quien ofrece y quien demanda empleo, sin perjuicio de que pueda concertarse de forma expresa o de forma tácita, según se desprende del artículo 8 LET. No podrán calificarse como trabajo asalariado, en consecuencia, las actividades que se realicen con carácter forzoso u obligatorio, sea por imposición de otra persona (hipótesis que nos conduciría a situaciones próximas a la esclavitud), sea por exigencia legal (hipótesis de la que hoy en día tenemos algunos ejemplos, como la designación para actuar como miembro de una mesa electoral). Al faltar la nota de voluntariedad, estas actividades forzosas se excluyen de la legislación laboral, según especifica el art. 1.3. LET. No implica ausencia de voluntad el mero hecho de tener que trabajar por necesidades vitales, esto es, por carencia de otros medios de vida.²⁵

²⁴ Montoya Melgar, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2017, p. 38

²⁵ Martín Valverde, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2015, pp. 175 y 176.

c) Ajenidad

La ajenidad marca la diferencia entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia. Esta cualidad ha sido explicada tradicionalmente desde dos perspectivas (TS 26 de enero de 1994): como transmisión automática de los frutos del trabajo a quien recibe la prestación de servicios ("ajenidad en los frutos", que implica apropiación directa o aprovechamiento inmediato del producto, ya sea para uso o consumo propio, ya sea para su difusión, explotación o venta en el mercado), y como atribución a esa misma persona de los riesgos económicos o de explotación propios de la actividad de que se trate ("ajenidad en los riesgos").²⁶

d) Subordinación o dependencia funcional

El art. 1.1 LET también incluye la nota de subordinación o dependencia en sentido funcional y jurídico, al exigir que la prestación de servicios se desarrolle "dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona". Trabajo asalariado es únicamente el que se realiza bajo las órdenes e instrucciones de otra persona, dentro de su ámbito de organización y dirección; no tienen la condición de trabajadores asalariados los trabajadores autónomos, esto es, quienes realizan su trabajo con autonomía e independencia de criterio (aunque económicamente dependan de otro). La subordinación o dependencia jurídica, en todo caso, es un concepto graduable, que muestra distinta intensidad según la cualificación del trabajador, la organización del trabajo, los medios técnicos o el lugar o modo de la prestación de servicios.²⁷

²⁶ Martín Valverde, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2015, p. 176.

²⁷ *Ibid*, p.177.

En una primera fase, fue entendida por los tribunales como sujeción estricta a las órdenes de otra persona; pero con el paso del tiempo se ha contemplado más bien como inserción en el "círculo rector y organizativo del empresario" (inicialmente, TS 10 de enero de 1968; más actual: TS 27 de mayo de 1992). Esta nueva dimensión, acogida en el artículo 1.1 LET, le ha otorgado mayor flexibilidad y ha permitido incorporar a la legislación laboral a trabajadores intelectuales, a profesionales con alto grado de independencia técnica, o a personas que trabajan previo encargo del cliente o con libertad de horario, siempre que desarrollen su trabajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (TS 19 de junio de 2002, para reportero gráfico), esto es, dentro de la "programación" del trabajo hecha por la empresa (TS 27 de mayo de 1992, para encuestadores).²⁸

e) Retribución

El trabajo asalariado se contrata o realiza con ánimo de lucro, para obtener a cambio una contraprestación económica (aunque también pueda proporcionar formación o práctica, o ayudar a una plena inserción profesional y social). Por ello, no son asalariados los trabajos que se realizan por razones de amistad, buena vecindad o benevolencia (que puede estar organizado en forma de voluntariado), ni tampoco los que sólo conllevan becas o ayudas para gastos (TS 18 de octubre de 1985), en el bien entendido de que no importa tanto la existencia o no de retribución (puesto que a veces no la hay pero debe haberla) como el motivo por el que se trabaja (para obtener ingresos). La contraprestación económica del trabajo

²⁸ Martín Valverde, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2015, p. 177 y 178.

asalariado es conocida como salario o sueldo (aunque también se hable de retribución o remuneración), y se suele caracterizar por las notas de periodicidad en su devengo y uniformidad en su importe (TS 2 de abril de 2009), que la distinguen de los ingresos que puede proporcionar los trabajos de carácter autónomo o independiente (tasa, precio, honorarios, beneficios, etc.); puede fijarse conforme a diversos criterios y puede componerse de una o varias partidas.²⁹

La forma de contraprestación puede ser un buen indicio para distinguir entre trabajo asalariado y el que no lo es. Por ejemplo, la retribución fija y periódica (salario propiamente dicho: jornal, sueldo, mensualidad) es indicio de trabajo asalariado, mientras que la retribución por acto o servicio (frecuente en profesionales libres o colaboraciones eventuales), o la compensación en función de los beneficios de la sociedad (que en principio sería lo propio de un socio o partícipe) son indicios de trabajo por cuenta propia o trabajo no dependiente (TS 22 de enero de 2002, en un caso de médico retribuido por "renta-canon o iguala"); ahora bien, el simple hecho de tener una participación en los beneficios no es suficiente para negar, por sí solo, el carácter laboral del vínculo (TS 27 de febrero de 1976), ni tampoco el hecho de cobrar por pieza, acto o unidad de trabajo (TS 7 de junio de 1986 y 19 de julio de 2002), pues lo decisivo es que el trabajo se preste en condiciones de ajenidad y dependencia (TS 29 de diciembre de 1999).³⁰

²⁹ Martín Valverde, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2015, pp. 178 y 179

³⁰ *Ibid*, p. 179.

4.2. SOCIOS Y TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD LABORAL

Puesto que el derecho societario tiene una gran cantidad de normas que afectan a las sociedades laborales, es de recibo comenzar mencionando que la disposición adicional tercera de la LSLP dice: "En lo no previsto en esta ley, serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten".

Así pues, como referencia genérica, la Ley de Sociedades de Capital en su art. 1 establece que el capital social estará dividido en acciones (SA) o en participaciones sociales (SRL) y más adelante reitera la misma idea al precisar que las acciones y participaciones son partes alícuotas del capital social (art. 90 LSC). Con ello, se viene a expresar la relación existente entre capital social y las acciones o participaciones sociales, que sientan la estructura interna de las sociedades de capital al permitir fijar la posición jurídica de socio en las mismas.³¹

El capital social al dividirse en el número de acciones o de participaciones sociales que hayan fijado los socios fundadores (o en el caso de aumento de capital, la junta general), permite asignar a éstas un "valor nominal", que cuantifica la participación de cada socio en el capital social y, a través de ello en la sociedad.³² En el mismo sentido, dispone el art. 91 de la LSC, "cada participación social y cada acción confiere a su titular legítimo la condición de socio y le atribuyen los derechos reconocidos en esta Ley y en los estatutos.

La participación social y la acción son, cada una, una posición jurídica compleja integrada por un conjunto de facultades, obligaciones y acciones (en sentido procesal) cuyo contenido regula la Ley y que, como derecho subordinado a ella, debe ser concretado por

³¹ Alonso Ledesma, C., *DERECHO DE SOCIEDADES*, Ed. Atelier, 2017, p. 168.

³² Ibid.

los estatutos sociales respecto de la sociedad en la que se inserta y de la que se deriva, dentro de los límites legales establecidos (arts. 23.d, 28 y 91 LSC).³³

Por otro lado, atendiendo a la regulación específica de las sociedades laborales, el art. 5.1 Ley 44/2015 dispone, “*El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales*”. Ello significa que en la sociedad laboral de capital la posición de socio se ha de configurar necesariamente no como parte contractual o “cuota” parte o *personal* de cada socio sino como posición objetiva de socio o *parte del capital social*. Las posiciones jurídicas de socio son, entonces, de forma objetiva, *cada una* de las *partes alícuotas, indivisibles y acumulables* en las que ideal y jurídicamente se divide la cifra del capital social (art. 90 LSC).³⁴

Según dispone el art. 5.2 de la LSLP, “las acciones y participaciones de las sociedades laborales se dividirán en dos *clases*: las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará “*clase laboral*” y la segunda “*clase general*”. La sociedad de capital laboral se caracteriza así, entre otros aspectos, por ser una sociedad de capital en la que sus socios quedan distribuidos, *ministerio legis*, en dos *grupos o categorías*.”³⁵

Lo que puede haber en la sociedad laboral son, pues, dos grupos o categorías de socios *personalmente* considerados. Esto es, tales grupos o categorías de socios no se definen en función de la clase de sus acciones o participaciones sociales sino justamente al contrario: sus acciones o participaciones sociales *definen ciertos de sus derechos* en función de que el titular de las mismas sea o venga a

³³ Alonso Espinosa, F.J., *COMENTARIO A LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, Ed. Civitas, 2017, p. 70.

³⁴ Alonso Espinosa, F.J., *COMENTARIO A LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, Ed. Civitas, 2017, p. 69.

³⁵ *Ibid*, pp. 77 y 78.

ser o, en su caso, pierda, la condición simultánea de trabajador por tiempo indefinido de la sociedad. Es decir, las acciones o participaciones sociales no pertenecen, de entrada y por virtud de disposición legal o estatutaria, a una concreta clase predefinida por atribuir a sus titulares uno o varios derechos distintos o adicionales, en su caso, a los atribuidos por unas teóricas acciones o participaciones sociales ordinarias. Lo que sucede en la sociedad de capital laboral es que las acciones o participaciones sociales son todas iguales por principio (a salvo privilegios estatutarios dentro de lo admisible por Ley) pero una parte de ellas quedan automáticamente personalizadas por el simple hecho de pertenecer a un trabajador de la sociedad por tiempo indefinido en las condiciones establecidas por la Ley. Es esa la condición jurídica de orden *personal* que determina la aplicación automática a esas acciones o participaciones sociales de las especialidades propias de la impropia denominada “clase laboral”. Las acciones y participaciones son o dejan de ser de clase laboral no por virtud de modificación de estatutos aprobada por la junta general de socios sino por virtud del *criterio personal y automático* consistente en que el socio titular de las mismas reúna simultáneamente la condición jurídica de trabajador de la sociedad por tiempo indefinido dentro de las condiciones legalmente reguladas.³⁶

Por último, podemos decir de forma genérica, que ser socio una sociedad anónima o de responsabilidad limitada (en nuestro caso, además laboral) es ser titular de un conjunto de derechos y obligaciones con relación a la sociedad y, a través de ella, con los otros socios.³⁷

En cuanto a los derechos que integran la condición de socio, la ley otorga al titular de la acción o de la participación social la condición de socio y le reconoce una serie de derechos mínimos (art.

³⁶ Alonso Espinosa, F.J., *COMENTARIO A LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, Ed. Civitas, 2017, pp.79 y 80.

³⁷ Alonso Ledesma, C., *DERECHO DE SOCIEDADES*, Ed. Atelier, 2017, p. 172.

93 LSC) junto a los que le reconozcan los estatutos sociales³⁸. Estos derechos mínimos son:

- a) Derecho a participar en las ganancias o beneficios de la sociedad (derecho al dividendo).
- b) Derecho a participar en la cuota de liquidación.
- c) Derecho de suscripción preferente.
- d) Derecho de asistencia a la junta general.
- e) Derecho de voto.
- f) Derecho de información.

Vistas las relaciones societarias dentro de la sociedad laboral, queda analizar las relaciones de trabajo en su seno.

El trabajo en la Sociedades laborales es objeto de una relación autónoma, laboral, no societaria, aunque se lleve a cabo por socios trabajadores para la propia sociedad. No es que los socios trabajadores se contraten así mismos, sino que lo hace la persona jurídica corporativa que con su aportación de capital han contribuido a crear, sin que la relación asociativa pueda en estos casos absorber y explicar el empleo que desarrollan sus miembros, sino que el trabajo deriva de otro contrato superpuesto y compatible.³⁹

La compatibilidad de la doble vinculación se justificaría por la propia existencia de la sociedad con personalidad jurídica diferenciada de sus componentes, cuyo carácter permite su consideración como empresa a efectos laborales titular de derechos y obligaciones frente a sus trabajadores. Para otros la existencia de una doble relación, societaria y laboral, es de construcción legal, constitutiva, por lo que, de no ser así, no cabría admitir la existencia

³⁸ Ibid.

³⁹ López Gandía, J., *LAS SOCIEDADES LABORALES Y LA APLICACIÓN DEL DERECHO DEL DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tirant lo Blanch, 2006, p. 62.

de relación laboral, pues no se darían las notas de laboralidad sobre todo la ajenidad, en especial en sociedades de pocos socios, por el completo dominio que ostentan los socios al ser propietarios de la mayoría del capital.⁴⁰

Así pues, no hay en el articulado de la LSLP la más mínima pretensión de fijar un marco jurídico laboral para los socios trabajadores. Dando por supuesta su condición laboral, el legislador de la LSLP deja que sea la legislación laboral la que se ocupe de la cuestión. Por tanto, y conforme al art. 3 LET, habrá que estar al propio estatuto y a sus normas de desarrollo; a los convenios colectivos que pudieran resultar aplicables según la empresa o actividad y a lo previsto en los correspondientes contratos de trabajo.⁴¹

A título de aclaración, debemos reseñar, que no exige la LSLP que el socio trabajador se vincule siempre y en todo caso mediante una relación laboral de carácter indefinido, sino simplemente que "al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores" que estén vinculados de esa manera. Por tanto, sí puede haber socios trabajadores vinculados mediante un contrato temporal cuya participación en el capital social computa en la parte minoritaria del mismo (acciones de la clase general). Y, por supuesto, puede haber trabajadores no socios con contrato indefinido o temporal.⁴²

Debemos aclarar también, que lo que si existe en la LSLP es cierta vocación por favorecer tanto la condición de indefinidos de los trabajadores, como la adquisición de la condición de socio de estos. Así pues, el art. 13.3 LSLP establece que los administradores tienen, entre sus obligaciones, el deber de "favorecer la generación del empleo estable y de calidad (y) la integración como socios de los

⁴⁰ Ibid, pp. 62 y 63.

⁴¹ Andreu Martí, M.M., *EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES*, Ed. Aranzadi, 2017, p. 219.

⁴² Ibid, p. 221.

trabajadores". Siguiendo esta línea, el art. 12.2 establece que las acciones y participaciones propias adquiridas por la sociedad deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido en el plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de su adquisición. Del mismo modo, el art. 11.3 a estos trabajadores les atribuye un derecho de suscripción preferente de modo que, salvo acuerdo de la Junta General que adopte el aumento de capital social, "las acciones o participaciones no suscritas o asumidas por los socios de la clase respectiva se ofrecerán a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la forma prevista en el art. 6".⁴³

Por último, debemos señalar, que la extinción del contrato de trabajo es contemplada en el art. 9 LSLP desde la óptica mercantil propia de esa norma. Es decir, cómo afecta a la relación societaria la extinción del contrato de trabajo del socio trabajador. Conforme al citado precepto, "en caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, éste habrá de ofrecer (a los socios trabajadores y a los trabajadores no socios) la adquisición de sus acciones o participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral, (...) y si nadie ejercita su derecho de adquisición, conservará la cualidad de socio, si bien las acciones o participaciones que no haya transmitido pasarán a ser de la clase general conforme al artículo 5".⁴⁴

Por todo lo señalado, podemos concluir que a priori, y con los matices señalados, los socios trabajadores tienen el mismo régimen laboral que el de cualquier otro trabajador asalariado.

⁴³ Andreu Martí, M.M., *EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES*, Ed. Aranzadi, 2017, p. 221.

⁴⁴ *Ibid*, p. 224.

4.3. LAS NOTAS CONFIGURADORAS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS SOCIOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD LABORAL

Vistas las notas configuradoras del contrato de trabajo en el ordenamiento del Estado español y el régimen asociativo y laboral en las sociedades laborales, nos queda dilucidar si las notas configuradoras del contrato de trabajo están presentes en el caso de los socios trabajadores de la sociedad laboral, para lo cual, examinaremos cada una de estas notas en dicho supuesto:

a) Personalidad

Este rasgo del contrato de trabajo no causa especial problema de encaje en la particular situación del socio trabajador de la sociedad laboral, puesto que, sigue siendo una obligación personalísima de prestar trabajo por parte del mismo, no siendo sustituible este en su posición dentro del contrato de trabajo que regula su prestación de servicios. Así pues, si cabría una modificación novatoria en su posición personal societaria, pero nunca en la laboral, es decir, al igual que en cualquier otro contrato de trabajo cabría su extinción pero nunca su novación respecto a la parte del trabajador.

b) Voluntariedad

Tampoco parece que la presencia de esta nota pueda generar mucha controversia pues parece claro que no nos encontramos ante una institución de trabajo forzoso, ni por imposición de otra persona (lo cuál no a lugar en un régimen de libertades como el nuestro), ni por exigencia legal (caso de los miembros de mesa electoral). Por tanto, tendrá que haber un acto de voluntad expreso o tácito por parte del socio trabajador y de la sociedad laboral. No olvidemos que puede haber socios no trabajadores y

trabajadores no socios lo que supone un plus en la demostración de la voluntariedad de que exista el doble vínculo.

c) Ajenidad

Especial dificultad de apreciación y valoración presenta la ajenidad cuando el trabajo se realiza en comunidad o en el seno de una sociedad de personas. En principio, si el trabajo va implícito en la condición de participe o socio no hay ajenidad, pues de los frutos se apropia, al menos en parte, el propio trabajador (TS 4 de julio de 1987 y 18 de marzo de 1991); es el caso de los socios de sociedades personalistas (colectivas), de los socios de industria de las sociedades comanditarias, o de los socios de sociedades cooperativas de trabajo asociado, pues en todas ellas el trabajo no es más que el objeto de esa participación social, del contrato de sociedad en definitiva. Pero puede coexistir en una misma persona la condición de socio y trabajador asalariado, siempre que haya separación formal y patrimonial entre la persona física (el socio) y la persona jurídica (la sociedad). Tal cosa ocurre en las sociedades capitalistas o por acciones (anónimas y de responsabilidad limitada), en las que se admite como regla general esa duplicidad de condiciones, salvo cuando el socio tiene "control efectivo" dentro de la sociedad correspondiente, ya sea por su participación en el capital social (el 50 por 100 de las acciones, por ejemplo) ya sea por otros factores (parentesco con otros socios, asunción de poderes especiales, gestión de acciones sindicadas, etc.), según ha matizado la jurisprudencia (TS 29 de septiembre de 2003). La ley admite, de modo expreso, la compatibilidad entre socio y trabajador asalariado en las "sociedades laborales", al estar constituidas (al menos en su mayoría),

precisamente, por “trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido” (art. 1.2 a) LSLP).⁴⁵

d) Subordinación o dependencia funcional

Partiendo del concepto más amplio de subordinación, graduable según el nivel de cualificación del trabajador, la organización del trabajo, los medios técnicos o el lugar o modo de prestación de servicios, debemos tener en cuenta que el socio trabajador no deja de estar inmerso, en su posición de trabajador, en el círculo rector y disciplinario de la sociedad como empleador. No sería ajeno, por ejemplo, a una orden de trabajo de un superior jerárquico dentro de la estructura organizativa de la empresa, el cuál a su vez, puede ni si quiera tener la condición de socio.

e) Retribución

Esta nota, que esta unida a las dos anteriores, no parece plantear dificultades a la hora de analizarla en el contrato de trabajo de los socios trabajadores de la sociedad laboral, puesto que parece claro que, al igual que ocurre con los trabajadores de sociedades de capital clásicas (S.L. o S.A.), el trabajador recibe en pago de su trabajo personal y directo en el aparato productivo de la empresa una retribución salarial y por otro lado unos dividendos (en caso de que los hubiere) que retribuirían su “riesgo” como participe societario en la empresa. De este modo, puesto que, como hemos visto en los epígrafes anteriores, el trabajo del socio trabajador es, por cuenta ajena, dependiente o subordinado y por tanto retribuido.

⁴⁵ Martín Valverde, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2015, p. 177.

CONCLUSIONES

La Economía Social se encaja dentro de la economía de mercado, dando una respuesta distinta a las relaciones de producción, trabajo y consumo. Esta respuesta diferenciada se resume en la enunciación de sus principios (distintos sino opuestos a los de las entidades productivas clásicas):

- Primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.
- Adhesión voluntaria y abierta.
- Control democrático por sus miembros (a excepción de las fundaciones).
- Conjunción de los intereses de los miembros y del interés general.
- Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
- Autonomía de la gestión e independencia respecto a los poderes públicos
- Destino de la mayoría de sus excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, la mejora de los servicios a los miembros y el interés general

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social viene a "...establecer un marco jurídico común para las entidades que integran la economía social..., así como determinar las medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que le son propios" (art.1 LES). Es decir, trata de darse visibilidad e instrumentos a un sector que aporta una visión distinta e incluso en algunos aspectos complementaria.

Las entidades de mayor relevancia pertenecientes a la Economía Social son: cooperativas, mutualidades, fundaciones y asociaciones que llevan a cabo actividades económicas, sociedades laborales, empresas de

inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores y sociedades agrarias de transformación.

Las sociedades laborales que forman parte de la economía social son el máximo exponente de la fusión, o más bien de la transformación, de la visión de la relación clásica de capital y trabajo y los principios de lo que antes podíamos referir como tercera vía de superación de la cuestión social y que hoy podríamos identificar con los principios de la economía social.

Estas son sociedades que se caracterizan por, según el art. 1.2 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas:

- Que, al menos, la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten servicios retribuidos de forma personal y directa, siendo su relación laboral por tiempo indefinido.
- Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social. En consecuencia, el número mínimo de socios de una sociedad laboral es de tres. No obstante, se excepciona este número mínimo en una serie de supuestos legalmente establecidos.
- El número de horas-año trabajadas por los trabajadores indefinidos no socios no podrá ser superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas por los socios trabajadores.

Dentro de las sociedades laborales quizá uno de los hechos más relevantes es la doble condición de la mayoría de los socios. Es decir, la figura del socio-trabajador, que al mismo tiempo es titular de la industria y aporta trabajo a la misma desde una perspectiva laboral.

Esta relación da lugar a que esta figura presente unas especificidades que hacen preguntarse si la relación de este tipo de trabajador cumple las

notas del contrato de trabajo, y por tanto, se encuentra bajo el papel protector del derecho laboral.

El hecho de mayor relevancia en la prestación de servicios del socio-trabajador, es la existencia de la persona jurídica por parte de la sociedad laboral, es decir, existe otra parte diferenciada en la estructura sinalagmática del contrato de trabajo.

Hemos visto, que deben existir además, una serie de notas en la relación de prestación de servicios para que esta se considere regida por el contrato de trabajo y por tanto el Derecho de Trabajo. Estas notas son: que el trabajo se preste de forma personal, voluntaria, subordinada o dependiente y por cuenta ajena y por tanto retribuida.

Todas estas notas hemos concluido en nuestro análisis están presentes en la persona del socio trabajador y por tanto la parte que tiene que ver con su prestación de servicios hacia la sociedad esta regida por el Derecho Laboral y el vínculo el contrato de trabajo, quedando a salvo la relación societaria, regida por los estatutos sociales, la LSLP y el resto de normas que le son de aplicación.

BIBLIOGRAFÍA

Fajardo García, G., *EL FOMENTO DE LA "ECONOMÍA SOCIAL" EN LA LEGISLACION ESPAÑOLA*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) N°107, Primer Cuatrimestre 2012.

Pérez de Uralde, J.M., *APLICACIÓN, DESARROLLO Y REFORMA DE LA LEY 5/2011 DE ECONOMIA SOCIAL. ¿UN DERECHO DEBILITADO?*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) N°125, Tercer Cuatrimestre 2017.

Arrieta Idiákez, F.J., *CONCRECIÓN DE LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) N°116, Tercer Cuatrimestre 2014.

García Ruiz, E., *EL RÉGIMEN SOCIETARIO DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN LA NUEVA LEY 44/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, REVESCO (Revista de Estudios Cooperativos) N°123, Primer Cuatrimestre 2017.

Andreu Martí, M.M., *EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES*, Ed. Aranzadi, 2017.

Domínguez Cabrera, M.P., *LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, CIRIEC-España (Revista Jurídica) N°29, 2016.

Palomeque López, M.C., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Universitaria Ramón Areces, 2017.

Montoya Melgar, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2017.

Martín Valverde, A., *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tecnos, 2015.

Alonso Ledesma, C., *DERECHO DE SOCIEDADES*, Ed. Atelier, 2017.

Alonso Espinosa, F.J., *COMENTARIO A LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS*, Ed. Civitas, 2017.

TFG. "Análisis de las notas configuradoras del contrato de trabajo en los socios trabajadores de la sociedad laboral."

López Gandía, J., *LAS SOCIEDADES LABORALES Y LA APLICACIÓN DEL DERECHO DEL DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Tirant lo Blanch, 2006.

PÁGINAS WEB DE INTERÉS

OBSERVATORIO ESPAÑOL DE LA ECONOMIA SOCIAL:

<http://www.observatorioeconomiasocial.es/presentacion-campo-observacion.php>

CIRIEC: <http://www.ciriec-revistaeconomia.es>

REVESCO: <http://revistas.ucm.es/index.php/REVE>

CENDOJ: <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

CEPES: <https://www.cep.es>

CIDEC: <http://observatorioeconomiasocial.es/cidec/db-publicaciones.php>