Universidad de Valladolid

Escuela de Doctorado Universidad de Valladolid

PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHO

TESIS DOCTORAL:

LA SOCIEDAD LABORAL: ESTATUTO JURIDICO DE LAS PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS Y ADMINISTRADORAS

Presentada por María Soledad Fernández Sahagún para optar al grado de

Doctora por la Universidad de Valladolid

Dirigida por:

Dr. D. Jesús Quijano González

Dra. Dª. Amalia Rodríguez González

LA SOCIEDAD LABORAL: ESTATUTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS Y ADMINISTRADORAS

INTRODUCCIÓN

1. OBJETO Y JUSTIFICACIÓN. 1

2. METODOLOGÍA. 5

3. SISTEMÁTICA 8

PRIMERA PARTE

CAPÍTULO I. ECONOMÍA SOCIAL

1. CONSIDERACIONES PREVIAS. 15

1.1. Pluralidad del fenómeno y formas jurídicas de la economía social 15

1.2. Creciente importancia del sector de la economía social 18

2. LA ECONOMÍA SOCIAL: UN MOVIMIENTO A NIVEL GLOBAL 20

3. LEGITIMACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL 22

4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL. 26

4.1. Economía Social: Delimitación y figuras afines. 27

4.1.1. Tercer sector, desde el enfoque non-profit. 27

4.1.2. Economía solidaria Vs economía social y solidaria 31

4.1.3. Otros conceptos emergentes y próximos a la economía social: economía colaborativa, economía circular y economía del bien común. 34

4.1.4. Breves consideraciones en torno a la Responsabilidad Social Corporativa en las sociedades y a la figura de las sociedades de beneficio e interés común, relacionado con los objetivos de sostenibilidad. 37

4.2. Economía social: Orígenes y fines. 43

4.3. Concepto de economía social. 47

5. MARCO JURÍDICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL. DERECHO COMPARADO. 54

5.1. Bélgica, normativa de ámbito regional. 56

5.2. Francia 59

5.3. Portugal. 65

5.4. Rumanía, Grecia e Italia. Los últimos países del entorno europeo en incorporar normativa nacional de economía social. 70

5.5. Reino Unido e Irlanda, países anglosajones con un bajo o nulo reconocimiento legal de la economía social. 78

6. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA. 81

7. MARCO JURÍDICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA 88

7.1. Antecedentes 88

7.2. Ley 5/2011 de Economía Social. 90

8. EL CATÁLOGO DE LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS Y PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL. 94

8.1. Elementos que caracterizan a las entidades de la economía social. 94

8.2. Principios de las entidades de la economía social 95

8.3. Entidades de la economía social. 99

CAPÍTULO II. LAS SOCIEDADES LABORALES COMO ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL.

1. INTRODUCCIÓN 105

2. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS SOCIEDADES LABORALES Y PARTICULARIDADES COMO ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL. 108

2.1. Introducción 108

2.2. Elementos del contrato de sociedad y particularidades de las entidades de la economía social. Especial referencia a las sociedades laborales. 109

2.2.1. Interés social..... 110

2.2.2. El fin social 121

2.2.3. Objeto Social. 132

2.3. La sociedad laboral como sociedad mercantil especial. 139

2.4. Las sociedades laborales como sociedades de capital y con rasgos fundamentales de sociedades personalistas. 149

2.5. La mutualidad y los principios cooperativos como elementos caracterizadores de la cooperativa y su posible extensión a la sociedad laboral. 157

2.5.1. Una breve aproximación al concepto de mutualidad y la posible caracterización de la sociedad laboral como entidad de base mutualista. 157

2.5.2. Aproximación al estudio de los principios cooperativos y su posible extensión a las sociedades laborales. 169

3. LA SOCIEDAD LABORAL. 183

3.1. Concepto y notas características para la calificación de la sociedad laboral. 183

3.2. Régimen jurídico de las sociedades laborales. 186

3.2.1. Orígenes y evolución de la normativa. 186

3.2.2. Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales. 189

3.2.3. Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales..... 190

3.2.4. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas 192

3.3. Tipos de sociedades laborales. 194

4. LAS SOCIEDADES LABORALES Y SU RECONOCIMIENTO COMO ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN EL ENTORNO EUROPEO. 196

SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO III. ESTATUTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS EN LA SOCIEDAD LABORAL.

1. INTRODUCCIÓN..... 203

2. ASPECTOS PRELIMINARES: EL CONTRATO DE SOCIEDAD Y EL CONTRATO DE TRABAJO. 207

2.1. El contrato de sociedad..... 209

2.2. El contrato de trabajo como marco delimitador de la relación de la persona socia trabajadora con la sociedad laboral. 211

3. LA PERSONA SOCIA TRABAJADORA EN LA LABORAL: ¿TRABAJADORA POR CUENTA PROPIA O AJENA? BREVE MENCIÓN AL TRABAJO ASOCIADO. 215

3.1. Cuestiones introductorias. 215

3.2. La persona trabajadora por cuenta ajena. 216

3.3. La persona trabajadora por cuenta propia. 220

3.4. Especial situación del trabajo de forma societaria o asociada. 222

4. APROXIMACIÓN A LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA PERSONA SOCIA TRABAJADORA DE LA SOCIEDAD LABORAL. 224

4.1. Análisis de figuras afines. 224

4.1.1. El socio o socia industrial en las sociedades colectivas y comanditarias simples... 226

4.1.2. El aportante de prestaciones accesorias en las sociedades de capital. 230

4.1.3. El socio o socia en la sociedad profesional. 236

4.1.4. Persona socia de trabajo y socia trabajadora en la cooperativa de trabajo asociado 239

5. LA PERSONA SOCIA TRABAJADORA DE LA SOCIEDAD LABORAL. 252

5.1. Naturaleza de la relación de la persona socia trabajadora y la sociedad laboral. 256

5.1.1. Introducción. 256

5.1.2. Antecedentes normativos en relación con la naturaleza de la relación que vincula a la persona socia de la laboral. La Ley de Sociedades Anónimas laborales de 1986 y la Ley de Sociedades Laborales de 1997. 259

5.1.3. Naturaleza de la relación que vincula a la persona socia con la sociedad en la Ley de Sociedades Laborales de 2015 en relación con las obligaciones y los derechos de la persona socia. 262

5.1.4. Algunas consideraciones sobre el doble vínculo societario y laboral de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral. 264

5.1.5. Nacimiento del doble vínculo en la fundación o por adquisición de acciones o participaciones..... 264

5.1.6. La persona socia trabajadora como titular de dos relaciones ¿autónomas? compatibles..266

5.2. El vínculo societario de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral. 269

5.2.1. Aproximación a la naturaleza de la relación de la persona socia trabajadora de la sociedad laboral en atención a las particularidades de algunas obligaciones de aquéllas.272

5.2.1.1. Introducción..... 272

5.2.1.2. En relación con las aportaciones de capital. 273

5.2.1.3. En relación con las prestaciones accesorias. 274

5.2.1.4. En relación con la obligación del socio trabajador de ofrecer participaciones o acciones en caso de extinción de la relación laboral. 276

5.2.2. Determinación de la naturaleza de la relación en atención a las particularidades de algunos derechos de las personas socias trabajadoras. Especial referencia a los específicos societarios por doble vínculo (societario y laboral). 277

5.2.2.1. En relación con los derechos económicos o patrimoniales en las personas socias trabajadoras. 278

5.2.2.2. En relación con los derechos políticos o administrativos con especial referencia al voto plural. 279

5.2.2.3. En relación con el derecho de adquisición preferente de acciones y participaciones de clase laboral y general de las personas socias trabajadoras sobre las personas socias no trabajadoras..... 282

5.2.2.4. En relación con el derecho reconocido estatutariamente de adquisición sobre las acciones o participaciones de las personas socias trabajadoras en caso de transmisión mortis causa…… 286

5.2.2.5. En relación con la asunción preferente o suscripción preferente..... 287

5.2.2.6. En relación con la autocartera 290

5.2.2.7. En relación con el derecho de separación y exclusión. 291

5.3. Cuestiones laborales en relación con la posición de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral. 295

5.3.1. Contrato de trabajo de duración indefinida y limitación de horas de trabajo de las personas trabajadoras indefinidas 297

5.3.2. Extinción de la relación laboral 299

5.3.3. Acción protectora de la Seguridad Social de las personas socias trabajadoras en las sociedades laborales. Evolución normativa y situación actual. 299

5.3.3.1. Cuestiones introductorias. 299

5.3.3.2. Seguridad Social y personas socias trabajadoras en la laboral. 304

CAPÍTULO IV. EL ESTATUTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS ADMINISTRADORAS DE LA SOCIEDAD LABORAL, ESPECIALIDADES EN TORNO A SU CONDICIÓN DE PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS.

1. INTRODUCCIÓN 311

2. LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN EN LAS SOCIEDADES LABORALES. 313

2.1. Aproximación a la organización de la administración en la sociedad laboral como sociedad de capital en atención a su forma de anónima o limitada. 313

2.2. Especialidades en la organización de la administración en la sociedad laboral. 315

2.3. El sistema de representación proporcional para la elección de los miembros del consejo de administración en las sociedades laborales. 318

3. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA SOCIEDAD EN RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN. AUTOGESTIÓN, COGESTIÓN, NULA PARTICIPACIÓN Y HETEROGESTIÓN. 321

3.1. Cuestiones previas y precisiones conceptuales. 321

3.2. La autogestión y la heterogestión. 323

3.3. La cogestión. 327

4. OTRAS FÓRMULAS DE PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES. LAS EMPRESAS PARTICIPADAS POR TRABAJADORES EN LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES DE 2015. 330

5. COMPETENCIAS DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN 332

5.1. Algunas competencias específicas de las personas administradoras de la sociedad laboral..335

5.2. Delegación de facultades del Consejo de Administración. Aspectos generales y particularidades de las sociedades laborales 336

6. NOMBRAMIENTO Y CESE DE PERSONAS ADMINISTRADORAS, ESPECIAL RELACIÓN CON EL CESE DE LAS NOMBRADAS POR EL SISTEMA DE REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL..... 338

7. DEBERES DE LAS PERSONAS ADMINISTRADORAS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES 341

7.1. Aspectos generales del fundamento de los deberes en las sociedades mercantiles. 341

7.2. El contenido de los deberes de las personas administradoras en las sociedades de capital……. 343

7.3. Deberes generales de las personas administradoras de la sociedad laboral..... 348

7.4. Deberes específicos de las personas administradoras en la sociedad laboral. 350

7.4.1. Especial referencia a la igualdad de género 353

8. RESPONSABILIDADES. PRESUPUESTOS. 357

8.1. Una aproximación a los presupuestos de la responsabilidad. 357

8.2. La responsabilidad de las personas administradoras, en general en las sociedades de capital. 359

8.3. Particularidades en el régimen de responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral. 363

9. LA RETRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ADMINISTRADORAS, ESPECIAL REFERENCIA A LA RETRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ADMINISTRADORAS CON LA DOBLE CONDICIÓN DE SOCIA Y TRABAJADORA. 369

10.ESTATUTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS ADMINISTRADORAS DE LA SOCIEDAD LABORAL… 372

10.1. Introducción. 372

10.2. Naturaleza jurídica de la relación entre las personas administradoras y la sociedad.. 374

10.2.1. Una relación orgánica y contractual (de servicio). 374

10.2.2. Características generales de la relación personas administradoras-sociedad. 376

10.2.3. Régimen jurídico de la alta dirección laboral en atención a la cercanía con la figura del administrador social. 378

10.3. Naturaleza de la relación de las personas administradoras en las sociedades mercantiles en concurrencia con una relación laboral común o especial de alta dirección. 381

10.4. Naturaleza de la relación de las personas administradoras en las sociedades laborales, especial referencia en la persona socia trabajadora con doble vínculo societario y laboral..384

10.4.1. Encuadramiento de las personas administradoras en la Seguridad Social en las sociedades de capital…. 385

10.4.2. Particularidades del encuadramiento de las personas administradoras con la doble condición de socias trabajadoras en la sociedad laboral. 387

10.4.2.1. Personas socias trabajadoras administradoras sin funciones de dirección ni gerencia y sin el control efectivo de la sociedad. 390

10.4.2.2. Personas socias trabajadoras que forman parte de los órganos de administración con funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidas por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección..... 392

10.4.2.2.1. Personas socias trabajadoras administradoras ejecutivas retribuidas por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección en sociedades laborales con más de 25 personas socias. 394

10.4.2.2.2. Personas socias trabajadoras administradoras ejecutivas retribuidas por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección en sociedades laborales que no superen las 25 personas socias. 396

10.4.2.3. Personas socias trabajadoras administradoras con funciones ejecutivas sin retribución por el desempeño del cargo. 397

10.4.2.4. Personas socias trabajadoras administradoras con control efectivo de la sociedad.398

10.4.2.5. Personas socias trabajadoras administradoras en el Régimen General como trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas. 400

10.4.2.6. Personas socias trabajadoras administradoras en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos 401

ANEXOS

ANÁLISIS CUANTITATIVO: LA REALIDAD DE LAS SOCIEDADES EN ESPAÑA.

1. INTRODUCCIÓN..... 405

2. METODOLOGÍA..... 406

3. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS SOCIEDADES LABORALES REGISTRADAS..... 408

3.1. Evolución del número de sociedades laborales registradas en España 1987-2021. 408

3.2. Evolución del número de sociedades laborales registradas en Castila y León 1987-2021. 410

3.3. Evolución del número de sociedades laborales registradas en Palencia 2001-2022 (último trimestre no incluido). 413

4. ANÁLISIS COMPARADO DE LAS SOCIEDADES LABORALES REGISTRADAS CON LAS SOCIEDADES MERCANTILES CONSTITUIDAS Y LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS, EN ESPECIAL LAS DE TRABAJO ASOCIADO..... 414

4.1. Sociedades laborales versus sociedades mercantiles en España, Castilla y León y Palencia. 415

4.2. Sociedades laborales versus cooperativas de trabajo asociado en el territorio nacional..417

5. LAS PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS INICIALES EN LAS SOCIEDADES LABORALES REGISTRADAS Y SU COMPARATIVA CON LAS PERSONAS SOCIAS INICIALES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO REGISTRADAS. 420

6. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES..... 427

7. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO. 432

ESTUDIO DEL CASO: INGEMOV SOCIEDAD LIMITADA LABORAL PALENTINA

1. INTRODUCCIÓN..... 437

2. OBJETO Y METODOLOGÍA. 438

3. Orígenes y fundación de la sociedad. 440

4. Estructura y composición social. 442

5. La acción protectora de la Seguridad Social clave para los socios trabajadores y fundadores 443

6. Las personas: el alma de INGEMOV 444

7. Transferencia de conocimiento y cooperación. 447

8. Fin social como entidad de economía social. 448

9. Conclusiones: el futuro de INGEMOV 449

10. Bibliografía. 450

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

TABLAS ANEXAS

Tabla 1. Listado de Sociedades Laborales registradas en Castilla y León situadas en Palencia y provincia a 1 de abril de 2023. Fuente Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Junta de Castilla y León. 511

Tabla 2. Listado de sociedades composición del órgano de administración de sociedades laborales. Elaboración propia. Fuente SABI 516

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis directores de tesis, D. Jesús Quijano González y Dña. Amalia Rodríguez González, quienes con su experiencia, sabiduría y rigor me han guiado durante este periodo como investigadora predoctoral y que culmina con el depósito y defensa de este trabajo de investigación. Especialmente me gustaría agradecer a mi tutora, Dña. Amalia Rodríguez González su paciencia, apoyo constante y por confiar siempre en mí.

A mi familia, que me ha brindado su amor incondicional y apoyo durante este largo proceso, especialmente a mis padres y mi hermana, por creer siempre en mí, GRACIAS.

Agradezco a mis amigas y amigos, compañeras y compañeros de la Facultad de Ciencias del Trabajo, que han estado siempre ahí para apoyarme de forma incondicional, y en algunos casos con comentarios y críticas constructivas para mejorar algunos aspectos de la tesis.

Y finalmente, quiero dedicar este trabajo a mi marido, Juan Carlos, y a mi hijo, Samuel, porque siempre han apoyado mis decisiones y me han animado a seguir adelante y nunca rendirme.

ABREVIATURAS

ACI	Alianza Cooperativa Internacional
CE	Constitución Española
CC	Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
CCOm	Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio
D.A.	Disposición Adicional.
E.M.	Exposición de Motivos
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LCoop.	Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.
LES	Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
LGSS 1/1994	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (*BOE* nº 154, de 29 de junio de 1994)
LSAL	Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales
LSC	Real Decreto Legislativo 1/2010, de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital
LSL	Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales
LSLP	Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RRM	Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil
S.A	Sociedad Anónima
S.R.L /S. L	Sociedad de Responsabilidad Limitada
TRLGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
RSC/RSE	Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial Sociedad
S.A.L	Sociedad Anónima Laboral
S.R.L.L / S.L.L	Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral

INTRODUCCIÓN.

1. Objeto y justificación.

Toda tesis doctoral debe ser el resultado de un trabajo de investigación original, riguroso y exhaustivo sobre un tema específico, en este caso concreto en el marco del Derecho Mercantil, pero atravesado por el estudio de otras disciplinas jurídicas como el Derecho Laboral, ya que en un trabajo de estas características la interdisciplinariedad constituye un requisito fundamental para abordar el estudio que se pretende. Más en el caso de las entidades de la economía social que, por sus propias características y régimen jurídico, exceden con creces de un solo ámbito[1].

La motivación en la elección del tema objeto de estudio se centra en la especialización adquirida como graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el desarrollo de mi vinculación académica como docente en el área de Derecho Mercantil, donde el estudio del Derecho de Sociedades ha consolidado una línea de investigadores e investigadoras de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional, todos ellos guiados por el común maestro, el profesor Justino F. Duque Domínguez.

De esta doble vinculación en mi formación académica, por un lado, el Derecho Mercantil y, por otro, el Derecho Laboral propio de mi especialización en uno de los grados cursados, surge, atendiendo a las sugerencias e indicaciones de mis directores de tesis, los Drs. D. Jesús Quijano González y Dª. Amalia Rodríguez González, el interés por abordar la figura societaria de la sociedad laboral, y ahondando más aún en la vinculación jurídico mercantil- laboral, aproximarme a la figura del socio o socia trabajador de la laboral y de su particular estatuto jurídico.

A su vez, la elección del tema de la tesis doctoral, nace del vínculo e interés que la sociedad laboral, como entidad de la economía social y forma jurídica de autoempleo colectivo, ha suscitado en mi desde mis inicios en la investigación, una vez finalizada mi formación como diplomada en Ciencias Empresariales por la Universidad de Valladolid, graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la misma Universidad,

[1] *Vid.*, Duque Domínguez, J. F.," Consideraciones sobre algunos problemas de la interpretación en una sociedad globalizada", en AA.VV., *Liber amicorum" prof. José María Gondra Romero* (Pérez Millán, D. y Solernou Sanz, S. coords.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- São Paulo, 2012, pp. 53-62.

posteriormente completada con mis estudios en el Grado en Derecho (próximo a su finalización), y la conclusión del Máster de Investigación en Derecho de la Empresa y la Contratación en la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona que me dio acceso al doctorado en Derecho.

Esta inquietud investigadora en torno a las entidades de la economía social, y especialmente a la figura de las sociedades laborales, se ha visto alimentada a su vez durante mi periodo como profesora asociada en el Departamento de Derecho Mercantil, Trabajo e Internacional Privado en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos con la impartición de docencia en las asignaturas de Introducción al Derecho de la Empresa y Derecho de Sociedades.

El objetivo de la asignatura de Derecho de Sociedades es conocer los distintos tipos de sociedades mercantiles (sociedades personalistas, sociedades capitalistas y el resto de sociedades especiales), pero atendiendo a la especialización laboral de los futuros graduados y graduadas en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se realiza un estudio más profundo de las sociedades de base mutualista, especialmente de las sociedades cooperativas y dentro de éstas, de las sociedades cooperativas de trabajo asociado, así como de las sociedades laborales, limitadas y anónimas.

Mi doble formación académica en Comercio y en Relaciones Laborales ha incidido no solo en el tema objeto de estudio sino también, como se indicará, en la metodología con la que se ha desarrollado el mismo, ya que se han tenido en cuenta, además de los propios para abordar un estudio jurídico de estas características, aspectos metodológicos cuantitativos descriptivos y metodología cualitativa a través del estudio de un caso.

El objeto de esta tesis doctoral se centra, por tanto, en el análisis del estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras y de las personas administradoras de la sociedad laboral, actualmente reguladas en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, en atención al especial o singular estatuto jurídico de la persona socia trabajadora por la doble cualidad de persona trabajadora con un contrato laboral por tiempo indefinido y de persona socia que aporta capital.

La determinación de la naturaleza jurídica de ese doble vínculo, societario y laboral, de la persona socia trabajadora con la sociedad determina su estatuto jurídico, y por lo tanto

el diverso y, a la vez complejo, haz de derechos y obligaciones que con é lleva aparejado[2]. Siendo el centro de nuestra investigación la sociedad laboral, ha sido necesario enmarcar el estudio de dicha sociedad como entidad de la economía social, y por lo tanto abordar el marco jurídico de la economía social no solo cómo fenómeno nacional si no también europeo e internacional.

En el estudio de esta materia, hemos tenido igualmente en cuenta el contexto social y económico vinculando su análisis a cuestiones a nuestro juicio, esenciales y relacionadas con el fomento del empleo. La situación económica actual y la transformación tras la pandemia sufrida en el año 2020[3] por la COVID19, los efectos adversos del cambio climático y las tensiones y conflictos geopolíticos en los que vivimos inmersos, hacen que sea posible y necesario un nuevo estudio sobre la sociedad laboral y sobre algunos aspectos concretos y particularizados de esta figura en materias que, además, tienen una ligazón directa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. En la sociedad laboral, además, como sociedad mercantil especial, las personas se anteponen al capital, que entendemos clave del desarrollo organizativo de la entidad.

Este contexto, hace más que nunca necesarias, a nuestro juicio, otras formulaciones que pongan en cuestión el modelo económico clásico que antepone el mercado a las personas y que es poco sensible a aspectos sociales, y que deja al descubierto las debilidades del actual marco económico que además aumenta las desigualdades existentes. Lo anterior necesita de una respuesta urgente, más profunda, ambiciosa, transformadora e integradora que puede venir de las entidades de la economía social y por ende en España, de las sociedades laborales.

Así, la elección de las sociedades laborales como entidades de la economía social atiende a la apuesta, no solo personal sino también institucional[4], por las entidades de la economía

[2] *Vid.,* Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Consideración jurídico-laboral y encuadramiento en seguridad social de los socios trabajadores", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 216-217.

[3] *Vid.,* Gimeno Feliú, J. M., "La crisis sanitaria COVID 19 y su incidencia en la contratación pública", *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, nº 82-87, 2020, pp. 42-53.

[4] Como se desprende de la reciente aprobación en abril de 2023 del anteproyecto de Ley Integral de la Economía Social, así como la Estrategia Española de la Economía Social 2023-2027, que pretende dinamizar, visibilizar y consolidar un modelo productivo que engloba alrededor de dos millones de puestos de trabajo en todo el territorio nacional o de la resolución de la ONU: Promover la economía social y

social como formas jurídicas del futuro por su alta capacidad para promover y desarrollar actividades económicas generadoras de empleo estable y de calidad, contribuyendo a un crecimiento económico más inclusivo y sostenible, buscando un equilibrio entre la eficiencia económica y la resiliencia social y ambiental, así como una distribución más equitativa de la renta y la riqueza e incorporando cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el propio articulado de la Ley de Laborales, que en su momento supuso una innovación en relación con la escasa o nula formulación de estas materias en otros modelos societarios.

Las sociedades laborales representan el máximo exponente de la participación de personas trabajadoras en las empresas en España, cumpliendo con el mandato constitucional[5], y son aquellas sociedades anónimas o limitadas a las que, por reunir determinados requisitos establecidos en la Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas, se les atribuye la calificación de laborales, aplicándose de forma supletoria el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (D. F. 3.ª LSLP). Como entidades que forman parte del catálogo de las entidades de la economía social, las sociedades laborales, sin dejar de ser viables en términos económicos y mirando más allá del ánimo de lucro o el beneficio empresarial para ser distribuido entre las personas socias[6], deben cumplir con una importante labor social, llevando a cabo actividades que satisfagan no

solidaria para el desarrollo sostenible, adoptada el 18 de abril de 2023 y que reconoce que la economía social y solidaria puede contribuir a la consecución y localización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

[5] Art. 129.2 CE: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.*"*

[6] *Vid.*, Divar Garteiz Aurrecoa, J., "Las cooperativas: una alternativa económica y social frente a la crisis", *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, nº 47, 2013, pp. 257-264; Gadea Soler, E. y Atxabal Rada, A., "Presentación del monográfico. Las sociedades cooperativas construyen un mundo mejor", *REVESCO*, nº 117, 2015, pp. 7-11; Llobregat Hurtado, M. L., "Reflexiones sobre el régimen jurídico de las sociedades anónimas laborales y las cooperativas de trabajo asociado", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 8, 1996, pp. 123-142.

solo las necesidades de los miembros de la sociedad laboral, sino también del resto de la sociedad, en las mejores condiciones laborales posibles[7].

2. Metodología.

Con la finalidad de lograr una correcta solución al estudio planteado, tal y como escribió el profesor DUQUE[8] en "La metodología en la obra del profesor GIRON TENA", es necesario realizar una correcta formulación del problema y un ajustado planteamiento de este. Por este motivo apoyaremos nuestro estudio en profundidad de las sociedades laborales, especialmente el estatuto jurídico de la persona socia trabajadora y administradora, principalmente en el derecho positivo y en la utilización escrupulosa de la información bibliográfica, incorporando una selección de bibliografía actualizada.

La utilización de la normativa, además de imprescindible en este tipo de trabajos, tiene en el nuestro el fin de averiguar si la legislación de sociedades laborales ha logrado su objetivo de impulsar y fomentar la creación de éstas como fórmula idónea, además, de autoempleo colectivo.

Por lo que se refiere al análisis de la legislación, se estudiará el marco normativo de referencia que envuelve el fenómeno de la economía social, y de las entidades de economía social, concretamente las sociedades laborales, las cuales en atención a la competencia exclusiva del Estado en materia mercantil (art. 149.1.6 CE)[9], están reguladas en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas y la Ley de Sociedades de Capital, aplicable en todos aquellos aspectos no previstos específicamente en la normativa laboral. Debe tenerse en cuenta que, en el caso de las cooperativas como como tipo social próximo a las sociedades laborales, junto con la normativa estatal y la regulación europea en la materia (principalmente Reglamentos y Directivas) debe analizarse el Derecho de las distintas Comunidades Autónomas.

---

[7] *Vid.,* Fajardo García, G., "La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica", *REVESCO*, nº 128, 2018, pp. 99-126.

[8] *Vid.,* Duque Domínguez, J. F., "La metodología en la obra del Profesor Girón Tena", *Revista de derecho mercantil,* nº 196-197, 1990, pp. 263-274.

[9] Art. 149.1.6 CE establece que "El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:…6. Legislación mercantil, penal y penitenciaria; legislación procesal, sin perjuicio de las necesarias especialidades que en este orden se deriven de las particularidades del derecho sustantivo de las Comunidades Autónomas*."*

Se realiza por tanto una revisión del marco normativo que regula las sociedades laborales: la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas y el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aplicado de forma supletoria, en lo no previsto en la norma específica de las laborales. A su vez, en atención al doble vínculo societario y laboral de la persona socia trabajadora con la sociedad, un estudio de normativa laboral es necesario, centrado especialmente en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Como no puede ser de otro modo, también se han estudiado otras normas relacionadas con la materia, como la propia Ley de Economía Social de 2011.

Por otro lado, normativa reciente como el Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, muestran una preocupación real de nuestros legisladores por las sociedades laborales como clave para un empleo estable y de calidad, al tener como objetivos contribuir a la consolidación y el crecimiento de las sociedades laborales constituidas, facilitando el acceso a recursos para la incorporación de sus personas trabajadoras a la condición de personas socias trabajadoras o de trabajo y garantizando la eficacia del pago único de la prestación por desempleo como fuente de financiación para la creación de nuevas sociedades laborales por las personas trabajadoras, singularmente, como resultado de la transformación de sociedades capitalistas en supuestos de sucesión de la empresa.

Igualmente, y como aportación teórica, se estudiarán los Informes, Dictámenes o Recomendaciones publicados sobre economía social tanto por organismos europeos como nacionales.

En todos los trabajos científicos de estas características acudir a la Jurisprudencia resulta indispensable, para lo que se tendrán en cuenta las sentencias del Tribunal Supremo, las procedentes de las Audiencias Provinciales y las de instancia cuando se consideren necesarias. Pese a la escasa jurisprudencia específica para la forma jurídica de sociedad laboral, acudir a la misma en cada uno de los capítulos del trabajo en asuntos relacionados con el interés social de las sociedades laborales, las notas características de la relación laboral de las personas socias trabajadoras, o la retribución de las personas

administradoras, entre otras, ha sido necesario para esclarecer y obtener respuestas a las cuestiones planteadas.

El estudio del Derecho comparado (mucho más reducido en nuestra investigación, pero necesario) ha venido de la mano de las consideraciones en relación con las leyes de economía social y las cooperativas de trabajo asociado en algunos de los ordenamientos jurídicos cercanos. Aunque la sociedad laboral es una figura netamente española tiene concomitancias con algunas de las figuras de la economía social reconocidas y con presencia a nivel europeo e internacional como las cooperativas de trabajo asociado. A este respecto han sido objeto de estudio las legislaciones belga, francesa, portuguesa, rumana, griega o italiana. A su vez, en atención a las estancias realizadas por la investigadora en la Universidad de Lancaster (Reino Unido) y en Centro de Estudios Cooperativos de Cork (Irlanda), se hace una breve revisión normativa en estos ordenamientos jurídicos.

El estudio de las aportaciones doctrinales de los expertos y expertas en estas materias se torna fundamental y proporcionará sin duda el armazón teórico de nuestra investigación, Este estudio doctrinal se abordará mediante el análisis de las principales obras y autores especialistas en la materia en capítulos de libro, obras colectivas y monografías. Hemos acudido igualmente a artículos doctrinales en revistas especializadas, así como aportaciones de webgrafía más recientes e incluso blogs especializados en el ámbito del Derecho Mercantil, la economía social y, en concreto, de las entidades de economía social. Todas ellas aparecen mencionadas en la relación de bibliografía que completa el trabajo.

Buscamos con esta metodología interpretar y comprender la norma para entender el significado y propósito del legislador, en nuestro caso y como ha quedado indicado, verificar si la normativa actualmente vigente fomenta la creación de este tipo de sociedades. Nos ayudará, a su vez, a través de la hermenéutica y el objetivo finalista que la caracteriza, a analizar y comprender el contenido de la normativa relativa a las sociedades laborales buscando contextualizar y entender el propósito de la norma, considerando el contexto histórico, social, económico y político en el ésta se creó, así como los valores y principios que le son propios.

Por otro lado, y teniendo en cuenta mi formación económico empresarial como diplomada en Empresariales, hemos entendido interesante incorporar como complemento a la investigación otras metodologías de estudio que entendemos pueden enriquecer el trabajo

como la metodología cuantitativa, a través de un estudio cuantitativo descriptivo que nos permite analizar la evolución y situación actual de las sociedades laborales en el conjunto del territorio español, con especial interés en Palencia y Provincia, y la metodología cualitativa, concretamente con el método del estudio de un caso, para abordar detalladamente un supuesto de éxito de sociedad laboral palentina.

3. Sistemática.

Desde el punto de vista sistemático, la tesis doctoral, precedida de esta parte introductoria, se divide en dos partes bien diferenciadas y estructuradas, a su vez, en dos capítulos cada una de ellas. La primera parte ofrece una perspectiva más general, centrada en el estudio de la economía social y de la sociedad laboral como entidad de la economía social, y la segunda parte más específica, aborda el estatuto jurídico de los socios trabajadores y los administradores.

El primer capítulo está dedicado a cuestiones generales en torno la economía social, estudiando, entre otros aspectos, el papel que desarrollan las entidades de economía social en el actual contexto económico y social, tanto en España como en Europa. Para ello se intentará delimitar el concepto de economía social a partir de las diferentes figuras afines y enfoques, así como los orígenes y fines de la misma. Este capituló será el que recorra el marco jurídico de la economía social, para lo que se ha utilizado la metodología del análisis del derecho comparado, en concreto de Bélgica, Francia, Portugal, Rumania, Grecia e Italia, por el elevado grado de reconocimiento del que goza en estos países el concepto de economía social por parte de los poderes públicos, el mundo científico y académico, así como en el propio sector de la economía social. Los casos de Irlanda y Reino Unido, siendo conscientes del bajo o casi nulo nivel de reconocimiento del concepto de economía social, hemos entendido necesaria su incorporación.

Para finalizar este primer capítulo, nos centraremos en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en la Ley 5/2011 de Economía Social, para una vez estudiados los antecedentes históricos, analizar los elementos característicos y principios de la economía social que deben estar presentes en las sociedades laborales como entidades de la economía social y que nos sirve de pasarela para afrontar el siguiente capítulo de nuestra tesis.

El segundo capítulo plantea el fenómeno de la sociedad laboral como entidad de la economía social empezando por la figura de la sociedad laboral a través del análisis de su

naturaleza jurídica, así como aquellas particularidades que la acercan, aproximan o diferencian con otros tipos sociales cercanos, para centrarnos después en el marco legal que la caracteriza y califica. Con dos partes claramente diferenciadas, en primer lugar, analizaremos los elementos del contrato de sociedad en las sociedades laborales y las particularidades que la caracterizan como sociedad mercantil especial o de base personalista, analizando a su vez la posible existencia de la mutualidad en las sociedades laborales y los principios cooperativos como elementos caracterizadores de la cooperativa y su posible extensión a la sociedad laboral. En la segunda parte del capítulo II nos centraremos en el marco jurídico que regula las sociedades laborales. Partiendo de los orígenes y evolución de la normativa, desde la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales hasta la actual Ley 44/2015 de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas, delimitaremos el concepto y las notas características para la calificación de la sociedad del tipo limitada o anónima como laboral.

En la segunda parte de la tesis, compuesta también por dos capítulos, se estudia de forma detallada el estatuto jurídico de las personas socias y trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinido y el estatuto jurídico de las personas socias administradoras de la sociedad laboral. En esta segunda parte, se profundiza y se reflexiona en torno a cuestiones en las que se entremezclan el derecho societario y el derecho laboral, en atención al doble vínculo de las personas socias trabajadoras con la sociedad, vínculo societario, por un lado, y, por otro, laboral.

El tercer capítulo tiene como objetivo el estudio exhaustivo y riguroso del especial o singular estatuto jurídico de la persona socia trabajadora de la sociedad laboral en la que concurren la doble cualidad de persona trabajadora con una relación laboral por tiempo indefinido y de persona socia de la sociedad, puesto que la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo de la persona socia trabajadora con la sociedad determinará su estatuto jurídico y, por lo tanto, el complejo y diverso haz de derechos y obligaciones que éste lleva aparejado.

Este capítulo tercero profundiza, a través del análisis de figuras afines a las personas socias trabajadoras en la sociedad laboral, como son las personas socias industriales, los socios y socias aportantes de prestaciones accesorias en las sociedades de capital o las personas socias trabajadoras en las cooperativas de trabajo asociado, en la verdadera naturaleza de la relación de la persona socia trabajadora y la sociedad.

La caracterización del doble vínculo societario y laboral en las personas socias trabajadoras hace necesario, por un lado, el estudio de los particulares derechos y obligaciones de éstas en atención al vínculo societario y, por otro lado, de los efectos que el vínculo laboral de las personas socias trabajadoras tiene sobre algunos aspectos como el contrato de trabajo de duración indefinida, la limitación de horas de trabajo de los trabajadores indefinidos o la extinción de la relación laboral. Finalizando este tercer capítulo con la acción protectora de la Seguridad Social para las personas socias trabajadoras en función de su participación en el capital social, el posible control efectivo de la sociedad o su participación en los órganos sociales.

En el cuarto capítulo, las personas administradoras serán objeto de análisis. En las sociedades laborales las personas administradoras son las que ostentan la competencia para la gestión de la sociedad y su representación, de la misma forma que sucede en las sociedades de capital, pero en las sociedades laborales requieren de especial interés en atención a la posibilidad de que en la persona administradora se dé la doble condición de persona socia y trabajadora con una relación laboral de carácter indefinido. Este cuarto capitulo pretende, en una primera parte, analizar las diferentes formas de organizar la administración de la sociedad laboral, prestando un especial interés al sistema de representación proporcional, las competencias conferidas, así como su posible delegación de facultades, el nombramiento y cese de los administradores de la sociedad laboral. Así, tras una breve aproximación al fundamento de los deberes de las personas administradoras en las sociedades de capital, estudiaremos el fundamento de los deberes generales de las personas administradoras de las sociedades laborales, para a continuación analizar el fundamento de los deberes específicos de aquéllas y regulados en el art. 13 LSLP.

En la segunda parte de este capítulo, estudiaremos la naturaleza del vínculo entre la sociedad laboral y las personas socias trabajadoras administradoras, para lo que nos aproximaremos primero al vínculo existente entre las personas administradoras y la sociedad capitalista, a través de algunos aspectos que lo caracterizan, como es la posible existencia de una relación laboral especial de alta dirección, para posteriormente analizar esos aspectos y determinar la naturaleza jurídica del vínculo entre la sociedad laboral y las personas administradoras, especialmente en aquellos en los que concurre la cualidad de persona socia y trabajadora. Llegaremos al final de este capítulo estudiando el régimen de Seguridad Social de los administradores socios trabajadores de la sociedad laboral,

considerados como trabajadores por cuenta ajena, trabajadores por cuenta ajena asimilados en el Régimen General o trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo, en función de la asunción o no de funciones ejecutivas o delegadas propias del cargo de administrador, el carácter retribuido o no de esas funciones asumidas en el cargo, la existencia de una relación laboral común o especial de alta dirección, el control efectivo de la sociedad o el número de socios que componen la masa social de la sociedad.

Para finalizar, y por mi vinculación personal y profesional con la ciudad de Palencia, y con la finalidad de completar y reflejar la realidad de las sociedades laborales, se añade un anexo dividido a su vez en dos partes. En este anexo se realiza, en primer lugar, el análisis de datos cuantitativos sobre la constitución de sociedades laborales y su comportamiento a lo largo de los últimos años en España, Castilla y León y Palencia, no solo de forma absoluta sino comparada con las cooperativas de trabajo asociado por la cercanía de las sociedades laborales con esta forma jurídica en atención a la figura de las personas socias trabajadoras de la sociedad. Junto a estos datos, se estudiará también cuantitativamente la composición del órgano de administración de las sociedades laborales en Palencia y provincia con la finalidad de mostrar el porcentaje de representación de las mujeres a la luz de la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. Esta Directiva, nos permite mostrar la tendencia en la composición de género en la gobernanza de las sociedades mercantiles.

En segundo lugar, en este anexo también se incluirá el estudio de un caso de éxito de sociedad laboral. Para ello se ha elegido INGEMOV SLL, una sociedad limitada laboral palentina recientemente reconocida con el premio de la Comunidad de Castilla y León al Cooperativismo y Economía Social, otorgado por la Consejería de Industria, Comercio y Empleo de Castilla y León en el 2022.

Se incorporan también al trabajo algunas conclusiones y alguna propuesta que podrían permitir que las sociedades laborales recuperen protagonismo como generadoras de empleo estable y de calidad, y sean una de las formas jurídicas de autoempleo colectivo elegidas por los emprendedores y emprendedoras.

Finalmente, se incluye una relación de bibliografía utilizada para la realización del trabajo, que se completa con la jurisprudencia manejada y que, en este caso, aparece en las correspondientes notas a pie de página.

PRIMERA PARTE

CAPÍTULO I. ECONOMÍA SOCIAL.

1. Consideraciones previas.

1.1. Pluralidad del fenómeno y formas jurídicas de la economía social.

Las diferentes formas de organización empresarial que hoy en día existen en nuestro entorno no pueden ser todas ellas explicadas desde el marco teórico tradicional de la empresa convencional y/o las de corte capitalista[10]. No solo a nivel mundial o europeo, sino en nuestro entorno nacional, existen diversidad de entidades que proporcionan bienes y servicios en un mercado cada vez más competitivo, globalizado e interconectado, pero que no responden ni mucho menos a una estructura o arquitectura homogénea o similar.

Junto a la tradicional clasificación de las diferentes formas jurídicas para constituir una empresa, las sociedades de personas (sociedades colectivas y comanditarias, hoy en día casi olvidadas por emprendedores y emprendedoras) y las sociedades capitalistas[11]

[10] *Vid*., Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social: la sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pp. 31-32.

[11] Diferentes criterios de clasificación de las sociedades mercantiles en la doctrina han sido utilizados de forma más o menos reiterada a lo largo de la historia. En este sentido GARRIGUES, en atención a diferentes criterios clasifica a las sociedades, destaca "el criterio que clasifica las sociedades por el dato de la distinta responsabilidad del socio por las deudas sociales". *Vid*., Garrigues, J., *Tratado de Derecho Mercantil, vol. I*, Revista Derecho Mercantil, Madrid, 1947, pp. 266-273. Por su parte LANGLE en el desarrollo de las posibles clasificaciones de las sociedades mercantiles, atendiendo a un "criterio económico o jurídico y, dentro de este último, el teórico o el legal. También es dado a separarlas por razón de la clase de responsabilidad que contraen sus socios, por el predominante carácter personalista o capitalista, por la manera cómo se divide o representa el capital social, por la índole de las operaciones que realizan, por el principal interés que satisfacen, por la clase de personas que las componen, etc.", desarrollando, entre otras, la clasificación de sociedades de personas y de capital. *Vid*., Langle y Rubio., E., *Manual de Derecho Mercantil Español, Tomo1*, Bosch, Barcelona, 1950, pp. 454-457. El profesor GIRÓN atendiendo a "la manera en que se produce en estos contratos la concatenación de las obligaciones de los contratantes y su efecto organizador" clasifica a las sociedades en sociedades de personas o de capital. *Vid*., Girón Tena, J, *Derecho de sociedades, I. Parte general, sociedades colectivas y comanditarias, Madrid, 1976, pp. 138-143*. En cualquier caso, a la hora de abordar cada una de las denominadas sociedades mercantiles tipo (enunciadas en el art. 122 C. de c.), toda la doctrina caracteriza a las colectivas y comanditarias simples de sociedades de base personalista, y a las comanditarias por acciones, limitadas y anónimas, como de base capitalista. *Vid*., Uria, R., *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1990, pp. 163-165.

(lideradas por las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades anónimas), encontramos una diversidad de entidades que no responden a las características ni de unas ni de otras. Se trata de entidades que operan en el mercado y se desmarcan de las anteriores, de manera muy general, al no vincular la gestión y control de la sociedad, así como la fijación de objetivos, a la aportación de sus miembros al patrimonio social, puesto que van más allá de la búsqueda de la maximización de beneficios, con arreglo a unos principios o valores que le son propios, entre otros muchos aspectos, que más adelante pondremos de manifiesto y serán objeto de análisis en detalle a lo largo de este trabajo.

Fiel reflejo de esta segmentación o diversidad empresarial, la encontramos en la Constitución Española (en adelante CE)[12] legitimando no solo a la iniciativa privada para llevar a cabo una actividad económica o empresarial, sino también a la iniciativa pública, así como a otras entidades consideradas de la economía social, como son las cooperativas, sociedades laborales, mutuas, sociedades de garantía recíproca, fundaciones, etc.

Desde el nacimiento del capitalismo industrial ha existido siempre un dilema en torno al modo de conciliar la justicia social con la libertad económica y política. Los planteamientos del capitalismo liberal, basados en la propiedad privada y la no intervención estatal, se encontraron con que, aunque el mercado era capaz en determinadas circunstancias de realizar una asignación eficiente de recursos, generaba desigualdades sociales que solo eran salvables con la intervención del Estado para redistribuir la renta y la riqueza. A su vez, el mercado no era capaz de resolver de forma satisfactoria la provisión de bienes o servicios públicos y determinados efectos en regiones menos desarrolladas. En las sociedades democráticas como la nuestra surgen dos tipos de iniciativas para salvar la contraposición entre libertad económica e igualdad. Por un lado, la injerencia del Estado en la actividad económica para rectificar esos posibles fallos de mercado y por el otro, la iniciativa empresarial que surge de grupos sociales que

[12] Constitución Española de 1978 (*BOE* nº 311, de 29 de diciembre de 1978) reconoce este pluralismo o diversidad de formas jurídicas para emprender a través del reconocimiento de la libertad de empresa (art. 38 CE), la propiedad privada (art. 33 CE), la iniciativa pública en la actividad económica (art. 128.2 CE) y el mandato constitucional a los poderes públicos para fomentar y promover las cooperativas, y por extensión las entidades de la economía social (art. 129.2 CE).

sufren esas imperfecciones de mercado y persiguen resolver un problema social y colectivo[13].

El Derecho de la economía social, que no existe actualmente como derecho autónomo, podría aportar a nuestro Derecho Mercantil nuevas perspectivas, como ya ocurre en relación con la causa del contrato de sociedad, que sitúa a las entidades de la economía social ante el reto conceptual de la noción tradicional de sociedad que considera el fin lucrativo un elemento esencial al contrato de sociedad, en cuanto estas comprenden la causa societaria lucrativa como elemento natural junto a los fines sociales y de interés general. Esta clasificación tradicional de las personas empresarias por razón de su titularidad pública o privada es hoy insuficiente y hace que dentro de las personas empresarias privadas se encuentren las entidades y empresarios y empresarias de la economía social. El profesor CANO LÓPEZ[14] defiende que el Derecho de la economía social, reclamado por nuestro texto constitucional y caracterizado sistemáticamente en torno al concepto de empresa de la economía social cualificada por la persecución de un interés general constitucionalmente prefigurado, con independencia de su posible carácter de Derecho especial, constituye una de las unidades jurídicas integradas en el Derecho Mercantil especial *ratione materiae*, abierto por razón de las nuevas realidades, dúctil y estructurado como un sistema de unidades. A su vez, el Derecho de la economía social, lejos de estar materialmente separado del Derecho Mercantil, constituye una manifestación específica y puntual de la asunción por este último de los intereses generales.

El Derecho de la economía social, que comparte con las entidades convencionales las notas de organización de capital y trabajo y con las entidades de carácter social y humanitario la persecución de objetivos de interés general, tiene como disciplina de origen el Derecho Mercantil, y más concretamente el Derecho de Sociedades, y puede ser definido como el "sector de nuestro Ordenamiento jurídico que vehiculiza la

[13] *Vid*., Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos J. L., *Libro Blanco de la Economía Social en España*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, pp. 5-6. *Vid*., Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires, 2011, pp. 31-34.

[14] *Vid*., Cano López., A., "El Derecho de la economía social: entre la constitución y el mercado, la equidad y la eficiencia", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 18, 2007, pp. 53-72.

constitucionalmente debida intervención del Estado en la vida económica a través de una singular actividad empresarial "funcionalizada" a un objetivo de "interés general"[15]. El Derecho de la economía social lo formarían el conjunto de normas jurídicas heterogéneas emanadas del Estado social, democrático y de derecho, que se ocupan de la asignación de bienes y servicios con criterios parcialmente vinculados al mercado, puesto que el acceso a determinados bienes y servicios se realiza en condiciones más favorables que las de mercado, y se articula en torno a la interrelación entre la intervención del Estado en la vida económica para remover los obstáculos que impiden la igualdad entre individuos, por un lado y, por otro, el ejercicio de la iniciativa empresarial pública o privada. El núcleo del Derecho de la economía social es la confluencia de una concreta organización de los factores de producción, capital y trabajo.

1.2. Creciente importancia del sector de la economía social

La economía social ha sido objeto de estudio y análisis desde diferentes disciplinas como la Sociología, Psicología, Política, Economía y Derecho. En lo que a nuestra disciplina de estudio se refiere, el Derecho, concretaremos el estudio en el Derecho Mercantil, ordenamiento privado propio de las personas empresarias y de su estatuto, así como de la actividad que estas realizan por medio de una empresa[16], ya que todo ente de la economía social necesita de una forma jurídica para operar en el mercado. Hemos de matizar a su vez que, sin alcanzar la plena autonomía normativa, el Derecho de la economía social aporta nuevas perspectivas a nuestro actual Derecho Mercantil debido al rápido proceso de crecimiento y enriquecimiento de la cultura empresarial.

La relevancia económica y social de las entidades de la economía social se puede explicar por la función complementaria o subsidiaria que ejercen respecto a las empresas de corte capitalista, actuando en aquellos sectores con márgenes de beneficio más ajustados o

[15] *Vid*., Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…, op. cit.*, pp. 98-111.

[16] El Derecho Mercantil español legislado se halla ampliamente inspirado en la concepción del Derecho de la Empresa (Derecho privado especial de la Empresa), con concesiones a la "teoría del Derecho del Mercado" (que pretende aunar la normativa pública y privada) *Vid*., Vicent Chuliá, F. *Introducción al derecho mercantil*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 86-88. Sobre la evolución del concepto de derecho mercantil *Vid*., Vargas Vasserot, C., "La evolución histórica y el concepto del Derecho Mercantil", *Capítulos de monografías del Dpto. Derecho de la Universidad de Almería*, 2012, pp. 106-118. Disponible en http://repositorio.ual.es/handle/10835/1199 (Última consulta el 27 de septiembre de 2023)

donde el factor humano es más intensivo. A su vez, las entidades de la economía social involucran a una gran parte de la sociedad puesto que la población no solo puede participar como persona actora o miembro de la entidad, sino que puede participar como población beneficiaria, o como ambas.[17].

En momentos de crisis económica, como la crisis consecuencia directa de la emergencia sanitaria debido a la Covid-19, que no solo sacudió a nuestro país, se pone de manifiesto la importancia de algunos sectores como el sanitario; el del cuidado de las personas; el sector primario como la agricultura y la ganadería; el sector servicios, como el transporte, etc. En todos ellos, el factor común ha sido el papel relevante que han jugado las personas en las organizaciones[18].

La economía social, compuesta por empresas de diversos tamaños, está presente en todos los sectores económicos desde el sector manufacturero, al del cuidado de las personas, el agrícola, el ganadero o el sector servicios. En la economía española, en 2019, las empresas de la economía social representaban el 10% del PIB, el 12,5% del empleo con 190.000 nuevos puestos de trabajo en los últimos 8 años y casi el 43% de la población está vinculada de alguna manera a la economía social. A su vez, en torno al 75% de los contratos son de duración indefinida, contribuyendo a la generación de empleo estable y de calidad, que en algo más del 40% corresponden a menores de 40 años y en el que las mujeres representan casi el 50% del total. Según datos de la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES), en el año 2019 la economía social está representada por 43.192 entidades y 2.184.234 empleos directos e indirectos[19].

---

[17] *Vid*., Alfonso Sánchez, R., "La legislación española sobre cooperativas y sociedades laborales: ¿una respuesta adecuada a las necesidades del sector?", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 20, 2009, p. 26.

[18] Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES) en su página WEB. Disponible en https://www.cepes.es/cifras#. (Última consulta el 5 de abril de 2021)

[19] CEPES, *Las empresas más relevantes de la Economía Social 2019-2020*", 2020 (Disponible en https://www.cepes.es/publicaciones); *La economía social en España,* 2020 (Disponible en https://www.cepes.es/publicaciones/119) y *Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España*, 2020 (Disponible en https://www.cepes.es/documentacion/408). Datos obtenidos también de CIRIECSTAT: Portal Estadístico de la Economía Social y de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Secretaria de Estado de Empleo, D. G. del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, C*aracterísticas de los Trabajadores en situación de alta*

A nivel no solo estatal, sino también europeo, la economía social es una parte esencial de la economía y de la sociedad europea, con 2,8 millones de empresas y organizaciones que comparten los principios y valores de la economía social, que emplean a 13,6 millones de personas, lo que supone el 6,3% de la población activa y suponen el 8% del PIB europeo[20].

Por todo lo anterior, podemos asegurar que la economía social juega un importante papel por el elevado número de entidades que operan en el mercado europeo y, en consecuencia, el gran número de personas vinculadas de una u otra manera a ellas, contribuyendo a la generación de empleo, la cohesión social, el desarrollo de los territorios locales, el fortalecimiento de la democracia y la innovación social.

2. La economía social: un movimiento a nivel global

Según el informe del Secretario General de las Naciones Unidas, L*as cooperativas en el desarrollo socia* de 2017, la economía social contribuye a alrededor del 7% del producto interior bruto (PIB) a nivel mundial y al empleo global[21.]

Como se señala en el *Documento de reflexión para una Europa sostenible de aquí a 2030* elaborado por la Comisión Europea, de 2019[22], la economía social es una oportunidad y

en la Seguridad Social, Cuadro resumen resultados 31 de marzo de 2019 (Disponible en http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economía-soc/EconomíaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/2019/1TRIMESTRE/RESUMEN_1TRIMESTRE.pdf.). Las entidades que forman parte de la economía social, sobre todo en los momentos más difíciles, han demostrado que resisten mejor las crisis. La economía social es un modelo que apuesta por las personas, destruyéndose en España un 6,5% menos de empleo que en el resto de las entidades no pertenecientes al sector de la economía social.

[20] Comité Económico y Social Europeo, *Social Economy Enterprises*, 2019. Disponible en https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-03-19-796-en-n.pdf; Social Economy Europe (SEE), *El futuro de las políticas europeas para la Economía Social: Hacia un Plan de Acción*, 2018, pp. 3-6. Disponible en http://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/11/SEE_Hacia_Plan_Accion_Economía_Social.pdf

[21] Asamblea General Naciones Unidas, *Las cooperativas en el desarrollo social. Informe del Secretario General*, Nueva York, 2017, Disponible en https://digitallibrary.un.org/record/1298696 (Última consulta 27 de septiembre de 2023).

[22] Comisión Europea, *Documento de reflexión para una Europa sostenible de aquí a 2030*, Bruselas, 2019. Disponible en https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3b096b37-300a-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-es/format-PDF/source-86590489. (Última consulta el 27 de septiembre de 2023).

un motor importante para la implementación de la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS), especialmente aquellos que inciden en el sector privado, como el Objetivo 8 que persigue "promover el crecimiento inclusivo y sostenible, el empleo y el empleo decente para todos" y el Objetivo 9 que persigue "construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación". La economía social contribuye a lograr estos objetivos aportando un modelo de empresa en el que priman las personas sobre el capital y en el que la eficiencia se consigue a través de la solidaridad, la responsabilidad y la cohesión social. El crecimiento inclusivo por el que apuestan las entidades de la economía social se consigue apostando por la diversidad para corregir desigualdades y promoviendo la transformación de los territorios donde estas surgen, para lograr el cambio global que propugna la Agenda 2030[23].

De forma directa o indirecta, la economía social es un actor clave para la consecución de los 17 ODS, como así lo ha reconocido Naciones Unidas creando en 2013 un Grupo de Trabajo Interinstitucional de Naciones Unidas sobre la economía social y solidaria[24]. En este sentido, en marzo de 2023, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó, la primera Resolución[25] en su historia para impulsar la economía social, en la que se alienta a los estados miembros, entre otras acciones, a desarrollar marcos jurídicos específicos para la economía social al reconocerla como un modelo de desarrollo económico y social sostenible.

Son varias las organizaciones internacionales que representan a los agentes de la economía social a nivel mundial, como sucede a nivel local con la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) o *Social Economy Euro*pe

[23] *Vid*., Herranz de la Casa, J. M., "La comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las organizaciones de la Economía Social*", CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 165, 2021, p. 179.

[24] *Vid*., Cabra de Luna, M. A. y López Álvarez P., "La economía social en las agendas de las organizaciones internacionales. Una presencia incipiente y creciente", *Mediterráneo económico*, nº 32, 2019, pp. 511-521.

[25]Asamblea General de las Naciones Unidas, *Promover la economía social y solidaria para el desarrollo Sostenible*, 27 de marzo de 2023, A/77/L.60.

(SEE)[26]. Por ello, nos hacemos eco de algunas de ellas en atención a la importancia de su labor de promoción y visibilización de la economía social, como sucede con la Alianza Cooperativa Internacional (en adelante, ACI), creada en 1895, es una de las organizaciones no gubernamentales más antiguas que reúne, representa y sirve a las cooperativas en todo el mundo, representando a más de 1000 millones de miembros cooperativos en todo el mundo; o la Asociación Internacional de la Mutualidad (AIM) que nacida a mediados de 1900, es una organización internacional que agrupa a federaciones de mutuales y organismos de salud, con 64 miembros de 31 países de Europa, América Latina, África y Oriente Medio. También es necesario mencionar el Foro Global de Economía Social (GSEF), una red mundial de economía social y solidaria, nacida con la aprobación de la Declaración de Seúl de 2013, que sirve de centro de operaciones a diversos actores que desean compartir a nivel internacional anhelos y experiencias con otras organizaciones basadas en alianzas multilaterales (público-privadas-colectivas) para construir un mundo mejor, más justo, inclusivo y humano: y la Red Internacional para la Promoción de la Economía Social y Solidaria (RIPESS), una red mundial de redes continentales comprometidas con la promoción de la economía social y solidaria, de alcance local y global para favorecer la cooperación intercontinental e incidir sobre políticas a distintos niveles. Ambas organizaciones persiguen la promoción de la economía social en el Mundo.

3. Legitimación constitucional de la economía social

En España, la economía social hunde sus raíces en tres nociones básicas de nuestro texto constitucional: Estado social, orden económico constitucional y el fenómeno del pluralismo empresarial[27], los cuales contribuyen a lograr un orden social y económico

[26] *Social Economy Europe* da voz a 2.8 millones de empresas y organizaciones de la economía social en Europa y referente en economía social a nivel europeo, siendo un colaborador estratégico para las Instituciones europeas y encabezando políticas en la UE a favor de la economía social. Fue creada en 2000 bajo el nombre de Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones o CEP -CMAF (*European Standing Conference of Cooperatives, Mutuals, Associations and foundations*) con el propósito de establecer un diálogo permanente entre la economía social y las Instituciones EU. En 2008 CEP -CMAF cambio su denominación y oficialmente se convirtió en Social Economy Europe o SEE y se convirtió en la Secretaria del Intergrupo de Economía Social del Parlamento Europeo. Disponible en https://www.socialeconomy.eu.org/ (Última consulta el 29 de septiembre de 2023)

[27] *Vid*., Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social*…, *op. cit.*, pp. 84-98.

justo y presentan una mayor relevancia por los fines perseguidos por las entidades de la economía social, bien sea el interés colectivo de sus integrantes, el interés general, económico o social, o ambos[28]. Así mismo, la constitución económica es el marco jurídico fundamental para la estructura y funcionamiento de la actividad económica, junto con unos principios básicos de orden económico y una serie de objetivos igualmente de carácter económico[29].

El art. 1.1. CE constitucionaliza la cláusula "Estado Social" al declarar que España es un Estado social y democrático de derecho, y definir de esta forma el modelo de organización política de España y los españoles de forma indiscutible, que supone el conjunto de actuaciones y de políticas por parte de los poderes públicos para velar por el interés general, por encima del particular, protegiendo, amparando y potenciando las estructuras sociales. La Constitución asigna al Estado los instrumentos y competencias necesarias no sólo para corregir y regular un mercado de funcionamiento defectuoso, sino también para hacer compatible el desarrollo económico eficiente con un orden social justo. El Estado social no es un fin en sí mismo, sino un vehículo para lograr los objetivos de interés general que los poderes públicos deben perseguir (art. 103 CE), con una doble vertiente difícil de conjugar. Por un lado, intervencionista en lo económico y por otro, asistencial en lo social. En este juego de determinación de los instrumentos y las reglas que caracterizan al estado social para lograr ese equilibrio entre lo económico y lo social, la economía social encuentra su causa y su actual configuración normativa como un sector de la realidad socioeconómica.

[28] *Vid*., Fajardo García, G., "La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica", *REVESCO*, nº 128, 2018, pp. 102-104.

[29] El concepto de Constitución Económica, perfectamente consolidado en nuestro ámbito jurídico tanto por la doctrina como por el propio Tribunal Constitucional, es empleado por primera vez por este órgano en el voto particular que formulara el Magistrado D. Luis Díez Picazo a la STC 37/1981 en el que con base en el art. 38 CE se afirmaba que se "ha tratado y se trata de introducir, por lo menos parcialmente, lo que ha llamado una constitución económica", definiéndola como "el marco jurídico fundamental para la estructura y funcionamiento de la actividad económica". Este concepto y definición van a ser asumidos por STC 1/1982 y completada añadiendo que, junto a las normas destinadas a proporcionar este marco, se configuran "unos principios básicos de orden económico" así como una serie de objetivos igualmente de carácter económico. *Vid*., Gómez Barahona, A., "Modelo económico y Tribunal Constitucional", *Anales de estudios económicos y empresariales*, nº 2, 1987, pp. 237-238;

Del art. 9.2 CE, que ordena a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como a "remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social", y del Estado Social y Democrático de Derecho, resulta el art.129.2 CE que ofrece amplias posibilidades, tanto en la elección de los mecanismos de participación como en la determinación de los mismos.

El mandato del art. 129.2 CE de acceso a la propiedad de los medios de producción, ha de enmarcarse constitucionalmente en el respeto a los principios de "libertad de empresa en el marco de la economía de mercado" (art. 38 CE) y al "el derecho a la propiedad privada y a la herencia" (art. 31.1. CE); es decir, nuestro modelo constitucional se ha construido sobre los pilares de la propiedad privada de los medios de producción, sin perjuicio de otras fórmulas de titularidad pública (art. 128.2). Así pues, los instrumentos o mecanismos que posibiliten el acceso a los medios de producción deben estar dentro del marco constitucional y, sobre estas bases, las entidades de la economía social son auténticos mecanismos colectivizados de acceso a los medios de producción, respetuosos con el sistema socioeconómico consagrado en nuestra constitución, que proporcionan ese acceso sin constreñir la propiedad privada y la libre iniciativa económica[30].

En palabras del profesor FONT GALAN, "en su expresión principal más elevada, el Estado Social y Democrático está conjurando la cristalización de un sistema económico y social dual; uno, de modelo liberal y, otro, de modelo social; no se trata de legitimar dos modelos económicos antagónicos y de preservar su respectiva autonomía: uno, fundado en la centralidad del mercado, la eficiencia (solo) económica y los intereses del capital (dígase, economía capitalista) y, otro, en la persona, la solidaridad y los derechos e intereses sociales (léase, economía social): se trata cabalmente de la economía social de

[30] *Vid*., Vicent Chuliá, F., "Perspectiva jurídica de la economía social en España*", CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 2, 1987, pp. 15-43; Díaz de la Rosa, A., "Reflexiones a propósito del artículo 129. 2 de la Constitución Española", *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, nº 14, 2010, pp. 311-324; Sánchez Pachón, L. A., "Marco Jurídico de las empresas de economía social: dificultades y alternativas en la configuración de un estatuto jurídico para las entidades de la economía social", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 19, 2008, pp. 9-38.

mercado"[31]. Precisamente en los modelos teóricos, incluso constitucionalizados, la economía social de mercado faculta y legitima a los poderes públicos para coordinar y armonizar la libertad de empresa y la competencia económica, con la igualdad y la justicia social[32].

El art.129.2 CE se inserta en dos grandes líneas del pensamiento que recorren la constitución económica, por un lado, el pluralismo empresarial, es decir, la libertad para la realización de actividades económicas con diversos fines, dando lugar a las diversas formas jurídicas existentes y por otro, el reconocimiento de la economía social como un conjunto de entidades que desarrollan la libertad de empresa con fines de servicio y no con ánimo de lucro repartible[33].

España, como parte del modelo social europeo, se caracteriza por la existencia de unos sistemas de protección social de elevado nivel y calidad, la importancia del diálogo y el consenso social, y unos servicios de interés general que comprenden actividades y prestaciones esenciales para la cohesión social[34], siendo la economía social una realidad que integra todas las anteriores características.

---

[31] *Vid*., Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires, 2011, pp. 11-20. Prólogo de Juan I. Font Galán.

[32] *Vid*., Duque Domínguez, J. F., "Constitución económica y Derecho Mercantil", *Reforma de la legislación mercantil*, Madrid, Civitas, 1979, p. 66-73; Duque Domínguez, J. F., "Iniciativa Privada y Empresa", *Constitución y Economía, la ordenación del sistema económico en las constituciones occidentales,* textos de las ponencias presentadas en la mesa redonda celebrada en Madrid los días 29 y 30 de junio de 1977, Centro de Estudios y Comunicación Económica, Madrid, pp. 51-77; Menéndez Menéndez, A., *Constitución, sistema económico y derecho mercantil*, Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 1982, pp. 29-47; Rodríguez González, A., "Sociedades gestionadas por los trabajadores: la sociedad laboral", en AA.VV., *Diálogos com Coutinho de Abreu. Estudos oferecidos no aniversário do profesor,* Almedina, Coimbra, 2020, p. 45; Rodríguez González, A., "Particularidades de la sociedad laboral en relación al capital social", en AA.VV., Estudios de Derecho de Sociedades y de Derecho Concursal. Libro en homenaje al profesor Jesús Quijano González (Peñas Moyano, M. J. coord..), Universidad de Valladolid, Valladolid, 2023, pp. 731.

[33] *Vid*., Vicent Chuliá, F., "Introducción." en AA.VV., *Tratado de Derecho de Cooperativas*, (Peinado García J.I. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 69-70.

[34] *Vid*., Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá …,* op- cit., pp. 11-20.

Para concluir este apartado, y tal como recoge la exposición de motivos de la Ley 5/2011 de Economía Social[35] (en adelante, LES), resulta de interés destacar el sustrato jurídico en el que se fundamentan las entidades de la economía social, que obtiene el más alto rango derivado de los diversos artículos de la Constitución Española señalados.

4. Delimitación conceptual.

Nada pacífica es la cuestión terminológica empleada para designar el sector al que pertenecen aquellas entidades entre cuyas características se encuentran la primacía de las personas y el servicio que se les presta sobre el capital; defienden y aplican la solidaridad y la responsabilidad; cuyos miembros controlan democráticamente la entidad; la admisión de miembros es voluntaria y abierta; su gestión es autónoma e independiente de los poderes públicos y destinan sus beneficios a mejorar el servicio que prestan a sus miembros, a fines de interés general o a objetivos de desarrollo sostenible.

Muchos son los términos utilizados para designar a una nueva realidad que surge para dar respuesta a la crisis del sistema económico capitalista, donde la maximización del beneficio de las empresas prima sobre aspectos sociales o medioambientales, siendo posible, según los profesores MONZÓN y CHAVES[36], circunscribiéndose a la época más reciente, identificar dos "olas conceptuales". En la primera de ellas, vinculada a la crisis del petróleo y del fordismo, en los años 70, que supuso la crisis general del sistema económico, emerge y cobra fuerza la concepción del tercer sector, desde la tradición francófona-latina y, desde la anglosajona, la de las entidades del Sector No Lucrativo (*Non profit organization*), las cuales teorizan y delimitan ese espacio entre lo Privado y el Estado. En la segunda "ola conceptual", que transcurre desde los primeros años del 2000 y sobre todo desde la crisis de 2008, surgen una nueva generación de nociones relacionadas de algún modo con el cambio de paradigma económico global, entre las que podemos encontrar conceptos próximos a la economía social como innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresas sociales o empresario o empresaria social, economía solidaria,

[35] Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (*BOE* nº 76, de 30 de marzo de 2011)

[36] *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, 2018, nº 93, pp. 5-50.

etc. Esta crisis de legitimidad de las grandes corporaciones privadas, por sus prácticas ilícitas y antisociales, así como de los reguladores públicos, provocó un incremento de la pobreza y desigualdades sociales, así como una alarma medioambiental.

Las respuestas y soluciones, que no pueden ser encontradas en el modelo económico anterior, son buscadas por las empresas y las instituciones poniendo en valor un "tercer sector" institucional de la economía, situado entre el Estado y el Sector Privado, que integra aquellas iniciativas económicas privadas controladas desde la comunidad y sus grupos sociales, y que a su vez se benefician de estos explícitamente. Para los profesores CHAVES Y MONZÓN[37], la economía social y sus conceptos afines presentan tres sentidos. En primer lugar, conforman realidades socioeconómicas en sí mismas, independientemente de que sean aprehendidas por el mundo académico. En segundo lugar, son construcciones intelectuales elaboradas para analizar y aprehender estas realidades económicas, entrando aquí los diferentes paradigmas y cosmovisiones científicas. Y, por último, son proyectos e imaginarios sociopolíticos, referentes de los movimientos sociales y políticos.

4.1. Economía Social: Delimitación y figuras afines.

4.1.1. Tercer sector, desde el enfoque non-profit.

La expresión "tercer sector", será utilizada por primera vez por Theodore Levitt, en Estados Unidos en 1973, identificándolo con el sector no lucrativo y, años más tarde, en el otro lado del mundo, en Europa, el mismo término comenzó también a utilizarse para describir a un sector situado entre el sector público y el sector capitalista, mucho más próximo al concepto de economía social[38].

---

[37] *Ibidem*, p. 17

[38] Theodore Levitt, en EE. UU en 1973, fue uno de los primeros en utilizar la expresión tercer sector, identificándolo con el sector no lucrativo. *Vid*., McGill, M. E. y Wooten, L. M., "Management in the Third Sector", *Public Administration Review*, Vol. 35, nº 5, 1975, pp. 444-455; Monzón Campos, J. L., "Economía Social y conceptos afines, fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 56, 2006, pp. 9-24; Barea Tejeiro, J. L., "Concepto y agentes de la Economía Social", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 8, 1990, pp. 109-117. Defourny J., "Concepts and realities of social enterprise: a European perspective", *Collegium*, nº 38, 2009, pp. 73-98

Empleado muchas veces como sinónimo para referirse al sector de la economía social y al sector de las organizaciones no lucrativas, el concepto de tercer sector es ambiguo o con delimitaciones, muchas veces borrosas, para referirse al conjunto de entidades que se mueven entre lo público y lo privado y persiguen un interés general a través de la gestión privada. Al estar vinculado a las realidades socioeconómicas de cada momento, es necesario delimitar el concepto de tercer sector con cierta holgura, para poder ajustarse a esa realidad, irremediablemente, cambiante.

Puesto que abordaremos de forma exhaustiva el concepto de economía social más adelante, que sirve de base para el enfoque del tercer sector desde esta perspectiva, nos centraremos en este apartado en el enfoque *non profit* del tercer sector y comenzaremos por señalar el año 1976, en el que la Universidad de Yale lazó un Programa sobre Organizaciones No Lucrativas (*Program in Non-profit Organisations*) que reunió a 150 investigadores y supuso un paso importante en la conceptualización de las organizaciones no lucrativas (*non-profit organisation* o NPOs) y el sector no lucrativo[39].

El concepto de organización no lucrativa está vinculado, en origen, a las ideas filantrópicas y caritativas del siglo XIX en la sociedad inglesa y en aquellos países de su influencia, encontrando las *charities* inglesas o las entidades de filantropía en los EEUU que han dado a luz términos como *charitable sector* y *voluntary sector*, ambos incluidos en el concepto amplio de *non profit sector*.

Así, desde la perspectiva o enfoque *non profit*, el tercer sector estará formado por organizaciones autónomas y privadas, normalmente dotadas de personalidad jurídica, que no distribuyen beneficios en caso de generarse, ya que deben ser reinvertidos al objeto social[40] y que son de participación voluntaria, lo que significa que la pertenencia a ellas

---

[39] *Vid*., Hansmann, H. B., "The Role of Nonprofit Enterprise", *The Yale Law Journal*, nº 5, 1980, pp. 835-902.

[40] En la década de los 90 a partir de un proyecto de investigación internacional promovido por la *Johns Hopkins University* de Baltimore (EEUU), se ha definido con mayor precisión y difusión mundial el moderno concepto de *non profit sector*. Dos acepciones del carácter no lucrativo de una entidad pueden ser identificadas. La primera, en sentido finalista, que persigue unos fines diferentes al fin lucrativo o de maximización de beneficios y lleva implícita un componente altruista o benevolente. Y una segunda acepción del carácter no lucrativo que pone énfasis en la existencia de unas reglas organizativas o distributivas restrictivas en el comportamiento de la entidad, que se puede sintetizar en el conocido

ni es obligatoria ni está legalmente impuesta y, que dentro de la organización debe contar con la participación de voluntariado en sus actividades u órganos de gestión.

Según lo anterior, las organizaciones no lucrativas o el enfoque del tercer sector desde esta perspectiva nos llevan a considerar que las cooperativas, las mutuas o las sociedades laborales, entidades de la economía social, queden excluidas al repartir excedentes en alguna manera entre sus personas socias.

Para CABRA DE LUNA[41], el tercer sector es aquel que está constituido por organizaciones privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro, que surgidas de la iniciativa libre ciudadana y autogobernadas, buscan de forma responsable mediante actividades de interés general, conseguir un incremento del nivel de calidad de vida a través de un progreso social solidario, en cooperación con otras instancias públicas o privadas, y que puede ser una solución a la crisis del estado de bienestar[42] donde ni el Estado ni las empresas privadas llegan.

Por la cercanía y función coadyuvante con esta nuestra disciplina jurídica, es importante mencionar cómo algunos estudios económicos[43] que tienen por objeto cuantificar o

---

"principio de no distribución de beneficio". En cualquier caso, es esta segunda acepción de la no lucratividad la que suele retener la literatura anglosajona del *non profit*, desde los escritos clásicos de Weisbrod (1975) y Hansmann (1980) a la más extendida en la actualidad, a raíz del proyecto coordinado desde la Universidad Johns Hopkins, de Salamon y Anheier. *Vid*., Salamon, L. M., Anheier, H. K., List, R., Toepler, S., Sokolowski, S.W. and Associates, *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*, The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies Baltimore, MD, 1999, pp. 3-4. *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "Economía social y sector no lucrativo: actualidad científica y perspectivas", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 37, 2001, pp. 7-33. *Vid*., Sajardo Moreno, A. y Chaves Ávila, R., "Balance y tendencias en la investigación sobre tercer sector no lucrativo. Especial referencia al caso español", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 56, 2006, pp.93-94.

[41] *Vid*., Cabra de Luna, M. A., *El tercer sector y las fundaciones de España hacia el nuevo milenio. Enfoque económico, sociológico y jurídico*, Escuela Libre Editorial, Madrid, 1998, pp. 249 y ss.

[42] *Vid*., Cabra de Luna, M. A., "Realidad del Tercer Sector en España y crisis del Estado de Bienestar: retos y tendencias", *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, nº 1, 2014, pp. 115-134; Pardo López, M. M., "Crisis, Estado Social y Sociedad" en AA.VV., *La empresa social y su organización jurídica* (Andreu Martí, M. M. (dir. y coord.), Marcial Pons, Madrid, 2014, pp. 29-41.

[43] *Vid*., Jiménez Jiménez, J. C., "Estudio preliminar: economía y tercer sector", en AA.VV., *La economía social en España: Un enfoque económico del tercer sector* (García Delgado, J. L. dir.), Fundación ONCE,

delimitar el peso de las entidades y organizaciones que pertenecen al tercer sector, superan la dicotomía de la perspectiva anglosajona del *non profit* y de la economía social, tendiendo a un concepto integrador y más amplio, en torno a elementos que les son comunes como la solidaridad, la participación o la responsabilidad social, consustanciales a las entidades del tercer sector desde cualquiera de las dos perspectivas.

En la normativa española, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia[44], define el tercer sector (art. 2.8) como "organizaciones de carácter privado surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades que responden a criterios de solidaridad, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales". A su vez, a nivel autonómico y más recientemente, la Ley 1/2020, de 3 de febrero, del Tercer Sector Social de Castilla-La Mancha[45], comparte prácticamente el mismo concepto de tercer sector. En la LES, se desprende el intento del legislador de no confundir las entidades de la economía social con las organizaciones del tercer sector, al puntualizar que sólo las asociaciones y fundaciones que lleven alguna actividad económica serán consideradas de la economía social.

Por último, es importante en España el tercer sector de acción social, con entidades voluntarias sin fines de lucro productoras de servicios no de mercado para los hogares que, a pesar de no tener una estructura democrática[46], son incluidas en la economía social

2005, pp. 13-24. Disponible en https://www.fundacionONCE.es/es/publicacion/la-economía-social-en-espana-un-enfoque-economico-del-tercer-sector-vol-i-derecho-y (Última consulta 27 de septiembre de 2023).

[44] Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (*BOE* nº 299, de 15 de diciembre de 2006).

[45] Ley 1/2020, de 3 de febrero, del Tercer Sector Social de Castilla-La Mancha (*DOCM* nº 26, de 7 de febrero de 2020) (*BOE* nº 106, de 16 de abril de 2020).

[46] Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social (*BOE* nº 243, de 10 de octubre de 2015). El acento en el elemento democrático y participativo de decisión, como característica definitoria de las entidades de economía social, diferencia a las entidades de la economía social de otras entidades que se integran en las concepciones intelectuales del llamado 'tercer sector'. *Vid*., Chaves Ávila, R., Monzón Campos, J. L., Pérez de Uralde, J. M., Madrigán, M., "La economía social en clave internacional. Cuantificación, reconocimiento institucional y visibilidad social en Europa, Iberoamérica y Norte de África", *REVESCO*, 2013, nº 112, pp. 122-150.

debido a que prestan o suministran bienes y servicios sociales o preferentes, de forma gratuita o a precios económicamente no significativos, de indudable utilidad social.

La economía social y el tercer sector de acción social comparten espacios convergentes y coincidentes en la defensa de los intereses de las personas, siendo la colaboración mutua una oportunidad para el fortalecimiento del conjunto del tercer sector y de la economía social española, en aquellos campos de actuación comunes y estableciendo líneas de trabajo de colaboración[47].

4.1.2. Economía solidaria Vs economía social y solidaria

La economía social es un movimiento a nivel global que en muchas ocasiones va acompañado del concepto de economía solidaria, desarrollado en Francia a partir de los años 80 y que en los últimos años se ha extendido con fuerza, ligado a la economía social, dando a luz a una nueva locución como es la economía social y solidaria.

La economía solidaria es un término especialmente utilizado en países como Francia, América Latina o Quebec, en el que la solidaridad es el rasgo principal, junto con la reciprocidad. En América Latina, el término economía solidaria se utiliza para cubrir un rango amplio de iniciativas, mientras que, en otras regiones, como Francia o Quebec, este término ha sido promovido para diferenciar las entidades originalmente conocidas de la economía social, como cooperativas, asociaciones o mutuas, de los mecanismos y organizaciones solidarias más recientes. Mientras que el planteamiento surgido en Francia, compartido a nivel europeo, considera la economía solidaria compatible con el mercado y el Estado, en los países latinoamericanos se considera la alternativa mundial

[47] *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *La economía social en la Unión Europea*, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Publica, Social y Cooperativa (CIRIEC) para el Comité Económico y Social Europeo, 2012, p. 88; Serrano Chamorro, M. E., "El tercer sector de la mano de las fundaciones", *Actualidad civil*, nº 3, 2018, pp. 5 y ss. La Ley 5/2011de Economía Social no incorpora la concepción amplia de la económica social (inclusiva del tercer sector) y menos aún hace equivalentes ambas nociones socioeconómicas, pero consideramos que la mención en la Disposición Adicional séptima a "las entidades que realizan acción social", podemos entender que la norma se refiere a una expresión más amplia de la economía social. En este amplio enunciado entran entidades que, sin ser estrictamente de la economía social, si pertenecen al tercer sector. *Vid*., Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la ley 5/2011 de Economía Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp.36-37 y 279-280.

al capitalismo, una fuerza de cambio social portadora de un proyecto de sociedad alternativa a la globalización neoliberal[48].

La economía solidaria se caracteriza por hibridar recursos económicos (Estado, mercado y reciprocidad) donde voluntariado y solidaridad son señas distintivas, así como por el énfasis en el elemento participativo, la trascendencia en relación con las formas estatutarias de las entidades de la economía solidaria y la voluntad de atender nuevas demandas sociales de forma innovadora para lograr un cambio social[49].

Las nuevas realidades económicas hacen que surjan iniciativas en respuesta a los problemas sociales contemporáneos, como el cuidado de las personas dependientes o problemas medioambientales. Estas organizaciones o redes de economía solidaria suelen tener sus raíces a nivel local y se basan en un mecanismo de reciprocidad, dependiendo tanto de recursos monetarios como no monetarios, basados en el mercado y ajenos a él, así como de empleos remunerados y voluntarios.

La economía solidaria iría más allá de la economía social al entender unos objetivos más amplios de solidaridad, en aras de un cambio social más profundo. La economía solidaria traspasa e interrelaciona los tres sectores (Estado-privado-tercer sector), aglutinándolos dentro de una estrategia global de trasformación social[50]. Así, como recoge la Carta de la Economía Solidaria[51], la economía solidaria es un enfoque de la actividad económica que

[48] *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos J. L., *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*, CIRIEC-International – Centre international de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative, Bruselas, 2017, pp. 19-20.

[49] *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: …, *op. cit.*, p..34 citando a Laville, J. L., L'Économie solidaire. Une perspective internationale, Descée de Brouwer, Paris, 1994 ; Laville, J. L, "Économie solidaire: les enjeux européens", *Hermes la revue*, nº 36, 2003, pp. 27-35.

[50] *Vid*., Pérez de Mendiguren Castresana, J. C., Etxezarreta Etxarri E. y Guridi Aldanondo. L., "Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate", *Papeles de la economía Solidaria*, n°1, 2009, pp. 1-40; Laville, J. L., "A economía solidária: Um movimento internacional", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº, 84, 2009, pp. 7-47.

[51] REAS-Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria, *Carta de Principios de la Economía Solidaria*, Mayo 2011. Disponible en http://www.economíasolidaria.org/files/CARTA_ECONOMÍA_SOLIDARIA_REAS.pdf (última consulta 28 de septiembre de 2023). La carta de la Economía Solidaria es la espina dorsal y elemento identitario de la economía solidaria realizada por REAS que es una red de redes de economía alternativa y solidaria,

tiene en cuenta a las personas, el medio ambiente y el desarrollo sostenible y sustentable, como referencia prioritaria, por encima de otros intereses.

Por otro lado, muy extendido, encontramos el término economía social y solidaria, que es definido por la Organización Internacional del Trabajo como "un concepto que se refiere a las empresas y las organizaciones, en particular, las cooperativas, las mutuas sociales, las asociaciones, fundaciones y las empresas sociales, que producen específicamente bienes, servicios y conocimiento a la vez que persiguen los objetivos sociales y económicos y promueven la solidaridad". De lo anterior se desprende que se incluye a los actores tradicionales de la economía social (asociaciones, cooperativas, mutuas y fundaciones), junto a una variedad de otros tipos de organizaciones que han surgido en los últimos años.

Las entidades que pertenecen a la economía social y solidaria participan en el mercado suministrando bienes y servicios, y aun siendo diversas y heterogéneas, comparten características propias que las separan de las entidades tradicionales que operan en el mercado. Normalmente surgen en el entorno local como respuesta a necesidades comunes a colectivos ciudadanos y cuentan con una elevada participación voluntaria, que juega un papel decisivo en la etapa de constitución y puesta en marcha de la actividad, que no está orientada principalmente a la obtención de ingresos para redistribuir entre los miembros, sino que persigue intereses comunes a estos y a la sociedad en general (como en el caso de las empresas sociales).

Las referencias a la economía solidaria a nivel europeo por parte de las instituciones no han sido muchas, destacando las resoluciones del Parlamento Europeo de 1994 y 2015[52], donde los términos economía social y economía social y solidaria son utilizados indistintamente.

compuesta por más de ochocientas entidades agrupadas en redes territoriales y sectoriales, que están presentes en el ámbito internacional a través de RIPESS (Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social y Solidaria).

[52] Resolución del Parlamento Europeo, sobre la economía alternativa y solidaria de 6 de mayo de 1994 (*DOCE* nº C 205 de 25 de julio de 1994) y Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de septiembre de 2015, sobre emprendimiento social e innovación social en la lucha contra el desempleo (2014/2236(INI)) (*DOUE* nº 316, de 22 de septiembre de 2017)

Los conceptos de economía social y economía social y solidaria, en ocasiones parecen reflejar diferentes perspectivas de una misma realidad, quedando reflejado en el uso de la expresión economía social y solidaria como concepto que integra ambas percepciones, y que es utilizada tanto por algunas instituciones y organizaciones, como por algunas normativas, como es el caso de Francia o Grecia, como podremos comprobar cuando abordemos dichas normativas en el apartado de Derecho comparado, más adelante.

4.1.3. Otros conceptos emergentes y próximos a la economía social: economía colaborativa, economía circular y economía del bien común.

Comenzaremos con el término economía colaborativa, que ha emergido en los últimos años vinculado a la revolución digital, donde las nuevas tecnologías están transformando las relaciones comerciales, laborales, financieras o incluso la educación. La Comisión Europea[53] define la economía colaborativa, también conocida como *sharing economy*, como modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas, las cuales crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares, al tiempo que, por lo general, las transacciones no implican un cambio de propiedad y pueden realizarse con o sin ánimo de lucro. En la economía colaborativa intervienen los prestadores de servicios, las personas usuarias y las plataformas colaborativas, haciendo uso de las TIC´s para reducir las asimetrías de información y costes de transacción, al poner en contacto a individuos con necesidades en común, así como para ampliar y profundizar en los mercados colaborativos[54]. La propiedad de las plataformas digitales en torno a las cuales gira la economía colaborativa varía en función de los agentes finales que en ellas participan, las funciones que desempeñan en ellas y la forma en la que se controlan y distribuyen los excedentes, puesto que pueden ser desde plataformas privadas que adoptan formas de tipo

[53] Comisión Europea, Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Una Agenda Europea para la economía colaborativa*, Bruselas, 2 de junio de 2016, COM(2016) 356 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=EN (Última consulta 28 de septiembre de 2023)

[54] *Vid*., Alfonso Sánchez, R., "Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, n.º 88, 2016, pp. 231-258; Navarro Lérida, M. S., "Las empresas ante el espejo. Una revisión del concepto de interés social en la nueva economía. Economía colaborativa, información no financiera y blockchain", *RdS*, 56, 2019.

capitalista, hasta plataformas cooperativas y de la economía social[55]. Las mayores y más conocidas plataformas de economía colaborativa revisten una forma jurídica capitalista que, en atención a su fin lucrativo en busca de la maximización de beneficios, podrían incurrir en costes sociales con empleos precarios y reducción de derechos laborales, lo que nos llevaría a cuestionarnos su pertenencia a la economía social. Por lo que la economía social y la economía colaborativa podríamos decir que conectan e influyen la una en la otra, pudiendo entidades de la economía colaborativa evolucionar hacia la economía social o viceversa.

Otro concepto muy actual es el de economía circular, término ligado estrechamente a la necesidad de un desarrollo económico en armonía con el medio ambiente y los recursos naturales limitados, es decir, que este tipo de economía facilite la reutilización sobre la base del uso de energías renovables y productos que reduzca la obsolescencia o la generación de residuos. Esta economía es más armónica con el medioambiente y va en la línea de la sostenibilidad medioambiental, presente en la economía social.

En el contexto europeo, la Comisión Europea en su Comunicación[56] de 2015, *Cerrar el círculo: un plan de acción de la UE para la economía circular,* justifica un paquete de medidas para ayudar a las empresas y los consumidores europeos en la transición a una economía más circular, considerándolo una oportunidad para transformar la economía y generar nuevas ventajas competitivas y sostenibles. La Estrategia España Circular 2030 sienta las bases para impulsar este nuevo modelo de producción y consumo, y contribuye así a los esfuerzos de España por lograr una economía sostenible, descarbonizada, eficiente en el uso de los recursos y competitiva. La Estrategia Española de Economía Circular se alinea con los objetivos de los dos planes de acción de economía circular de la Unión Europea, *Cerrar el círculo: un plan de acción de la UE para la economía circular* de 2015 y *Un nuevo Plan de Acción de Economía Circular para una Europa más*

[55] *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: …, *op. cit.*, pp. 25-27.

[56] Comisión Europea, Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. C*errar el círculo: un plan de acción de la UE para la economía circular*, Bruselas, 2 de diciembre de 2015, COM(2015) 614 final. Disponible en https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/economía-circular/plandeaccioncomes_tcm30-425898.pdf (Última consulta 28 de septiembre de 2023).

limpia y competitiva de 2020, además de con el Pacto Verde Europeo y la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible[57].

Cabe destacar la promulgación, a nivel autonómico, de la Ley 7/2019, de 29 de noviembre, de Economía Circular de Castilla-La Mancha, que asumía por primera vez en España, con carácter integral, los postulados de la economía circular, seguida posteriormente al mismo nivel por la Ley 5/2022, de 29 de noviembre, de residuos y suelos contaminados para el fomento de la economía circular, en la Comunidad Valenciana y la Ley 3/2023, de 30 de marzo, de Economía Circular de Andalucía. A nivel estatal, la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, contiene regulación relativa a la gestión de los residuos[58] y tiene por objeto sentar los principios de la economía circular a través de la legislación básica en materia de residuos, así como contribuir a la lucha contra el cambio climático y proteger el medio marino.

Para finalizar, nos referiremos a la economía del bien común, corriente que plantea un tipo de economía no centrada en la maximización del beneficio sino en el bien común, es decir, no considera el fin de lucro como motor del cambio. El máximo valedor actual de este enfoque económico es Christian Felber, quien en 2010 propuso un instrumento para

---

[57] Comisión Europea, Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. C*errar el círculo: un plan de acción de la UE para la economía circular*, Bruselas, 2 de diciembre de 2015, COM(2015) 614 final. Disponible en https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/economía-circular/plandeaccioncomes_tcm30-425898.pdf ; *Nuevo Plan de acción para la economía circular por una Europa más limpia y más competitiva*, Bruselas, 11 de marzo de 2020 COM(2020) 98 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9903b325-6388-11ea-b735-01aa75ed71a1.0018.02/DOC_1&format=PDF y *El Pacto Verde Europeo*, Bruselas, 11 de diciembre de 2019 COM(2019) 640 final. Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0004.02/DOC_1&format=PDF (Última consulta 28 de septiembre de 2023)

[58] Respectivamente, Ley 7/2019, de 29 de noviembre, de Economía Circular de Castilla-La Mancha (*DOCM* nº 244, de 12 de diciembre de 2019 y *BOE* nº 28, de 1 de febrero de 2020); Ley 5/2022, de 29 de noviembre, de residuos y suelos contaminados para el fomento de la economía circular en la Comunitat Valenciana (*DOGV* nº 9482, de 01 de diciembre de 2022) (*BOE* nº 34, de 09 de febrero de 2023); Ley 3/2023, de 30 de marzo, de Economía Circular de Andalucía (*BOJA* nº 67, de 11 de abril de 2023) (*BOE* nº 98, de 25 de abril de 2023); Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular (*BOE* nº 85, de 9 de abril de 2022).

conocer la contribución de empresas y entidades al bien común a través de un balance e ideó incentivos para aquellas que contribuyeran en mayor medida al logro de estos objetivos sociales. La valoración de la contribución al bien común, en línea con la tendencia a suministrar información no financiera por parte de las empresas, se lleva a cabo a través del balance del bien común, la matriz del bien común, el informe del bien común y la auditoría externa del bien común[59].

En el año 2016 el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo *Economía del Bien Común: un modelo económico sostenible orientado a la cohesión social*[60], estableció que la economía del bien común, como modelo holístico que pretende integrar la economía en el contexto social, cultural y ecológico de la sociedad europea, comparte valores con algunas de las propuestas o conceptos económicos que en líneas anteriores hemos comentado. En concreto, en relación con la economía social, se puede decir que la economía del bien común comparte valores como la dignidad humana, solidaridad/cooperación, sostenibilidad ecológica, justicia social y democracia.

4.1.4. Breves consideraciones en torno a la Responsabilidad Social Corporativa en las sociedades y a la figura de las sociedades de beneficio e interés común, relacionado con los objetivos de sostenibilidad.

Sin ánimo de ser exhaustivos, y por alejarse del objeto de nuestra tesis, en este apartado realizaremos algunas breves consideraciones en torno a la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial (en adelante, RSC/RSE) en atención a la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento (UE) nº 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de

[59] *Vid*., Felber, C., "La Economía del Bien Común: un modelo económico con futuro", *Dossieres EsF*, nº 13, 2014, pp. 20-23; García Calvente, Y., "Economía del bien común: análisis y propuestas sobre la constitucionalidad de su incentivación fiscal", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 26, 2015, pp. 261-302; *Vid*., Mugarra Elorriaga, A. "Balance Social y Responsabilidad Social en las Empresas de Economía Social", *Mediterráneo Económico*, nº 6, 2004, pp. 311- 331.

[60] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "La Economía del Bien Común: un modelo económico sostenible orientado a la cohesión social" (2016/C 013/06), (*DOUE* nº C 13, de 15 de enero de 2016) Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IE2060&from=ES (Última consulta el 28 de septiembre de 2023)

información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, cuyo objetivo es mejorar el marco de presentación y verificación de la información sobre sostenibilidad. A sí mismo, nos aproximaremos a la figura de las sociedades de beneficio e interés común, por su reciente reconocimiento en la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas.

La RSC/RSE no es un concepto determinado y preciso, así como los elementos o aspectos que lo conforman que no son ni serán siempre los mismos, puesto que se puede decir que se trata de una institución dinámica que ha ido y sigue evolucionando, a la vez que trata de diferenciarse de otros conceptos[61]. El concepto de responsabilidad social nace entorno a finales del Siglo XX[62], pero no es hasta la publicación en 2001 del Libro Verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad de las empresas*[63] de la Comisión Europea, cuando irrumpe en las agendas políticas de Europa y en el mundo académico. Por parte de las Instituciones se persigue fomentar diferentes actuaciones encaminadas a que las organizaciones empresariales incorporen en su modelo de gestión un comportamiento responsable en materias sociales o medioambientales. Esto no quiere decir que previo a este momento no existieran empresas "socialmente responsables", puesto que podemos afirmar que la economía social representa una forma de hacer

[61] *Vid.,* Amestí Mendizábal, C., "La responsabilidad social corporativa: una forma de administra", en AA.VV., *Estudios sobre los órganos de las sociedades de capital Vol.II. Liber Amicorum Fernando Rodriguez Artigas y Gaudencio Esteban Blanco* (Juste, J. y Espín C. coords.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 413-445; Iturrioz del Campo, J., Masa Lorenzo, C.I. y Medina Castaño, A., "La transparencia sobre Responsabilidad Social Corporativa y su implicación con el comportamiento económico-financiero: efectos en las empresas de Economía Social., *REVESCO*, nº 132, 2019, pp. 122–43.

[62] No hay consenso sobre los antecedentes. Para algunos la noción de Responsabilidad social empresarial fue acuñada por H.R. Bowen en 1953. *Vid.,* Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: …, *op. cit.*, p.28. Para otros se establece en los años 20 con la publicación de Oliver Sheldon donde este autor manifiesta que "las responsabilidades básicas de la gestión son sociales y hace referencia a ética en la gestión de las empresas. *Vid.,* Mozas Moral, A y Puentes Poyatos, R., "La responsabilidad social corporativa y su paralelismo con las sociedades cooperativas", *REVESCO*, nº 103, 2010, pp. 75-100.

[63] Comisión, *Libro verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas* Bruselas, 18 de julio de 2001, *(*COM/2001/0366 final). Disponible en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52001DC0366 (Última consulta 30 de septiembre de 2023).

empresa basada en los valores constitutivos de la responsabilidad social corporativa[64] puesto que las acciones que llevan a cabo están relacionadas, entre otras, con la solidaridad social, la cohesión, la equidad y la inserción social. Una empresa socialmente responsable[65] sería aquella que dedica parte de sus recursos patrimoniales a la realización de actividades ajenas a su objeto social y, entendida la responsabilidad social corporativa como ejemplo de las tendencias filantrópicas existentes en el mundo empresarial, sean entendidas como medidas destinadas a realizar o promover el interés general.

En 2011, la Comisión amplió el concepto y adoptó una nueva estrategia, definiendo la RSC/RSE como la responsabilidad que tienen las empresas por el impacto que éstas producen en la sociedad, para lo que deberían integrar dentro de sus estrategias empresariales procedimientos destinados a la integración de asuntos sociales, medioambientales y éticos, así como respeto por los derechos humanos y a las preocupaciones de los consumidores, siempre en colaboración con todos sus grupos de interés. La RSC/RSE persigue crear valor no solo para los propietarios y grupos de interés, sino para toda la sociedad en su conjunto, así como identificar, prevenir y mitigar los posibles impactos adversos[66].

Desde Europa, el Parlamento Europeo, en sendas Resoluciones de 6 de febrero de 2013 sobre responsabilidad social de las empresas, tituladas, respectivamente, *Comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible* y *Promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e*

---

[64] *Vid.,* De Castro Sanz, M., "Las empresas de Economía Social y la Responsabilidad Social Corporativa", *Papeles de economía española*, nº108, 2006, pp. 92-104.

[65] *Vid.,* Embid Irujo, J. M., "Gobierno Corporativo y responsabilidad social corporativa", en AA.VV. *Estudios sobre los órganos de las sociedades de capital (VOL. II) Liber Amicorum Fernando Rodriguez Artigas y Gaudencio Esteban Blanco* (Juste, J. y Espín C. coords.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 413-445.

[66] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europe y al Comité de las Regiones, Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, Bruselas, 25 de octubre de 2011 COM (2011)681 final. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_es.pdf. En marzo de 2019 se publicó un informe sobre el estado esta Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de 2011 en la que se ratifica la definición renovada de RSC/RSE en Commision staff working document, Crporate Social Responsability, Responsible Business Consuct, and Business and Human Rigths: Overviews Progress, Brussels, 20.3.2019 SWD(2019) 143 final. Disponible en https://ec.europa.eu/docsroom/documents/34482

integradora, reconoció la importancia de que las empresas divulguen información sobre factores sociales y medioambientales, con el fin de identificar riesgos para la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores y los consumidores, al resultar la divulgación de información no financiera esencial para la transición hacia una economía mundial sostenible[67] en la que rentabilidad a largo plazo vaya de la mano con la justicia social y la protección medioambiental. La asunción de una responsabilidad por parte de las empresas frente a la sociedad, el medioambiente y los trabajadores permitirá una situación en la que todos salgamos beneficiados y aumentará la confianza necesaria para garantizar el éxito económico[68]. La incorporación de esta información no financiera en los informes de gestión, en principio casa perfectamente con los fines sociales de las empresas de la economía social, entre las que se encuentran nuestras sociedades laborales.

La incorporación de la responsabilidad social a las empresas se materializa a través de Recomendaciones y Códigos de Buen Gobierno[69]; en todo caso medidas no vinculantes y no como deberes expresados en la norma. En España cabe destacar la reforma de la Ley de Sociedades de Capital llevada a cabo por Ley 31/2014 que inserta la responsabilidad social en la legislación societaria, aunque de forma limitada en el marco del consejo de administración de la sociedad cotizada, así como la Ley 3/2007, Orgánica para la Igualdad de Mujeres y Hombres o la Ley 2/2011[70] de Economía sostenible, ambas recogen de manera expresa la figura de la RSC/RSE. No obstante, se sigue avanzando en

[67] Comunicación de la Comisión, *EUROPA 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas, 3 de marzo de 2010, (COM/2010/2020 final),

[68] Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, sobre responsabilidad social de las empresas: comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible (2012/2098(INI)) (*DOUE* nº C24, de 22 de enero de 2016).

[69] Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (2015, 24 de febrero). Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, revisado en junio 2020. Disponible en https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf (Última consulta el 10 de febrero de 2023)

[70] Respectivamente: Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (*BOE* nº 161, de 3 de marzo de julio de 2010); Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (*BOE* nº 293, del 4 de diciembre de 2014); Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*BOE* n 71, de 23 de marzo de 2007). Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (*BOE* nº 55, de 5 de marzo de 2011).

torno a la responsabilidad social a través de la publicación de normas que a nivel europeo van imponiendo más que recomendando. La Directiva Europea de 2014 sobre información no financiera y diversidad[71], dio lugar a la trasposición de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad[72,] según la cual, las sociedades incluidas en su ámbito de aplicación, en cumplimiento de la obligación de presentar el estado de información no financiera consolidado incluirán, entre otras, información relativa a las cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal. La norma, como las anteriores, en el marco de la máxima del *comply or explain*, es un avance más en asuntos relativos a la responsabilidad social puesto que va más allá de una recomendación. En esta línea, la Directiva 2022/2464[73] del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2022, por la que se modifican el Reglamento 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, con el fin de equiparar la información sobre sostenibilidad con la información financiera, surge como respuesta al aumento exponencial de la demanda de información sobre esta materia que se ha producido en los últimos años, permitiendo el acceso a datos fiables y comparables. Esta Directiva introduce obligaciones más detalladas sobre el impacto de las empresas en el medio ambiente, los derechos humanos y el ámbito social, basados en criterios comunes en línea con los objetivos de la Unión Europea sobre el clima. Esta nueva Directiva deberá de ser traspuesta a nuestro ordenamiento jurídico, existiendo ya un Anteproyecto de Ley para la regulación del marco de información

[71] Directiva 2014/1995/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. (*DOUE nº L* 330, de 15 de noviembre de 2015)

[72] Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (*BOE* nº 314, de 29 de diciembre de 2018), se incorpora al Derecho español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo.

[73] Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (*DOUE* nº L 322, de 16 de diciembre de 2022).

corporativa sobre cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza, que supondrá la modificación del Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Esta nueva Directiva y su posterior trasposición obliga a las empresas a informar regularmente sobre el efecto de su actividad en las personas y el medio ambiente.

La triple dimensión de la RSC, responsabilidad económica, social y medioambiental, está presente en las entidades de la economía social, pero la aplicación de una estrategia de responsabilidad social en el marco de un plan de empresa no es condición suficiente para merecer la consideración de entidad de la economía social o de empresa social y solidaria. A su vez por las naturaleza y caracteres de la economía social se podrían suponer inherente la RSC/RSE a las entidades que la conforman, pero existen matizaciones puesto que algunas de las entidades consideradas de la economía social como las cooperativas, constituidas para satisfacer las necesidades de sus miembros con arreglo a los llamados principios cooperativos, pueden no llevar el sello de la RSC/RSE, al igual que sucede con la mayoría de las asociaciones o mutuas. No quita que algunas entidades de la economía social como por ejemplo ciertas clases de cooperativas (inserción social o semejantes), asociaciones que persigan un interés público o fundaciones si lleven en su ADN la RSC/RSE[74].

Actualmente las sociedades dirigen sus actuaciones comprometidas con el medioambiente, lo social o el gobierno corporativo (en inglés ESG, siglas de *Environment, Social, Governance*) o llevan a cabo una gestión para la "sostenibilidad", que debe atender tanto los fines lucrativos de los socios como otros objetivos[75].

Antes de acabar este apartado es necesario mencionar el reciente reconocimiento, con una redacción muy genérica, de la figura de las Sociedades de Beneficio e Interés Común con la entrada en vigor de la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de

[74] *Vid.,* Embid Irujo, J. M., "Derecho de sociedades y economía social: nuevos retos", en AA.VV., *El derecho de sociedades y de cooperativas: nuevos retos en su configuración y en la gestión de los administradores* (Emparanza Sobejano, A., dir.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- Sao Paulo, 2019, pp. 31-35.

[75] *Vid.,* Recalde Castells, A., "La obligación de las sociedades de identificar, reducir y reparar los efectos adversos sobre el medioambiente y los derechos humanos (Notas a la Propuesta de Directiva sobre "diligencia debida" -"due diligence"- en materia de sostenibilidad)", *RdM,* nº 323, 2022; Boquera Matarredona, J., "La responsabilidad social empresarial en la empresa familiar", en AA.VV., p. 127.

empresas. En su Disposición Adicional décima se reconoce el posible reconocimiento, via desarrollo reglamentario, de la figura de la Sociedad de Beneficio e Interés Común en aquellas sociedades de capital que de forma voluntaria recojan en sus estatutos su compromiso con la generación explícita de impacto positivo a nivel social y medioambiental a través de su actividad; su sometimiento a mayores niveles de transparencia y rendición de cuentas en el desempeño de los mencionados objetivos sociales y medioambientales; y la toma en consideración de los grupos de interés relevantes en sus decisiones[76]. De esta forma, y a través de este reconocimiento legal, las sociedades de capital que en sus estatutos reconozcan estas menciones, se acercan de algún modo a los postulados propios de las entidades de la economía social, principalmente cooperativas y sociedades laborales.

4.2. Economía social: Orígenes y fines.

Desde el nacimiento del capitalismo industrial hasta nuestros días, uno de los principales retos históricos ha girado en torno al dilema para conjugar o conciliar la justicia social[77] con la libertad económica y capitalista. La propiedad privada y la no intervención del Estado, en los que estaba basado el sistema de mercado, presentan algunos efectos negativos[78], propiciando una distribución no equitativa de la renta y la riqueza, que provoca fuertes desigualdades sociales y hace aconsejable una intervención del Estado. Las iniciativas tomadas por las sociedades democráticas en un intento por solucionar este desequilibrio son de dos tipos. De una parte, el creciente protagonismo del Estado en la actividad económica y social para rectificar esos fallos o ineficiencias del mercado y conseguir una más equilibrada distribución de la renta, con el paso del modelo de Estado liberal a Estado Social, constitucionalmente obligado a la intervención económica con

[76] *Vid.,* Gónzalez Pachón, S., "La sociedad de beneficio e interés común en la Ley 18/2022 y su regulación en el Derecho comparado", *RdS,* nº 66, 2022.

[77] Si la justicia social es el aspecto central del concepto jurídico de desarrollo sostenible y la materialización del derecho humano de participación democrático es el mecanismo por el que se regenera la justicia social, urge considerar otras entidades que proporcionen la posibilidad de organizar esa participación ante la incapacidad de las instituciones tradicionales. *Vid*., Henrÿ, H., "Superar la crisis del estado de bienestar: el rol de las empresas democráticas, una perspectiva jurídica", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 24, 2013, pp. 11-20.

[78] *Vid*., Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos J. L., *Libro Blanco de la Economía Social…, op. cit.,* pp. 5-6; Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social*…, *op. cit.*, pp. 36-38.

fines y objetivos de interés general. Y, por otra parte, desde la sociedad civil, se impulsan iniciativas empresariales desde los grupos sociales más desfavorecidos, que persiguen integrar lo económico y lo social con un último fin que es el de resolver un problema colectivo y social, ya sea este de empleo, calidad de vida, consumo, ahorro, educativo, sanitario o defensa de precios a través de la concentración de la oferta y ampliación a nuevos productos. Estas organizaciones que surgen como respuesta a la miseria generada por los procesos de industrialización al no poder satisfacer sus necesidades[79] o hacerlo con dificultades, deciden autoproducir esos bienes y servicios en mejores condiciones o, en otros casos, ocuparse de la distribución de los mismos[80].

Estas iniciativas empresariales surgidas en este contexto, independientemente de su diversa tipología jurídica y objeto social, comparten una ética común con base en la solidaridad, servicio a las personas socias y a la sociedad en general y se empezaron a identificar con la economía social. Estas organizaciones e instituciones con un papel relevante en el escenario económico, político y social encuentran en las cooperativas sus representantes más genuinos.

El reto histórico de conjugar la libertad económica con la justicia social está presente en la actualidad manteniendo su compleja solución, ya que necesita de respuestas innovadoras y alejadas de los modelos tradicionales, así como compatibilizar los objetivos políticos y económicos como el pleno empleo, el crecimiento económico o la mejora de la calidad de vida, con el respeto al medioambiente y a la diversidad en todo su alcance. Estos retos, no solo a nivel local sino global, plantean un cambio sustancial

[79] La economía social e inicialmente el cooperativismo, surgen entre la clase obrera que era explotada y luchaba para mejorar sus malas condiciones de vida. En otras palabras, la cooperación fue inicialmente hija de la necesidad, una respuesta a las necesidades de diversos grupos de la sociedad. Desde una perspectiva socioeconómica la economía social nace y se desarrollada como respuesta a los fallos de la economía dominante. Y desde una dimensión sociopolítica o sociocultural se explica por la necesidad de los individuos de identidad colectiva, sentimiento de pertenencia a un grupo con un mismo destino. *Vid*., Defourny, J., Favreau L. and Laville, J. L., "Introduction to an International Evaluation", en AA.VV., *Tackling social exclusion in Europe. The contribution of the social economy,* Ashgate Publishing, New York, 2001, pp.3-28. Un estudio detallado de los orígenes del cooperativismo. *Vid*., Llobregat Hurtado, M. L, *Mutualidad y empresas cooperativas*, Jose Mª Bosch, Barcelona, 1990, pp. 1-10.

[80] *Vid*., Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…, op. cit.*, pp. 45-47; Paniagua Zurera, M., "Los empresarios de la economía social y su valor social añadido (Del soft law comunitario a la precursora ley española de economía social)", *Revista de Fomento Social*,, nº 66, 2011, p. 366.

de los problemas económicos a resolver y la aparición de nuevas necesidades sociales consecuencia de la globalización económica en la que vivimos; la importancia de las tecnologías de la información y la comunicación; y una mayor conciencia social que contempla la solidaridad, no sólo como consideración ética sino también como un imperativo económico que garantice el bienestar y la paz social.

El surgimiento de las primeras personas empresarias de la economía social tiene lugar a mediados del siglo XIX, sin perjuicio de la existencia de algunos antecedentes desde la Revolución Industrial, apareciendo las primeras cooperativas, mutuas y asociaciones obreras en las zonas más industrializadas de la Europa Occidental. El cooperativismo que surge como reacción de las personas trabajadoras a la revolución industrial y como alternativa al sistema capitalista, y que también supone una reacción ante el desempleo sufrido por las personas más desfavorecidas económicamente, constituye el eje vertebrador de la economía social[81].

La primera sociedad cooperativa moderna, la *Rochdale Equitable Pioneers Society*[82] se constituye en 1844, en una pequeña población de Manchester, en el norte de Inglaterra,

[81] El profesor VARGAS VASSEROT indica que en el nacimiento de la economía social se encuentran las primeras experiencias cooperativas, asociativas y mutualistas desde finales del siglo XVIII y que se desarrollan a lo largo del siglo XIX en Europa en los diferentes países europeos. *Vid*., Vargas Vasserot, C., "La organización de entidades público-privadas a través de sociedades mercantiles", en AA.VV., *El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas* (Embid Irujo J. M. y Emparanza Sobejano, A. dirs.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- Sao Paulo, 2012, pp. 93-95 y ss.; Defourny, J, y Monzón Campos J. L., *Économie sociale (entre économie capitaliste et économie publique). Third Sector (cooperatives, mutual and nonprofit organizations),* De Boeck Université, Bruxelles, 1992; Monzón Campos J. L. y Herrero Montagud., M., "Empresas sociales, emprendimiento social y economía social", *Revista Española del tercer sector*, nº 35, 2017, p. 23. *Vid*., también Embid Irujo, J. M., "Derecho de sociedades y economía social: nuevos retos", en AA.VV., *El derecho de sociedades y de cooperativas: nuevos retos en su configuración y en la gestión de los administradores* (Emparanza Sobejano, A., dir.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- Sao Paulo, 2019, pp. 19-20; Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "*La economía social en la Unión Europea*…, *op. cit.*, pp. 8-9.

[82] El origen de los principios cooperativos se encuentra en los estatutos de *Rochdale Equitable Pioneers Society*. Aunque algunas de las premisas recogidas en los estatutos iniciales de esta experiencia, como democracia, retorno, puerta abierta y remuneración del capital con un interés, fueron concebidas y experimentadas en iniciativas anteriores, es la experiencia *rochdaliana* la que definitivamente aplicó estas reglas o principios con éxito a la organización empresarial. *Vid*., Paniagua Zurera., M., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. Las sociedades

fruto de la experiencia iniciada por profesionales textiles, que tras la Revolución Industrial vieron perjudicados sus intereses y decidieron unir sus recursos en beneficio propio. Esta experiencia cooperativa, cuyo objeto social era múltiple y funcionaba a través de la autogestión y organización, permitía obtener ventajas económicas a sus miembros, lo que les permitió luchar contra la presión de las grandes compañías. Estas ventajas se concretan en el establecimiento de un almacén para la venta de alimentos básicos a las personas socias, fabricación de productos para el empleo de personas sin trabajo, así como la adquisición o alquiler de propiedades de tierra para cultivar por parte de las personas socias.

En Europa, según el profesor CANO LÓPEZ[83], existen tres ensayos diferentes para explicar la formación del sector de la economía social. Dos de ellos desde una perspectiva macroeconómica, la concepción monista y dualista de la economía social, y una tercera concepción pluralista de la economía social desde la perspectiva microeconómica. La concepción monista se configura durante el siglo XIX y primera década del siglo XX como un movimiento sociopolítico formado por diferentes colectivos con el carácter anticapitalista como factor común y que se revelaban ante los efectos negativos de la industrialización. Este sistema alternativo revolucionario pretende sustituir la competencia y el egoísmo por la colaboración y el altruismo, sobre la base de la ayuda mutua. Por su parte, la concepción dualista concibe la economía social como un "colchón" del sector capitalista del mercado, una economía creadora de infraestructura dirigida a facilitar un eficiente funcionamiento de las empresas privadas capitalistas. Y por último, la concepción pluralista, mayoritariamente aceptada por doctrina y tribunales, es en la practica la asumida por los agentes propios del sector, y considera la economía social no como un sistema revolucionario ni como colchón del sector capitalista de mercado, sino como una institución económica básica del propio sistema económico, con dos corrientes de pensamiento: la seguida por la doctrina francesa, en la que las entidades de la economía social se caracterizan por constituir una asociación de personas, total sometimiento al derecho privado, ausencia de ánimo de lucro y funcionamiento democrático; y la seguida

laborales. La sociedad de garantía recíproca. Vol. I", en AA.VV., *Tratado de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2005, pp. 33-34; Duque Domínguez J. F., *Principios cooperativos y experiencia cooperativa en Congreso de cooperativismo,* Universidad de Deusto, Bilbao, 1998, p. 98.

[83] *Vid*., Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social …, op. cit.*, pp. 42-45.

por la doctrina alemana que considera el interés general el eje principal del sector de la economía social.

4.3. Concepto de economía social.

La delimitación conceptual de la economía social ha sido y, aún hoy, es uno de los temas que han suscitado mayor atención, y como consecuencia una ingente producción científica[84] entre los investigadores y estudiosos, puesto que, como realidad económica y social, evoluciona con el tiempo y los diferentes escenarios a los que se enfrenta. La importancia de una correcta identificación conceptual de la economía social responde a la necesidad de evaluar su importancia cuantitativa y establecer los mecanismos de actuación eficaz, así como su función en la economía de mercado.

En la década de los 70 en Francia las organizaciones que representaban a cooperativas, mutuas y asociaciones crearon el Comité Nacional de Enlace de las Actividades Mutualistas, Cooperativas y Asociativas (CNLAMCA), pudiendo considerarse este

[84] Entre otros Mozón Campos, J. L., "La economía social en España", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 0, 1987, pp. 20-22; Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J. L., *Las Cuentas Satélites de la Economía Social en España: una primera aproximación, CIRIEC-España*, Valencia, 1995; Montolio Hernández, J. M., "Economía Social: concepto, contenido y significación en España, *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 42, 2002, pp. 5-32; Barea Tejeiro, J. L., "Concepto y agentes de la Economía…, *op. cit.*, pp. 109-117; Barea Tejeiro, J., "Economía social: concepto y delimitación", *Mediterráneo Económico*, nº 6, 2004, pp. 23-33; Barea Tejeiro, J., "El concepto científico de economía social desde la perspectiva actual", *Temas para el debate*, nº 167, 2008, pp. 23-26; Calvo Ortega, R., "Concepto y entidades de Economía Social", *Anuario Iberoamericano de la Economía Social*, 2009, nº 0, pp. 31- 48; Fajardo García, G., "El fomento de la economía social en la legislación española", *REVESCO*, nº 107, 2012, pp. 58-97; Fajardo García, G., "El concepto legal de economía social y la empresa social", Revista *Vasca de economía social- GEZKI, nº* 8, 2012, pp. 63-84; Fajardo García, G., "Las empresas de economía social en la Ley 5/2011, de 29 de marzo", *RdS*, nº 38, 2012, pp. 245-280; Fajardo García, G., "La identificación de las empresas de economía social en España…, *op. cit.*, pp. 99-126; Chaves Ávila, R., Monzón Campos, J. L., y Zaragoza Pascual, G., "La economía social: concepto, macromagnitudes y yacimiento de empleo para el Trabajo Social", *Cuadernos De Trabajo Social*, nº *26*, 2013, pp. 19-29; Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J. L., *Las Cuentas Satélites de la Economía …, op. cit. Vid*., Etxezarreta Etxarri, E. y Morandeira Arca, J., "Consideraciones conceptuales sobre la Economía Social a la luz de la Ley 5/2011", *Revista vasca de economía social GEIZKI*, nº. 8, 2012, pp. 7-36; Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: …, *op. cit.*, pp. 5-50. *Vid*., Monzón Campos, J. L., "Economía Social y conceptos afines, fronteras borrosas…, *op. cit.*, pp. 9-24.

momento como el comienzo del concepto de economía social[85], tal y como se conoce hoy en día. Es en 1980 cuando el CNLAMCA publicó la Carta de la Economía Social[86] en la que define la economía social como "el conjunto de entidades no pertenecientes al sector público que, con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de las personas socias, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes de ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a las personas socias y a la sociedad".

El Bélgica, el Consejo Valón de la Economía Social o *Conseil Wallon de l'Économie Sociale* en 1990 estableció que la economía social se componía de actividades económicas ejercidas por sociedades, principalmente cooperativas, mutualidades y asociaciones, cuya ética se traducía en los siguientes principios: la finalidad de servicio a sus miembros o a la colectividad antes que de lucro (más que la del beneficio), autonomía de gestión, procesos de decisión democráticos, y por último, primacía de las personas y del trabajo sobre el capital en la distribución de rentas[87].

---

[85] Es en Francia donde se comenzó un desarrollo más avanzado en economía social, no solo por el nivel de las contribuciones académicas sino también por los vínculos que se crean entre los actores que se consideran parte de esta. *Vid*., Cracogna, D., "Apuntes sobre la pertenencia o necesidad de un derecho solidario", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa,* nº 16, 2005, p. 136. Será, H. Desroche durante los primeros encuentros de la CNLAMCA, quien sugiere hablar de empresas en vez de organizaciones y se refiere a ellas con el concepto economía social, un concepto ya utilizado por Charles Gide para nombrar a todos estas iniciativas asociativas de cooperativas y mutualidades. *Vid*.,Vicent Chuliá, F., "Perspectiva jurídica de la economía …, *op. cit.*, p. 20. La CNLAMCA se transforma y desde 2001 es el *Conseil des Entreprises, Employeurs et Groupements de l'Économie Sociale,* (CEGES).

[86]La "*Charte de l'économie sociale*" expone los principios y valores que caracterizan a las organizaciones de la economía social en 7 artículos. Disponible en https://www.cressidf.org/wp-content/uploads/2018/06/charte_economie_sociale.pdf (Última consulta 29 de septiembre de 2023)

[87] El Consejo Valón de la Economía Social creado en 1989, a la vez que proponía una definición provisional de la economía social, también enumeró las "principales categorías de la economía social en Valonia". *Vid*., Defourny, J., "La Economía Social en Bélgica", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 8, 1990, pp. 97-107; Defourny, J., "La larga marcha del concepto de economía social", en AA.VV., *Economía Social: Precisiones conceptuales y algunas experiencias históricas*, Altamira, Buenos Aires, 2003, pp. 144-150; Mertens, S., "Définir l'économie sociale", *Les cahiers de la Chaire Cera. Entrepreneuriat et Management en Economie Sociale*, n° 2, 2007, pp. 19-21. Montolio Hernández, J. M., "Economía social: concepto, contenido y …, *op. cit.*, pp. 12-13.

En este mismo año, 1990, la Comisión Científica del CIRIEC-España (Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa) propuso una definición capaz de integrar la concepción tradicional de economía social (cooperativas, mutualidades y asociaciones) con el enfoque *non profit* (incluyendo las asociaciones, fundaciones, organizaciones religiosas, partidos políticos, sindicatos y otras entidades no lucrativas), refiriéndose a ella como el conjunto de empresas privadas que actúan en el mercado con la finalidad de producir bienes y servicios, asegurar o financiar y en las que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada persona socia, correspondiendo un voto a cada una de ellas. La economía social también incluye a aquellos productores no de mercado privados y no controlados por las administraciones públicas cuya función principal es producir servicios no destinados a la venta para determinados grupos de personas, procediendo sus recursos principalmente de donativos, cuotas de las personas no socias, subvenciones y rentas de su patrimonio[88]. Dentro de este amplio grupo de entidades hay que destacar el denominado tercer sector de acción social, asociaciones y fundaciones de acción social

En junio de 2002 la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CMAF), antecesora de la actual Asociación Europea de Economía Social (SEE), formula la Carta de Principios de la Economía Social, destacando la introducción de una matización importante en relación con el principio democrático al considerar a las fundaciones dentro de las entidades de la economía social pese a la ausencia de personas socias[89]. Posteriormente, en la Resolución del Parlamento

[88] Se trata de una definición exhaustiva y que, a efectos contables, utiliza criterios del Sistema Europeo de Cuentas Económicas Integradas, SEC-95, que según sus defensores hace que se sienten las bases para medir con rigor la importancia y el peso económico de la economía social. *Vid*., Chaves Ávila, R y Monzón Campos, J. L., "La economía social y la política económica", en AA.VV., *Política económica: fundamentos, objetivos e instrumentos* (Jordán J..M y Antuñano,I. coords.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pp. 7-26; Chaves Ávila, R y Monzón Campos, J. L., *Libro Blanco de la economía social y del tercer sector de la Comunitat Valenciana*, CIRIEC-España,, Valencia, 2020, pp. 17-25.

[89] La ausencia en la fundación de un sustrato personal (ausencia de personas socias o miembros de la entidad) afecta profundamente a su estructura organizativa, basada en la existencia de un patronato con funciones de gestión, gobierno y representación, así como de deliberación, no existiendo separación competencial entre órgano deliberante y órgano de administración como ocurre en las asociaciones y

Europeo, aprobada el 26 enero 2009, conocida como *Informe Toia*[90] se reproducen casi literalmente los caracteres (o valores) que identificó en 2002 el CEP-CMAF, como definidores del modelo de empresa que denomina economía social y también coincide en identificar los actores, a los que añade las empresas sociales. Estos valores son la primacía de la democracia, la participación de los actores sociales y de la persona y del objeto social sobre el beneficio individual; la defensa y la aplicación de los principios de solidaridad y de responsabilidad; la conjunción de los intereses de los miembros usuarios con el interés general; el control democrático ejercido por los miembros; la adhesión voluntaria y abierta; la autonomía de gestión y la independencia respecto de los poderes públicos, y la asignación de lo esencial de los excedentes al servicio de la consecución de objetivos como el desarrollo sostenible, el interés de los servicios a los miembros y el interés general.

El profesor CANO LÓPEZ[91], en la primera década de los 2000, proponía definir a la economía social como "aquel sector de la realidad socioeconómica caracterizado por la persecución de objetivos de interés general a través de un conjunto de formas empresariales que, además de desarrollar una actividad económica bajo criterios de economicidad, sirven de cauce directo (empresas públicas) o indirecto (cooperativas, sociedades laborales etc.) a la constitucionalmente obligada intervención del Estado en la vida económica", de lo que se desprenden tres elementos básicos y esenciales del concepto: el interés general, la empresa y la acción del Estado.

En esta misma década, el profesor CALVO ORTEGA[92], en la búsqueda de una concepción sencilla y válida para la diversidad de actividades que se recogen bajo el

---

corporaciones. *Vid*., Orejas Casas, J. A., La organización y dirección de las fundaciones, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 32, 2018, p. 16.

[90] Respectivamente CEP-CMAF, *Carta Europea de Principios de la Economía Social*. Déclaration finale commune des organisations européennes de l´Économie Sociale, 20 juin 2002 y Resolución del Parlamento Europeo sobre Economía Social, de 19 de febrero de 2009 sobre economía social (2008/*2250 (INI) (*DOUE* nº 76, de 25 de marzo de 2010) conocido como Informe *Toia*.

[91] *Vid*., Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…, op. cit.*, pp. 49-54.

[92] *Vid*., Calvo Ortega, R., "Entidades de economía social: razones de una fiscalidad específica", en AA.VV., *Fiscalidad de las entidades de economía social: cooperativas, mutuas, sociedades laborales, fundaciones, asociaciones de utilidad pública, centros especiales de empleo, empresas de inserción social* (Calvo Ortega, R. dir.), Civitas, Madrid, 2005, pp. 33-64.

concepto de economía social, definió la economía social como "una actividad de interés general realizada por sujetos empresariales privados a los que la ley limita sus facultades dominicales".

Podemos destacar una definición sintética por parte de las profesoras FAJARDO GARCÍA y SENENT VIDAL[93] que entienden la economía social, antes de la promulgación de la LES de 2011, "como un sector económico que desarrolla actividades de producción o mediación de bienes o servicios al mercado pero cuya finalidad principal no es la obtención de beneficios económicos, sino prestar un servicio a sus miembros y/o a la colectividad", rasgos que, en su opinión, "vienen a coincidir con los caracteres distintivos de diversas entidades de nuestro ordenamiento como son las cooperativas, sociedades laborales, asociaciones, fundaciones, mutuas, mutualidades o sociedades agrarias de transformación".

A su vez, desde la perspectiva científica se apuesta por un concepto que prescinde de criterios jurídicos y administrativos y se centra en el análisis del comportamiento de los actores de la economía social, proponiendo una definición aceptada por el Comité Económico y Social Europeo (CESE) en base a un informe realizado por CHAVES Y MONZÓN en el 2008 sobre la economía social en la Unión Europea, encargado por el propio CESE a CIRIEC[94]. La definición de la economía social propuesta por dicho informe responde al "conjunto de empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus personas socias a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre las personas socias de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligadas directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada persona socia, correspondiendo un voto a cada una de ellas".

---

[93] *Vid*., Fajardo García, G. y Senent Vidal, M. J., "Aspectos relevantes de la investigación jurídica en economía social", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 56, 2006, p. 189.

[94] *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L. (dir.): "La economía social en la Unión Europea…, *op. cit.*, p. 23. *Vid*., Barea Tejeiro, J. L, "Concepto y agentes de la Economía Social…, *op. cit.*, pp. 109-117. Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J. L., *Las Cuentas Satélites de la Economía …, op. cit.;* Chaves Ávila, R. y Monzón Campos J. L., "Las cooperativas en las modernas economías de mercado", *Economistas*, nº 83, 2000, pp. 113-123.

Esta definición, que se corresponde con la delimitación conceptual de la economía social de *Social Economy Europe* y toma como base los Sistemas de Contabilidad Nacionales en vigor, divide la economía social en dos subsectores: el subsector de mercado o empresarial, donde operan las entidades más tradicionales y el subsector productor no de mercado, donde operan organizaciones sin ánimo de lucro, como la mayoría de las asociaciones y fundaciones. Y aunque es evidente que no se trata de una definición jurídica sino estructural, goza de un amplio consenso académico, y al no ceñirse exclusivamente a las entidades clásicas de la economía social (cooperativas, fundaciones, mutuas y asociaciones), permite incluir formas jurídicas diversas y emergentes, entendiendo a la economía social como una realidad amplia, dinámica y en constante cambio.

Como hemos ido recogiendo a lo largo de este trabajo, la economía social comprende una realidad diversa, en ocasiones difícil de concretar, y se entiende por tal, con carácter general, "la actividad económica de carácter privado, basada en la asociación de personas en entidades de tipo democrático y participativo, con primacía de las aportaciones personales sobre las del capital, y donde la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están directamente ligadas con el capital aportado por cada socio"[95].

En el marco español, la economía social, como concepto y como realidad, fue reconocida como tal en la legislación por la Ley 5/2011 de 29 de marzo, de Economía Social, por lo que hasta ese momento la doctrina otorgaba diferentes definiciones al concepto de economía social (como hemos mostrado a lo largo del trabajo) y no se diferenciaba claramente de otras expresiones que se consideraban equivalentes o similares como las de tercer sector, o sector no lucrativo. Actualmente el concepto de economía social engloba una identidad colectiva integradora que posibilita la incorporación de las entidades que la representan en la esfera institucional, de forma que finalmente puedan

[95] *Vid*., Vargas Vasserot, C., "La organización de entidades público-privadas o a través de sociedades mercantiles", en AA.VV., *El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas* (Embid Irujo, J. M. / Emparanza Sobejano, A., dirs.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- Sao Paulo, 2012, pp. 93-95.; Meira, D., *O Regime Económico das Cooperativas no Direito Português O capital social*, Vida Económica, Oporto, 2009, pp. 39-57; Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J. L., L*a economía social en España en el año 2000*, CIRIEC-España, y MTSS, Valencia, 2002, pp. 10-14; Domínguez Cabrera, M. P., "Los principios de la Economía Social en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 29, 2016, pp. 185-204.

ser interlocutores sociales por derecho propio en el proceso público de elaboración de políticas.

El concepto de economía social previsto en la Ley 5/2011 es complejo, y su interpretación presenta cierta dificultad debido a los mecanismos complementarios[96] que la norma emplea para la identificación de entidades de economía social, al definir en su articulado, junto al concepto de economía social (art. 2) los principios orientadores y comunes (art. 4); la identificación de las entidades que integran o pueden integrar este sector (art. 5); así como la implantación de un sistema actualizado de identificación de las entidades de economía social a través de su inscripción en un catálogo (art. 6). El art. 2 Ley 5/2011 de Economía Social define la economía social como el "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 art. 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos."

Esta definición es cuestionada por la profesora FAJARDO[97] debido a las dudas que le suscita. En primer lugar, se define la economía social como un "conjunto de actividades económicas o empresariales" cuando no es en sí mismo el objeto social de las entidades lo que las define sino la finalidad que persiguen y la forma en la que lo desarrollan, pudiendo decir que la economía social es una "forma particular de emprender o de desarrollar una actividad económica". En segundo lugar, las actividades son desarrolladas por entidades privadas conforme a criterios empresariales y no por personas físicas ni entidades públicas. Y, por último, refiere que las entidades deben de actuar conforme a los fines y principios que le son propios, que son de difícil comprobación y generan inseguridad jurídica al no estar claramente reflejados en la ley.

El concepto de economía social no se limita al reconocimiento de una lista o catálogo de formas jurídicas, sino que el cumplimiento de unas características objetivas por parte de las diferentes formas jurídicas las hace ser consideradas entidades de la economía social,

[96] Altzelai Uliondo, I., "Otro enfoque para las entidades de la economía social", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº. 28, 2016, pp. 9-44; Alfonso Sánchez, R., "La economía social desde la tipología societaria", *RdS*, nº 47, 2016, pp. 109-111.

[97] *Vid*., Fajardo García, G., "La identificación de las empresas de economía social en España…, *op. cit.*, pp. 101-102.

poniendo de manifiesto la flexibilidad del concepto para dar cabida a las nuevas realidades e iniciativas económicas y sociales a nivel nacional e internacional.

Según NAMORADO "es legítimo ver en la economía social una constelación de esperanzas, una multiplicidad solidaria de iniciativas que no baja los brazos ante la atmósfera de desastre que impera en el presente, ni desiste ante la ley del más fuerte que se disfraza de ciencia económica para secuestrar el futuro"[98].

5. Marco Jurídico de la economía social. Derecho Comparado.

La tradicional ausencia de regulación normativa de la economía social en las legislaciones estatales constituye una de las dificultades fundamentales para su reconocimiento como realidad institucional y con un *estatus* jurídico adecuado, pudiendo señalar como uno de los motivos principales, ya mencionado, la ausencia de un concepto único y consensuado de economía social, al ser esta una realidad compleja y diversa.

A nivel europeo, de forma progresiva y paulatina, tras la publicación de la Carta de Economía Social y sus principios, los diferentes países empezaron a incorporar esta realidad a sus propias legislaciones internas, lo que sin duda puede contribuir de manera significativa a una futura regulación supranacional y homogénea de la economía social. En este sentido, una regulación marco de la economía social no ha tenido lugar en Europa hasta que España en 2011 promulga la Ley 5/2011 de Economía Social, a la que han seguido Portugal (2013), Francia (2014), Rumanía (2015), Grecia (2016) o Italia (2016), entre otros, mereciendo mención en este sentido, no a nivel estatal, pero si regional, Bélgica (2001), al ser uno de los primeros países que han intentado una definición de la economía social.

En este punto, procederemos a efectuar un recorrido por las legislaciones de algunos de los países europeos más próximos a España, los cuales disponen, en cada caso, de un marco legislativo más amplio o reducido en materia de economía social, reconociendo la importancia de la cuestión y eliminando la invisibilidad que hasta hace pocos años sufrían los actores que forman parte de esta.

El Derecho comparado nos permite ilustrar, por lo tanto, la tendencia de algunos de los países de nuestro entorno al establecimiento de un marco jurídico que defina e identifique

[98] *Vid*., Namorado, R., "El encuadramiento jurídico de la economía social. Introducción al caso portugués", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 17, 2006, p. 12.

tanto a la economía social como a las entidades que la forman, y sirva de apoyo y reconocimiento de la economía social como actividad económica diferenciada que requiere de acciones sustantivas de apoyo y fomento público.

Nos centraremos en este estudio de Derecho comparado en el marco normativo de aquellos países con leyes nacionales de economía social entre las que encontramos las de Francia, Portugal y Bélgica, en los que el concepto de economía social goza del máximo reconocimiento de los poderes públicos, el mundo científico y académico, así como dentro del propio sector[99]. Continuaremos con Italia, Grecia y Rumania, en los que el concepto de economía social goza de un nivel moderado de reconocimiento y coexiste con otros conceptos, como el sector no lucrativo, el sector voluntario y las empresas sociales. En el caso del Derecho italiano, sin norma similar a la española de 2011, es necesario apuntar la gran importancia del sector y su reflejo en el desarrollo doctrinal de las diferentes figuras que forman parte de las entidades de la economía social, especialmente las cooperativas, con un amplio marco de referencia para las empresas sociales, ampliamente estudiadas en Italia.

Por último, realizaremos algunos apuntes de derecho comparado en relación con la normativa de Irlanda y Reino Unido, destacando en este último país cómo el bajo nivel de reconocimiento de la economía social contrasta con la política pública de apoyo a las empresas sociales. En ambos casos no existe legislación nacional sobre economía social, pero sí normas que reconocen las entidades pertenecientes a la economía social. Por lo que se refiere al Reino Unido, es importante destacar el origen histórico de la economía social vinculado a la primera experiencia cooperativa, *Rochdale Equitable Pioneers*

[99] En atención al Informe elaborado por el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Publica, Social y Cooperativa (CIRIEC) para el Comité Económico y Social Europeo, en 2017, en relación al grado de reconocimiento del concepto de economía social en los diferentes países de la UE, clasificó a los mismos en tres niveles, de tal forma que existen países con poco o ningún reconocimiento de este concepto, los que poseen un nivel moderado de reconocimiento y los que presentan un nivel elevado, que denota un reconocimiento institucionalizado del concepto en el país en cuestión. *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos J. L., *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*, CIRIEC-International – Centre international de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative, Bruselas, 2017, pp. 9-12. Disponible en https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf. (Última consulta 29 de septiembre de 2023)

Society. A pesar de ello el concepto de economía social en el ámbito anglosajón no ha tenido ni el mismo alcance ni el mismo grado de aceptación que en Francia ni en el resto de los países que nos ocupan en este apartado.

Realizaremos este estudio comparativo en orden cronológico desde el país con una regulación más antigua de la economía social, aunque lo sea a nivel regional (Bélgica), a la más reciente (Italia), dejando a España para un estudio más detallado y en profundidad en un epígrafe aparte.

Por último, y por lo que se refiere al Derecho alemán, sabiendo que es un marco de referencia en el ámbito del Derecho de Sociedades, hemos creído necesario apuntar que, pese a que en la actualidad no existe un marco jurídico especifico ni definición legal de economía social, sí se está trabajando tanto a nivel estatal como regional, en estrategias para el apoyo y la promoción de la economía social y el emprendimiento social. En lo que a cooperativas se refiere, la regulación normativa cooperativa alemana de 1889 es una de las antiguas[100].

5.1. Bélgica, normativa de ámbito regional.

La economía social como denominación comprensiva de una categoría de empresas, tiene reflejo y presencia en las leyes europeas principalmente a partir de la Resolución del Parlamento Europeo del 2009 o *Informe Toia*, pero ya anteriormente existían normas de organización y fomento de la economía social, así como normas administrativas de reconocimiento de competencias a determinados organismos públicos para llevar a cabo el registro, el fomento y el control de las entidades calificadas como de economía social. Este es el caso de países como Francia, España o Bélgica.

El caso de la legislación belga**,** aunque sea a nivel regional, es de interés ya que le debemos uno de los primeros intentos de definición de la economía social a principios de 1990, por el Consejo Valón de la Economía Social (*Conseil Wallon de l'Economie Sociale*), y debido a que el interés despertado por la economía social en esta región es comparable en el ámbito europeo con el acontecido en Francia o España.

[100] La ley de cooperativas alemana, *Genossenschaftsgesetz*, de 1889; OECD, "*Boosting social entrepreneurship and social enterprise development in brandenburg, germany in-depth policy review*", 2021.

Tras la reforma constitucional de 1993 y organizado el país en las regiones de Valonia, Bruselas y Flandes, el estado federal instituyó un Ministerio específico para la economía social entre cuyos objetivos destaca atender la situación concreta de la gran cantidad y diversas redes de empresas de economía social, lograr acuerdos de actuación común con los gobiernos regionales y favorecer la creación de empleo[101].

A nivel estatal, en Bélgica, se firma en 2000[102] un Acuerdo de Cooperación entre el Estado Federal, Flandes, Valonia, Bruselas y la comunidad de habla alemana con la finalidad de promover el desarrollo de la economía social en Bélgica y, posteriormente, en el 2005 se recoge la definición de la economía social en el Segundo Acuerdo de Cooperación. En estos acuerdos se determinan como principios fundamentales la primacía del trabajo sobre el capital, autonomía de gestión, finalidad de servicio a los miembros y a la comunidad, en vez de un fin lucrativo, proceso democrático en la toma de decisiones y desarrollo medioambientalmente sostenible[103].

A nivel regional, comenzaremos por la región belga de Valonia, al tratarse del primer gobierno que aprueba una ley de economía social en Europa, recordando que, debido a la estructura organizativa del estado federal belga, las competencias a nivel de regulación están transferidas a los gobiernos de las regiones. En esta región, el Decreto relativo a la Economía Social[104], de 20 de noviembre de 2008 define la economía social en su art. 1 como "aquellas actividades económicas productoras de bienes o de servicios, llevadas a cabo por sociedades, principalmente cooperativas y/o con fines sociales, asociaciones, mutualidades o fundaciones, que se rigen por los principios de finalidad de servicio a la colectividad o a los miembros, más que fin de lucro, autonomía de gestión, proceso de decisión democrática y prioridad de las personas y del trabajo sobre el capital en el reparto

[101] *Vid*., Montolio Hernández, J. M., "Economía social: concepto, contenido y …, *op. cit.*, pp. 12-13.

[102] Loi du 26 juin 2001 Loi approuvant l'accord de coopération du 4 juillet 2000 entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone relatif à l'économie sociale (*MB* nº 2001022532, de 28 de agosto de 2001).

[103] *Vid*., Bayot, B, Cayrol, A., Demoustiez, A., Disneur, L. y Jérusalmy, O., *Les conditions d'un développement de l'économie sociale en Belgique*, Réseau Financement Alternatif, Bruselas, 2018, pp. 5-6.

[104] Décret du 20 novembre 2008 relatif à l'économie sociale. (*MB* nº 2008204798, de 31 de diciembre de 2008).

de los beneficios". Según esta norma, la economía social permite mejorar el desarrollo socioeconómico de la región, y aspira al interés de la colectividad, al reforzamiento de la cohesión social y al desarrollo sostenible. El Decreto, además de definir la economía social e identificar a sus agentes, se ocupa de la representación del sector, del reconocimiento de las empresas que lo forman y de la constitución de una Comisión consultiva y decisoria de las entidades de la economía social.

El Decreto no contiene un *numerus clausus* de entidades de la economía social, pues no solo se refiere a cooperativas, mutualidades, asociaciones o fundaciones, como sus integrantes, sino también a las denominadas sociedades de finalidad social (*Societé à finalité sociale*), estas últimas eliminadas con la promulgación del nuevo Código de Sociedades[105] de 2019, que no prevé la posibilidad de crear este tipo social, deviniendo las existentes en cooperativas.

Otra norma regional, en Bruselas, la Orden de 26 de abril de 2012 relativa a la economía social y acreditación de empresas de inserción e iniciativas locales de desarrollo de empleo para la obtención de subvenciones, contenía en su art. 3 la definición de economía social y los principios que deben regir su modo de actuar, que coincidía con lo recogido en el Decreto de Valonia. Esta norma ha sido derogada actualmente por la Orden de 23 de julio de 2018, relativa a la acreditación y apoyo a las empresas sociales, sin contener una definición de economía social[106].

Por último, el Decreto de 17 de febrero de 2012 en Flandes[107] recoge en su art. 4.2. que se entiende por economía social "la diversidad de empresas e iniciativas que para la obtención de sus objetivos están sometidas a valores y principios sociales como la creación y mantenimiento de empleo; desarrollo medioambientalmente sostenible; prioridad del trabajo en vez de capital para la distribución de beneficios, siendo estos un medio para alcanzar los fines sociales; toma de decisión democrática; calidad en las

[105] Code des sociétés et des associations, 23 de marzo 2019 (*MB* nº 201940586, de 4 de abril de 2019)

[106] Ordonnance, 26 avril 2012, relative à l'économie sociale et à l'agrément des entreprises d'insertion et des initiatives locales de développement de l'emploi en vue de l'octroi de subventions (*MB* nº 2012031222, de 7 de mayo de 2012), derogada por Ordonnance, 23 juillet 2018, relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales (MB nº 2018031816, de 18 de septiembre de 2018).

[107] Décret du 17 février 2012 relatif à l'appui à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et à la stimulation de l'entrepreneuriat socialement responsable (*MB* nº 2012035299, de 26 de marzo 2012)

relaciones internas y externas, con una gestión transparente y con políticas de personal que desarrollen a las personas y no discriminen, con atención a las condiciones laborales; y la integración social con el diálogo con las comunidades locales creando redes de apoyo y colaboración".

Es necesario destacar la reforma acaecida en el Derecho de Sociedades belga con el Código de las sociedades y las asociaciones, promulgado mediante la Ley de 23 de marzo de 2019 al tratarse de una reforma nacional, que alcanza a todas las regiones del Estado Federal. Esta reforma de inspiración liberal[108], persigue hacer un Derecho de Sociedades más flexible y mejor adaptado a las nuevas realidades en el entorno europeo y mundial, por lo que reconoce que las sociedades mercantiles reguladas en él pueden perseguir, junto al propósito lucrativo y la distribución de dividendos entre las personas socias, fines de otro signo, incluso fines altruistas, con lo que se consolida en dicho ámbito la idea de las llamadas sociedades benéficas. En el marco de la economía social, es interesante destacar la regulación de la sociedad cooperativa como figura única que consolida su *estatus* (sin perjuicio de la Sociedad Cooperativa Europea), al margen, en apariencia, de cualquier diversidad territorial, y la transformación de las sociedades de finalidad social en sociedades cooperativas. Todas las entidades belgas de la economía social quedarían bajo el paraguas de este código, a excepción de las fundaciones reguladas por su normativa específica de 1990[109].

5.2. Francia

El origen del término y contenido de la economía social, se vincula en Francia a las prácticas cooperativistas, mutualistas y del asociacionismo obrero, siendo en la década de los 70 en este mismo país cuando se creó el Comité Nacional de Enlace de las Actividades Mutualistas, Cooperativas y Asociativas (CNLAMCA), para en 1980 publicarse la Carta de Principios de la Economía Social, que declara que la finalidad de la economía social es el servicio a las personas y establece la identidad institucional de las organizaciones que la forman. Al considerarse estos momentos como el principio del concepto de

[108] *Vid*., Embid Irujo, J. M., (9 de septiembre 2019), Nuevo Código belga de las sociedades y las asociaciones, *Rincón de Commenda*. Disponible en https://www.commenda.es/rincon-de-commenda/el-nuevo-codigo-belga-de-las-sociedades-y-las-asociaciones/. (Última consulta 29 de septiembre de 2023)

[109] Loi belge du 6 août 1990 relative aux mutualités et aux unions nationales de mutualités (*MB* nº 1990022427, de 28 de septiembre de 1990).

economía social, tal y como se conoce hoy en día, procederemos a estudiar cuál es actualmente el marco legislativo francés que ampara la economía social y las entidades que lo forman. Una de las dificultades de la economía social en la búsqueda de su definición es que se encuentra con un conjunto de instituciones en transformación y evolución: por un lado, organizaciones que están perdiendo sus características originales y por el otro, organizaciones que las están adquiriendo para poder ser incluidas en la definición[110].

Citando a la profesora FAJARDO[111], posiblemente sea en Francia donde por vez primera se recoge en una ley la expresión "economía social". En concreto, en las leyes de 20 de julio nº 83-657 y 12 julio nº 85-703[112] relativas al desarrollo de ciertas actividades de economía social, publicadas respectivamente en 1983 y 1985.

La Ley de 20 de julio nº 83-657 de 1983, denominada "relativa al desarrollo de ciertas actividades de economía social", tenía como objetivo crear o mejorar en su caso, el marco legislativo de las entidades que se enmarcaban bajo este concepto. Concebida como primera parte de un proyecto más amplio de modificación legislativa, es calificada por el Instituto de Desarrollo de la Economía Social (*Institut de Développement de l'Economie Sociale*) como la primera ley de economía social europea. Por su parte, la Ley de 12 de julio nº 85-703 de 1985, sería la segunda parte, se denomina de la misma manera que su predecesora y modifica el estatuto de las sociedades cooperativas obreras de producción y de las asociaciones o uniones de la economía social. Actualmente la norma que regula

[110] *Vid*., Demoustier, D., y Rousselière, D., "Social economy as social science and practice: historical perspectives on France", *halshs-00130667*, 2004. Disponible en https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00130667/document (Última consulta 29 de septiembre de 2023); Demoustier. D., Chaves Ávila, R Huncova, M., Lorenz G., y Spear, R., "Débats autor de la notion d´èconomie sociale en Europe·, *RECMA*, nº 300, 2006, pp. 8-18.

[111] *Vid*., Fajardo García, G., "El fomento de la economía social …, *op. cit.*, p. 61. En este sentido *Vid*., Montolio Hernández, J. M., "Economía social: concepto, contenido y …, *op. cit.*, p. 15.

[112] Respectivamente Loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale (*JORF* n° 0167, de 21 de julio de 1983) y Loi n°85-703 du 12 juillet 1985 relative a certaines activités d'économie sociale (*JORF* nº 0161, de 13 de julio de 1985).

las cooperativas es la Ley nº 47-1775[113] de 10 septiembre de 1947, en la que se regulan también las uniones de la economía social.

Antes de la promulgación de la actual Ley de Economía Social y Solidaria de 2014[114], en 2002 se elaboró un proyecto de ley marco presentado por el Secretario de Estado de la economía social que no llegó a cristalizar como norma jurídica, el cual caracterizaba las actividades propias de la economía social, los principios y reglas que la identificaban, así como los diferentes tipos de entidades que pertenecían a la economía social y solidaria.

Tras este fracaso, se promulgó en 2014 la Ley 2014-856, relativa a la Economía Social y Solidaria, de 31 de julio, cuyos objetivos a perseguir son una mejor identificación de la economía social y solidaria contemporánea, abierta e inclusiva; el reconocimiento de la economía social y solidaria como modelo especifico de empresa; fortalecer las políticas de desarrollo local sostenible; reforzar y mejorar las alianzas, la gobernanza y las herramientas de financiación de las entidades; provocar una reacción en las cooperativas; y restaurar la capacidad de actuar de las personas trabajadoras.

La ley establece en sus primeros diecisiete artículos, los principios y el ámbito de aplicación de la economía social y solidaria, su organización y promoción. El resto del articulado y sus disposiciones finales están dedicadas, entre otras, a la transferencia de las empresas a sus personas trabajadoras; a la modificación de determinadas normas para las cooperativas; las asociaciones, las fundaciones y otras organizaciones de la economía social y solidaria; y a las monedas locales complementarias y el comercio justo.

La ley francesa define la economía social y solidaria como una forma de emprendimiento y desarrollo económico a la que se adhieren personas jurídicas de derecho privado que cumplen unas determinadas condiciones de forma acumulativa[115]. En primer lugar, el objetivo perseguido no es solo la distribución de beneficios. En segundo lugar, se debe

[113] Loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération (*JORF* n° 0214, de 11 de septiembre de 1947).

[114] Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (*JORF* n° 0176, de 1 de agosto de 2014).

[115] Debido a la dificultad para comprender la noción de economía social y solidaria, se define a través de las características de las entidades que las componen, una forma de emprender y desarrollo económico adecuado para todas las áreas de la actividad humana. *Vid*., Hiez, D., "Le droit coopératif et l'économie sociale et solidaire en France", *Cooperativismo & Desarrollo*, Vol. 27, nº 114, 2019, pp. 1-30.

llevar una gobernanza democrática, definida y organizada por los estatutos de la empresa, que prevea el suministro de información a los miembros, las personas trabajadoras y las partes interesadas en los objetivos de la empresa y la participación de los mismos, no ligada de forma exclusiva a su aportación de capital o contribución financiera, Por último, la gestión se llevará conforme a los siguientes principios: los beneficios se destinan principalmente al mantenimiento o desarrollo de la actividad empresarial; dotación de reservas obligatorias con carácter indivisible y que no pueden distribuirse, aunque los estatutos de la empresa pueden autorizar a la Asamblea General a asignar parte de las reservas constituidas a aumentar el valor de las participaciones o a la distribución de participaciones a título gratuito; y en caso de disolución o liquidación, los activos líquidos se asignarán a otra empresa de la economía social y solidaria o según se indique en las disposiciones especiales que regulan la entidad que se disuelve o liquida[116]. Las condiciones y, dentro de estas, lo que en esta norma se llaman principios, van en consonancia con los internacionalmente reconocidos en la Carta de Principios de la Economía Social.

Establece la norma que la economía social y solidaria se compone por las actividades de producción, transformación, distribución e intercambio de bienes y servicios llevados a cabo por las personas jurídicas privadas constituidas en forma de cooperativas, mutuas, fundaciones o asociaciones, a las que se suman aquellas sociedades mercantiles que cumplan con las condiciones anteriormente expuestas y recogidas en la Ley, busquen el fin social o utilidad social y apliquen una serie de principios de gestión que condicionan la distribución de beneficios de la sociedad.

Podemos observar como la Ley nº 2014-856 de 31 de julio de Economía Social y Solidaria adopta un doble criterio para identificar a las entidades de la economía social, considerando por una parte a las personas jurídicas de derecho privado constituidas como cooperativas, mutualidades, fundaciones y asociaciones, y por otra, a las sociedades mercantiles que cumplan determinadas condiciones previstas en la Ley, y que se inscriban en el registro de comercio y de sociedades con la mención de "empresa de la economía social y solidaria".

[116] *Vid*., Hiez, D., "La richesse de la loi Économie sociale et solidaire", *Revue des sociétès*, nº 3, 2015, p. 147-163.

Esta ley de economía social y solidaria supuso el reconocimiento legislativo de una forma diferente de emprender y colocó a las mujeres, hombres y territorio en el centro de las preocupaciones empresariales, puesto que las entidades de la economía social son el vehículo para llevar a cabo proyectos útiles para la sociedad y muestran su preocupación por compartir el poder y la riqueza que generan.

Incluida en la Ley francesa de la economía social y solidaria de 2014, encontramos la etiqueta o calificación de "Empresa solidaria de utilidad social" conocida como "calificación ESUS", derivada de la preexistente "empresa solidaria". Esta etiqueta o calificación no sólo constituye una definición legal de las entidades sociales y solidarias, sino también una herramienta para proporcionarles ciertas ventajas, principalmente financiación solidaria, siendo una particularidad francesa única en Europa, que consiste en que los franceses pueden invertir su dinero en productos de ahorro de "finanzas solidarias"[117], tanto en sus bancos como en el marco de un programa de ahorro solidario.

Esta Ley de 31 de julio de 2014 fue muy esperada y deseada por todos los actores de la economía social en Francia y, al igual que las leyes europeas predecesoras en el tiempo, las de España y Portugal, constituye una muestra clara del reconocimiento del papel que la economía social juega en la economía y en la sociedad. Tras esta norma, a nivel internacional y bajo el liderazgo francés, algunas iniciativas de economía social se han reclasificado como economía social y solidaria, concepto más integrador que incorpora perspectivas de diferentes corrientes de la economía, a las que pertenecen aquellas entidades que producen específicamente bienes, servicios y conocimiento a la vez que persiguen los objetivos sociales y económicos y promueven la solidaridad. El término de economía social y solidaria reagruparía por tanto a las organizaciones definidas por su *estatus* (fin no lucrativo y gestión democrática) y/o por lo que hacen, es decir, el objeto

[117] La "financiación solidaria" consiste en fondos invertidos en la economía social y solidaria cuyo objetivo es financiar proyectos de utilidad social y medioambientalmente sostenibles. Los ahorradores franceses que deciden invertir sus ahorros en fondos de financiación solidaria buscan con esos ahorros tener un impacto social. *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *Buenas prácticas en las políticas públicas relativas a la economía social europea tras la crisis económica*, Comité Económico y Social Europeo, 2019, p. 14; Verny, E., "Ley francesa nº 2014-856, de 31 de julio de 2014, relativa a la economía social y solidaria", *Mediterráneo Económico*, nº 32, 2019, pp. 343-358.

social que genera una utilidad social específica en el ámbito social, económico o medioambiental)[118].

En Francia bajo este marco normativo son consideradas agentes de la economía social las asociaciones, cooperativas, mutuas y las empresas solidarias de utilidad social (antes llamadas empresas solidarias), cuyos marcos normativos de referencia para cada una de ellas son anteriores a la promulgación de la ley que reconoce la economía social y solidaria como realidad social económica. En este sentido las asociaciones están reguladas en la Ley del 1 de julio de 1901 relativa al Contrato de Asociación, las mutas en el Código de la Mutualidad de 1985 y las fundaciones en la Ley n° 87-571 del 23 de julio de 1987[119].

En lo relativo a las cooperativas, tienen una larga historia en Francia y su reconocimiento legal se remonta a 1947, con la promulgación de la Ley n° 47-1775 de 10 de septiembre, que establece el marco legislativo de referencia, sin perjuicio de las leyes y normas específicas para cada tipo de cooperativa. La cooperativa es la forma legal más sólida y veterana de empresa como forma jurídica de la economía social en Francia, por lo que puede ser considerada fundamental para el desarrollo del marco legal de la economía social y solidaria en el país. Para algunos autores como HIEZ, las únicas disposiciones contenidas en la Ley comunes a todas las entidades de la economía social y solidaria, y por lo tanto también a las cooperativas, son las relativas a la elaboración de una guía que defina las condiciones para una mejora continua de las buenas prácticas en estas entidades, las cuales en el caso de las cooperativas, sometidas al estructurado conjunto de

[118] El término economía social se utilizaba exclusivamente para identificar a las formas tradicionales de la economía social, sin incluir otras realidades que si formaban parte de la economía social en otros países y que solo han podido adquirir reconocimiento y fomento a través de su inclusión en el concepto de economía solidaria. *Vid*., Fajardo García1, G., y Frantzeskaki, M., "La economía social y solidaria en Grecia. Marco jurídico, entidades y principales características., *REVESCO*, nº 125, 2017, pp. 81-82.

[119] Respectivamente : Loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association (*JORF* nº 0177, de 2 de julio de 1901). y Loi n° 85-773 du 25 juillet 1985 portant réforme du code de la mutualité. (*JORF* nº 0172, de 26 de julio de 1985) y Loi n° 87-571 du 23 juillet 1987 sur le développement du mécénat (*JORF* n° 0169, de 24 de julio de 1987).

normas de derecho cooperativo, se podría identificar como *soft-law,* al no ser de obligado cumplimiento[120].

Recientemente se ha aprobado la Ley nº 2019-486, de 22 de mayo de 2019, sobre el crecimiento y la transformación de las empresas (Ley PACTE) cuyos dos principales objetivos son el crecimiento de las empresas y la redefinición del papel de estas en la sociedad. Esta norma, entre otros aspectos, ha modificado la Ley de Economía Social y Solidaria de 2014, concretamente para facilitar la obtención de la calificación ESUS (empresa solidaria de utilidad social), flexibilizando así algunos de los requisitos para su obtención y la creación de "empresas con misión", un nuevo tipo de entidad, cercana al concepto conocido de "empresa social", que deberá disponer de una misión específica y formalizada que la comprometa con un impacto social positivo, así como un modelo económico coherente, un procedimiento de reparto equitativo del valor y una evaluación rigurosa de sus efectos[121].

5.3. Portugal.

Siguiendo en el marco europeo y como señala la profesora MEIRA, con la promulgación de la Ley 30/2013 de 8 de mayo, Ley de Bases de la Economía Social[122], Portugal se convierte en el segundo país de Europa, tras España, en aprobar una ley de economía social, con la que pretende el reconocimiento institucional y jurídico explícito de este sector. La Ley portuguesa delimita el alcance subjetivo de sus actores y los principios que les inspiran, identifica los diferentes tipos de entidades de la economía social, define en líneas generales las políticas de promoción del sector, así como la identificación del modo

[120] Para un análisis más en profundidad sobre la influencia del derecho cooperativo en la ley de economía social y solidaria en Francia. *Vid*., Hiez, D., "Le droit coopératif et l'économie sociale et solidaire en France", *Cooperativismo & Desarrollo*, Vol. 27, nº 114, 2019, pp. 1-30.

[121] Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (JORF n° 0119 de 23 de mayo de 2019). *Vid*., Hiez, D., "Loi Pacte, coopératives el économie sociale et solidaire", *RTDC*om, nº 4, 2019, pp. 929-949.

[122] Lei nº 30/2013 de 8 de maio, Lei de Bases da Economía Social (*DR* 1ª série nº 88, de 8 de mayo de 2013). *Vid*., Meira., D., "A Lei de Bases de Economía Social portuguesa: do projeto ao texto final", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 24, 2013, pp. 21-52; De la misma autora, "A Lei de Bases da Economía Social portuguesa. Breve presentaçâo", *Cooperativismo e economía social*, nº 35, 2012-2013, pp. 231-236.

en que las entidades de la economía social interactúan y se relacionan con las Autoridades Públicas.

Aunque en Portugal, hasta el 2013, ninguna ley ni disposición legal reconocía expresamente la noción jurídica de economía social, es cierto que esta tiene un sustrato jurídico en la Constitución de la República Portuguesa puesto que en ella se recoge la existencia de un "sector cooperativo y social", como una de las tres posibilidades de propiedad de los medios de producción, junto al sector público y privado, clasificándose las organizaciones productivas existentes en cualquiera de estos tres sectores, cada uno de ellos con normativa propia y diferenciada.

En efecto, en la Constitución de la República Portuguesa de 1976, entre los artículos que inciden sobre el conjunto del sector cooperativo y social, destaca el art. 82º, que consagra y caracteriza los tres sectores de propiedad de los medios de producción existentes: público, privado, cooperativo y social, especificando asimismo, los cuatro subsectores de este último: cooperativo, comunitario, autogestionario y solidario, los cuales se agrupan en dos vertientes, una cooperativa y otra social (comunitario, autogestionario y solidario)[123]. El "sector cooperativo y social" según la Constitución, no abarca a toda la economía social y la parte que existe fuera de ella es pequeña. Así mismo existe una completa asimetría en el relieve constitucional atribuido a sus dos vertientes, al ser más amplio el conjunto de artículos que tratan del subsector cooperativo. Por eso, puede afirmarse que la actual Constitución de la República Portuguesa ha favorecido y favorece el desarrollo cooperativo[124]. De hecho, la primera ley de cooperativas de Portugal es de 2 de julio de 1867, es la segunda del mundo después de la inglesa. Actualmente las cooperativas están reguladas en el código de cooperativas del 2015[125].

[123] *Vid*., Namorado, R., "El encuadramiento jurídico de la economía…, *op. cit.*, pp. 23-28; Meira, D. A., "Lei de Bases da Economía Social Portuguesa: do projeto ao texto final", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 24, 2013, pp. 21-52

[124] *Vid*., Namorado, R., "El orden jurídico-constitucional del cooperativismo portugués", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 11, 2000, p. 147.

[125]Tras la primera ley de cooperativas portuguesa, la Ley Basilar do Cooperativismo (Lei de 2 de julho de 1867) que fue profundamente influenciada por *The Provident Societies Act* de 1852 y los Principios de la *Rochdale Equitable Pioneers Society*, las cooperativas pasan a ser reguladas por el Código Comercial de Veiga Beirão. En 1980, se promulgó el Código Cooperativo (Decreto-Lei n.º 454/80, de 9 de outubro). En 1997, un nuevo Código entró en vigor, La Lei n.º 51/96 de 7 de setembro Código Cooperativo (DR 1.º serie

La Ley de Bases 30/2013, de 8 de mayo de 2013 de Economía Social en Portugal fue la segunda ley del sector de la economía social a nivel europeo tras la española, con la que comparte numerosos rasgos, entre los que destaca la previsión de un desarrollo legislativo. Se trata de un texto legislativo breve compuesto de catorce artículos que establece las bases generales del régimen jurídico de la economía social, así como medidas de fomento de su actividad, en base a los principios y fines que le son propios. Fue aprobada por unanimidad por la Asamblea de la República el 15 de marzo de 2013 después de un largo periodo de debate del Proyecto de Ley nº 68/XII de 2011.

La Ley de Bases de Economía Social portuguesa, cuya finalidad es el establecimiento de las bases generales del régimen jurídico de la economía social y las medidas para incentivar su actividad en base a los principios y los fines que le son propios, define en su art.1 a la economía social como "el conjunto de actividades económicas y sociales libremente llevadas a cabo por las empresas de la economía social, con el objeto de perseguir el interés general de la sociedad, directamente o persiguiendo los intereses de sus miembros, personas usuarias y beneficiarias, cuando estos intereses sean socialmente relevantes".

La norma establece una lista abierta de aquellas entidades que forman parte de la economía social, reconociendo como tales a las cooperativas, mutualidades, misericordias, fundaciones, las instituciones privadas de solidaridad social no contempladas anteriormente, las asociaciones con fines altruistas (dedicadas al desarrollo cultural, de ocio, deportivo y desarrollo local) las entidades de los subsectores comunitario y de autogestión dentro del sector cooperativo y social de la Constitución y las demás entidades con personalidad jurídica que respeten los principios orientadores que establece la ley y que figuren en la base de datos de economía social. Es decir, más allá de las entidades designadas *ex lege* como entidades de la economía social, la norma

– nº 208, 7 de septiembre de 1996), que sufre varias modificaciones (Decreto-Lei n.º 343/98, de 6 de novembro, Decreto-Lei n.º 131/99, de 21 de abril, Decreto-Lei n.º 108/2001, de 6 de abril, Decreto-Lei n.º 204/2004, de 19 de agosto y el Decreto-Lei n.º 76- A/2006, de 29 de março. El 30 de septiembre de 2015, entraría en vigor el nuevo Código de Cooperativas Lei n.º 119/2015 de 31 de agosto Aprova o Código Cooperativo e revoga a Lei n.º 51/96, de 7 de setembro (*DR* 1.º serie - nº 169, de 31 de agosoto de 2015). *Vid*., Meira, D., "O regime económico das cooperativas à luz do novo Código Cooperativo português", *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, nº 50, 2016, pp. 309-347.

portuguesa reconoce la posibilidad (al igual que lo hace la española) de integrar otras entidades que cumplan tres requisitos: que tengan personalidad jurídica, cumplan con los principios orientadores y consten en la base de datos, siendo este último un requisito *sine qua non.*

Como sucede en la Ley 5/2011 de Economía Social en España, la Ley de Bases portuguesa recoge los principios orientadores que completan la delimitación del concepto de economía social[126] y en base a los que las entidades deben actuar. Estos siete principios orientadores son: primacía de las personas y los objetivos sociales; adhesión y participación libre y voluntaria; control democrático de los órganos de gobierno por sus miembros; conciliación entre los intereses de los miembros, personas usuarias o beneficiarias y el interés público; respeto de los valores de solidaridad, igualdad y no discriminación, cohesión social, justicia y equidad, transparencia y responsabilidad individual y social compartida, y subsidiariedad; gestión autónoma e independiente de las autoridades públicas y de cualquier otra entidad externa a la economía social; afectación de los beneficios a la persecución de los objetivos de la empresa de acuerdo con el interés público, sin perjuicio del respeto de la especificidad de la distribución de excedentes, propia de la naturaleza y el sustrato de cada entidad de la economía social, consagrada constitucionalmente. Podemos observar una notoria influencia de los valores y principios cooperativos que, junto con la noción de cooperativa, integran la llamada Identidad Cooperativa, definida por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) de 1995.

Al contrario, de lo que ocurre en España, en la que no existe actualmente un catálogo de entidades de la economía social de carácter público, tras la promulgación de la Ley de Bases de la Economía Social, Portugal ha sido uno de los países que ha desarrollado sistemática y regularmente cuentas satélite de la economía social, cubriendo la totalidad de entidades que la integran. La Ley 30/2013 establece que es competencia del Gobierno disponer de una base de datos y estadísticas de cuentas satélite para la economía social, hacerlas públicas y mantener un registro actualizado en una página web que contenga la

[126] *Vid*., Fajardo García, G., "El reconocimiento legal de la economía social en Europa. Alcance y consecuencias", *Cooperativismo & Desarrollo*, nº 27, 2019, pp. 20-24; Meira, D. y Ramos, M. E., "Empresas sociais e sociedades comerciais: realidades convergentes o divergentes", *Cooperativismo & Desarrollo*, nº 27. 2019, pp. 1-3.

base de datos de la economía social y que "creará y mantendrá una cuenta satélite de la economía social, desarrollada en el marco del sistema estadístico nacional" (art.6.2).

La Ley de Bases portuguesa ha contribuido al reconocimiento institucional y jurídico del sector de la economía social de forma explícita, aunque como antes hemos apuntado, en el caso portugués, la visibilidad de la economía social no era tan escasa como en el resto de Europa debido al sustrato jurídico en sede constitucional, al tener un tratamiento jurídico autónomo en la Constitución portuguesa. Esta ley nacional supuso la delimitación del concepto de economía social en base a la actividad económico-social realizada y el fin de interés social perseguido, de la lista abierta de las entidades que lo forman y de los principios que orientan su comportamiento.

La Ley de Economía Social se aplica a todas las entidades reconocidas en la misma, sin perjuicio de las normas sustantivas específicas aplicables a las diversas entidades en base a su naturaleza propia, de forma que las asociaciones, cooperativas, fundaciones, mutualidades o misericordias, actuarán en base a los principios orientadores de la economía social en el marco de sus normativas específicas: el Código Civil para las asociaciones, la Ley Marco de fundaciones, el Código de Asociaciones Mutualistas, el Estatuto de las Instituciones Particulares de Solidaridad Social o el Código Cooperativo[127], este último objeto de reforma una vez aprobada la Ley de Bases de la Economía Social en Portugal, cristalizando en el 2015 en un nuevo Código Cooperativo que deroga el anterior de 1996. Esta reforma no responde sólo a la concreción de las bases establecidas por la Ley de Economía Social y a los principios en ella reconocidos, sino también a la necesidad de una reforma en materia de gobernanza y régimen económico

[127] Código Civil, aprobado por Decreto-Lei n.º 47344 de 25 de noviembre de 1966 (*DR* 1ª série nº 274, de 25 de noviembre de 1966). Lei n.º 24/2012, de 09 de julio de 2012 (*DR* 1ª série nº 131, de 9 de julio de 2012), crea la Ley Marco de Fundaciones y modifica algunos artículos del Código Civil relativos a las mismas. Decreto-Lei n.º 59/2018 de 2 de agosto de 2018 (*DR* 1ª série nº 148, de 2 de febrero de 2018) aprueba el Código de asociaciones mutualistas. Decreto-Lei n.º 119/83 de 25 de febrero de 1983 (*DR* 1ª série nº 46, de 25 de febrero de 1983) aprueba el Estatuto de las Instituciones Particulares de Solidaridad Social que se aplican sociedades que adoptan las siguientes formas jurídicas: Associações de solidariedade social, Associações de voluntários de acção social, Associações de socorros mútuos, Fundações de solidariedade social y Irmandades da misericórdia. Lei n.º 119/2015, de 31 de agosto de 2015 (*DR* 1ª série nº 169, de 31 de agosto de 2015) aprueba el actual Código Cooperativo.

de las cooperativas[128], así como a mantener el atractivo de esta forma jurídica para el desarrollo de actividades económicas sostenibles y comprometidas con el desarrollo del entorno local donde se localizan.

5.4. Rumanía, Grecia e Italia. Los últimos países del entorno europeo en incorporar normativa nacional de economía social.

Como hemos ido analizando a lo largo de este estudio, el auge y notoriedad de la economía social ha sido reconocido en los círculos sociales, políticos y jurídicos, tanto en España como en Europa, lo que ha provocado la promulgación de normativa adecuada para su promoción y desarrollo. Junto a países como Bélgica, Portugal y Francia que han regulado la economía social y hemos analizado de forma breve y, por su puesto, España (tratado en profundidad en otro epígrafe diferenciado del trabajo), encontramos países como Rumanía y Grecia, que se han incorporado en los últimos años a esta tendencia y han creado normativas de economía social. En este apartado, junto a estos dos países que han incorporado leyes de economía social a su legislación nacional, estudiaremos también la economía social en Italia, ya que, si bien no ha reconocido desde un punto de vista normativo la noción de economía social como concepto unívoco, sí que se puede apreciar en su marco jurídico la remisión a la economía social de forma dispersa al referirse a las actividades o entidades que forman parte de este sector.

Uno de los últimos países europeos en incorporar normativa que regula la economía social ha sido Rumanía. La Ley n.º 219/2015, de 23 de julio de 2015, de Economía Social[129], dispone medidas para su promoción y fomento, así como establece las competencias del gobierno central y local en esta materia. La economía social representa todas las actividades organizadas fuera del sector público cuyo objetivo es servir al interés público, los intereses de la comunidad o intereses privados no financieros, aumentando el porcentaje de personas trabajadoras pertenecientes a grupos vulnerables o produciendo y prestando bienes, servicios u obras.

Según la norma rumana, el objetivo de la economía social es reforzar la cohesión social y económica, el empleo y el desarrollo de servicios sociales, y lo persigue principalmente

[128] *Vid*., Meira, D. y Ramos, M. E., "Os princípios cooperativos no contexto da reforma do código cooperativo portugués", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 27, 2015, pp. 401-428.

[129] Lege nr. 219 din 23 iulie 2015, privind economía social (*MO* nº 561 de 28 de julio de 2015).

a través de actividades de interés público como: a) suministro de bienes, servicios u obras a la comunidad, contribuyendo así al bienestar de la misma o de sus miembros; b) promoviendo actividades que puedan generar trabajo para personas de grupos vulnerables y proporcionando servicios sociales y programas de formación profesional que mejoren la empleabilidad de las personas de estos grupos (art.4). Vemos de nuevo un reflejo de los principios internacionalmente reconocidos.

La Ley 219/2015 de Economía Social, tras numerosos debates tanto dentro del propio sector, como entre este y las Instituciones rumanas competentes, respondió a uno de los principales desafíos percibidos por los actores sociales: la falta de un marco legal y regulatorio claro para las empresas sociales en Rumania y el reconocimiento del sector de la economía social en este país. La Ley define los términos "economía social", "empresa social" y "empresa social de inserción laboral", aclarando los conceptos, dota de más visibilidad a un sector ya existente y crea un Registro de empresas sociales. Posteriormente, el Decreto 585/10 de agosto de 2016[130], estableció las *Normas metodológicas para la aplicación de la Ley de Economía Social*, en las que se recogen los criterios necesarios para obtener la calificación de empresa social, fija el procedimiento de registro para obtener una certificación oficial y finalmente establece los criterios para que las empresas sociales de inserción laboral obtengan una certificación con una etiqueta social[131].

Pese a que Rumanía tiene una larga tradición en economía social, pudiendo remontarnos a 1835, año en el que encontramos una de las primeras empresas sociales (*The agronomic and manufacturing society*), el periodo comunista hasta la Revolución de 1989[132], afectó

[130] Hotărăre nr. 585 din 10 august 2016, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 219/2015 privind economía social (MO nº 660, de 29 de agosto de 2016).

[131] *Vid*., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *Buenas prácticas en las políticas públicas relativas a la economía social europea tras la crisis económica*, Comité Económico y Social Europeo, 2019, p. 13. En el caso de Rumania merece especial atención las estadísticas periódicas y sistemáticas desarrolladas para el conjunto de la economía social en los últimos años, al igual que sucede en el caso portugués. *Vid*., Monzón Campos, J. L y Chaves Ávila, R., "Medición y estadísticas de la economía social. Avances y retos", *Mediterráneo Económico*, nº 32, 2019, pp. 463-481.

[132] *Vid*., Barna, C. y Vamesu, A., Reviving social economy in Romania-between emerging social enterprises in all sectors, surviving communist coops, and subsidiaries of globalization actors", *Working papers CIRIEC*, nº 2014/07, 2014, pp. 5-14.

de forma muy negativa al voluntariado y al movimiento cooperativo, suponiendo un retraso temporal en el desarrollo y reconocimiento de la economía social en este país. En estos años anteriores a la caída del muro de Berlín, la desintegración de la URSS y con ello la caída de los regímenes comunistas de sus países satélites, las cooperativas en la Europa del Este se enfrentaban a un doble reto: por un lado, la percepción por parte de la población tras el periodo comunista en el que las cooperativas agrícolas se basaban en la colectivización de las tierras, y por otro, el desconocimiento general de las ventajas de estas formas de organización para satisfacer de una forma particular las necesidades socioeconómicas. Una vez superadas estas barreras, las principales entidades de la economía social actualmente reconocidas en Rumanía son las cooperativas, las asociaciones, las fundaciones, las mutuas y las empresas de inserción[133].

Por otro lado, la última de las leyes de economía social europea ha sido promulgada en Grecia en el 2016, aunque ya en el 2011 el país heleno introdujo una ley de economía social. La Ley 4019/2011 de Economía Social y Emprendimiento Social[134] reconoce en ese momento la economía social de una forma muy limitada puesto que solo la define en atención a sus fines, regula los organismos de registro y coordinación de las políticas de desarrollo de la economía social, crea la Empresa Social Cooperativa como nueva forma jurídica y delimita de forma estricta las entidades pertenecientes a la economía social, de tal forma que solo alcanza a las cooperativas, y no a todas ellas[135].

---

[133] *Vid*., Chelariu, G., The social economy enterprises in Romania, *Ovidius University Annals: Economic Sciences Series*, Vol. XVII, nº2, 2017, pp. 173-178; Ministry of Labour, Family and Social Protection Department for Social Inclusion, *Research Report on Social Economy in Romania from a Compared European Perspective*, Bucharest, 2011, pp. 21-22. Disponible en https://www.ess-europe.eu/sites/default/files/publications/files/linkclick_1.pdf. (Última consulta 29 de septiembre de 2023)

[134] Ley nº 4019/2011 de Economía Social y Emprendimiento Social (EK nº 216, de 30 de septiembre de 2011).

[135] Algunos autores como NASIOULAS., mantienen que la norma de Ley 4019/2011 no elabora el concepto de economía social y que su propósito fue la legislación y creación de una nueva forma de Cooperativa Social, por lo que no se puede decir que en el aquello momento Grecia tuviese una ley de economía social. *Vid*., Nasioulas, I., Greek Social Economy at the crossroads Law 4019/2011 and the institutionalization challenge, *Working paper CIRIEC*, nº 2011/10, 2011, pp. 19-20; Fajardo García1, G., y Frantzeskaki, M., "La economía social y solidaria en …, *op. cit.*, pp. 80-85

Será en el año 2016 cuando se produzca una notable mejora del marco legislativo de la economía social en Grecia, con la publicación de la Ley n.º 4430/2016, de 31 de octubre de 2016[136], de la Economía Social y Solidaria y de desarrollo de sus entidades, que considera la economía social como una forma alternativa de organización de las actividades económicas, introduce medidas de apoyo a la economía social y solidaria, así como regula las empresas sociales cooperativas y las cooperativas de trabajo asociado, principalmente.

Una de las claras novedades de la norma del 2016 en Grecia es la sustitución del término economía social por el de economía social y solidaria, lo que le aproxima a la ley francesa de 2014, de igual denominación. Según la ley de 2016, la economía social es el conjunto de actividades económicas que se basan en una organización alternativa de las relaciones de producción, distribución, consumo y reinversión, fundadas en los principios de la democracia, la igualdad, la solidaridad y la colaboración y en el respeto al medio ambiente y los seres humanos. La inclusión del término "solidaria" en la Ley de 2016, respondería más a la necesidad de utilizar un concepto más integrador que a reflejar realidades diferentes, puesto que la economía social y la economía social y solidaria reflejan perspectivas distintas de una misma realidad. Así en la ley griega parece coincidir con el sentido que le atribuye la Red Intercontinental de Promoción de la Economía Social Solidaria (RIPESS), según el cual la economía social solidaria es "la vía a un cambio transformador", así como "una alternativa al capitalismo y a sistemas económicos autoritarios controlados por el Estado". La economía solidaria, "anhela transformar el sistema social y económico incluyendo los sectores públicos y privados, así como el tercer sector". Para la economía social y solidaria "no se trata sólo de reducir la pobreza, sino también de superar las desigualdades". Posee también, "la capacidad de utilizar las mejores prácticas del sistema presente y de canalizarlas hacia el beneficio de la comunidad, en función de los valores y objetivos del movimiento de la economía social y solidaria"[137].

[136] Ley n° 4430/2016 de Economía Social y Solidaria. (*Efimeris tis Kivernisseos,* n° 205, de 31 de octubre de 2016).

[137] *Vid*., Fajardo García1, G., y Frantzeskaki, M., "La economía social y solidaria en …, *op. cit.*, pp. 51-54 y 83.

La Ley 4430/2016 difiere del resto de las leyes de economía social europeas al no reconocer a una entidad como perteneciente a la economía social y solidaria exclusivamente por razón de su forma jurídica, ya que ni siquiera las formas jurídicas que regula la propia ley serán consideradas como tal si no cumplen los requisitos de no distribuir beneficios (o hacerlo exclusivamente en favor de las personas trabajadoras) , garantizar a las personas trabajadoras de la empresa una participación en los resultados y reducir la brecha laboral de forma que el salario máximo no supere en tres veces el mínimo. A su vez, la norma no incorpora los principios de la economía social reconocidos por las Instituciones europeas, sino que alude a los principios de democracia, igualdad, solidaridad y respeto al ser humano y medioambiente, los cuales se corresponden en buena medida con los valores que se atribuyen a la economía solidaria[138].

La ley griega de 2016 identifica como entidades de la economía social a las empresas sociales cooperativas, las cooperativas sociales de responsabilidad limitada y las cooperativas de personas trabajadoras, así como cualquier otra entidad con personalidad jurídica, especialmente las cooperativas agrícolas, las cooperativas urbanas (cooperativas civiles)[139] y las sociedades civiles, que cumplan con las condiciones o requisitos anteriormente expuestos y recogidos en la ley.

Siendo las cooperativas la forma que mejor identifica a la economía social en Grecia, es conveniente mencionar que esta forma de organización empresarial cuenta con una larga tradición en este país, siendo reconocida y promovida por la Constitución helena de 1975[140]. Las cooperativas fueron reguladas por primera vez en Grecia con la Ley 602/1914 de 31 de diciembre, con alcance limitado a las cooperativas agrarias. Actualmente las cooperativas tienen una ley general, la Ley 1667/1986 de 5 de diciembre, que se aplica a todas las cooperativas que no tengan norma específica y con carácter supletorio a las cooperativas con régimen especial, algunas de ellas reguladas en la actual

[138] *Ibidem*, pp. 53-54

[139] Las cooperativas Civiles en Grecia comprenden a todas aquellas cooperativas que no son Cooperativas agrícolas: *Individuals and organizations may constitute Civil Cooperatives in the first degree. Such cooperatives may have a vast array of primary purposes: consumption, credit, transport, tourism, assurance, druggist, supplying and market, production, sale*. *Vid*., Nasioulas, I., "Social Cooperatives in Greece. Introducing New Forms of Social Economy and Entrepreneurship", *ISRS*, nº 2, 2012, p. 167.

[140] *Vid*., Fajardo García1, G., y Frantzeskaki, M., "La economía social y solidaria en …, *op. cit.*, pp. pp.56-73.

ley de economía social, norma que se ha inclinado por la sobrerregulación de los actores de la economía social[141].

Por ser el último de los países europeos de nuestro entorno en legislar este sector, es interesante una breve mención a Italia, donde el concepto de economía social, como tal, no ha tenido reconocimiento en ley, pero, sin embargo, sí han gozado de reconocimiento otras expresiones que vienen a definir realidades cercanas, como es el caso del tercer sector o de *l'Altra Economía* (u otra economía)[142].

Pese a ese nulo reconocimiento legislativo y a la escasa presencia del término exacto economía social en Italia, nadie cuestiona la importancia histórica y la amplia difusión de las entidades de la economía social italianas, especialmente las cooperativas, fundaciones, asociaciones y mutuas. En este sentido, desde el año 1947, en la Constitución de la República Italiana[143] se reconoce la función social de la cooperación de carácter mutualista y sin fines de especulación privada, a la vez que se promueve y favorece con los medios más idóneos y se asegura con los oportunos controles ese carácter y finalidad. Por su parte, el Código Civil[144] italiano establece un marco jurídico regulador de las asociaciones, las fundaciones, las sociedades, las cooperativas y las mutuas de seguros, si bien hay que destacar que no define ni las asociaciones ni las fundaciones. Posteriores en el tiempo, merecen especial atención otras entidades que forman parte de la economía

[141] *Vid*., Douvitsa, I., "The work integration social enterprises in Greece", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 36, 2020, pp. 195-219.

[142] L'Altra Economía u Otra Economía ha sido definida y regulada por una norma regional, la Ley nº 20 de 4 de agosto de 2009, Disposizioni per la diffusione dell'altra economía nel Lazio (Bollettino Ufficiale Della Regione Lazio nº 30, de 14 agosto de 2009). Según esta norma se trata de una modalidad de desarrollo de la actividad económica que permite la consecución de objetivos de interés colectivo más elevados respecto al umbral fijado por la normativa vigente y en particular más transparentes, solidarios y participativos. *Vid*., Fajardo García. G., "La economía social en leyes", *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 66, 2009, pp. 19-20.

[143] Costituzione della repubblica italiana (*GU* nº 298, de 27 de diciembre de 1947).

[144] Codice Civile, Regio Decreto 16 marzo 1942 (GU nº 79, de 4 de abril de 1942). *Vid*., Monzón Campos J. L., Calvo Ortega, R., Chaves Ávila, R, Fajardo García G., Valdés Dal Re, F., *Informe para la elaboración de una ley de fomento de la economía social*, CIRIEC, 2009, pp. 60-73; Barea Tejeiro, J. L. y Monzón Campos, J. L., *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social: cooperativas y mutuas*, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, CIRIEC-España, 2006, pp. 48-54.

social y que han conocido un importante desarrollo en Italia en los últimos años como son las organizaciones no lucrativas de utilidad social y las empresas sociales.

Fue en julio de 2017, cuando se aprobó el Código del Tercer Sector[145], una ley orgánica y sistemática para la reorganización de todas las normativas aplicables a las entidades del tercer sector, incluida la empresa social, creando así un Derecho del tercer sector, autónomo y distintivo, no existente hasta ese momento en Italia. La publicación del Decreto Legislativo 117/2017 que contiene el Código del Tercer Sector y el Decreto Legislativo 112/2017 que regula la empresa social, conforman la reforma legal del tercer sector italiano que es calificada como histórica puesto que, entre otras razones, implementa diferentes principios recogidos en la Constitución Italiana (subsidiariedad horizontal, solidaridad e igualdad sustancial) e inaugura una nueva era del derecho privado italiano en el que se introducen y visibilizan organizaciones privadas que no persiguen exclusivamente el ánimo de lucro realizando actividades de interés general. Italia, con esta regulación, ha optado por definir positivamente el tercer sector en vez de, como han hecho otros países de la Unión Europea que hemos tratado en este epígrafe de derecho comparado, apostar por leyes definitorias de economía social. Autores como FICI[146] mantienen que aunque la denominación refiera a un tercer sector, no se considera que haya solo tres sectores de la economía (sector privado-sector público-tercer sector), sino cinco: el sector público, el sector privado lucrativo, el sector privado de base mutualista (apareciendo aquí las cooperativas como máximo representante), el sector privado sin fines lucrativos y por último el sector privado sin fines lucrativos de interés general o de utilidad social, siendo este último el reconocido y regido por el correspondiente Código de 2017.

Según este Código, son entidades del tercer sector las "asociaciones, reconocidas o no reconocidas como personas jurídicas, y las fundaciones… establecidas con el propósito de perseguir, sin ánimo de lucro, finalidades cívicas, solidarias y de utilidad social mediante la realización de una o más actividades de interés general en forma de acción

[145] Decreto Legislativo 3 luglio 2017, n. 117, Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106 (GU nº 179, de 2 de agosto de 2017).

[146] Fici, A., Struttura e impatto del "nuovo" diritto del Terzo Settore, Terzjus (Osservatorio di diritto del Terzo Settore, della filantropia e dell'impresa sociale), 22 junio 2020, Disponible en https://terzjus.it/articoli/saggi/struttura-e-impatto-del-nuovo-diritto-del-terzo-settore/. (Última consulta 29 de septiembre de 2023)

voluntaria o de provisión gratuita de dinero, bienes o servicios, o de mutualidad o de producción o intercambio de bienes o servicios, e inscritas en el registro nacional único del tercer sector". En este sentido, solo aquellas entidades que reúnan de forma acumulativa esas características o requisitos podrán obtener la calificación jurídica de entidades del tercer sector. Aparte de las entidades que puedan adquirir este *estatus* en cumplimiento de estas características, el legislador ha identificado seis tipos especiales de entidades del tercer sector: la organización de voluntariado, la asociación de promoción social, el ente filantrópico, la empresa social (incluida la cooperativa social) la sociedad de ayuda mutua y la red asociativa.

La empresa social es una de las entidades del tercer sector con una disciplina más rica y articulada y su regulación específica no se encuentra en el Código del Tercer Sector, sino en un acto legislativo separado y casi simultáneo dentro de la Reforma, el Decreto Legislativo 112/2017, que deroga el anterior Decreto Legislativo 155/2006[147]. La empresa social es una calificación jurídica que puede ser obtenida por cualquier forma legal que lleve a cabo una actividad comercial de interés general de forma estable y principal, de lo que se deduce que puede tener no solo la forma de asociación o fundación, sino también de sociedad, incluso anónima o cooperativa[148].

Para finalizar, haremos una breve referencia a las cooperativas, reconocidas y definidas en la Constitución italiana de 1948, así como en el Código Civil (arts. 2511-2520), que contiene tanto la regulación general de las sociedades cooperativas, como la de las cooperativas especiales, salvo que estas estén específicamente excluidas. Las

[147] Decreto Legislativo 24 marzo 2006, n. 155, Disciplina dell'impresa sociale, a norma della legge 13 giugno 2005, n. 118. (GU nº 97, de 27 de abril de 2006). Pese a que la regulación de las empresas sociales fue realizada en el 2006, debido a sus deficiencias y lagunas, nunca despegó y, de hecho, la única forma legal de emprendimiento social en Italia en ese momento seguía siendo la cooperativa social, regulada en la ley 381/1991. *Vid*., Fici, A., "La empresa social italiana después de la reforma del tercer sector*", CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 36, 2020, p. 181.

[148] *Vid*., Arrigoni, M., La riforma del terzo secttore e la nuova disciplina dell´impresa sociale. Alcune implicazioni sistematiche, *Rivista delle societá*, nº 64, 2019, pp. 79-90. El autor realiza un análisis de la empresa social italiana tras la reforma del 2017 relativa al tercer sector, especialmente en la sociedad por acciones como empresa social con relación al interés social perseguido en favor de las personas socias de la empresa o del resto de los grupos de interés de esta.

cooperativas sociales, como cooperativas de carácter especial, están reguladas en la Ley Nacional de Cooperativas Sociales, la Ley 381/1991[149].

De lo anterior podemos concluir que, pese a que Italia es un país de gran desarrollo cooperativo, el concepto de economía social, hoy por hoy, tiene escaso reconocimiento en favor del término tercer sector, sobre todo, tras la reforma de este en 2017.

Por último, creemos necesario hacer una breve mención a Polonia, como el último país en establecer un marco normativo, con la promulgación de la Ley de Economía Social de 5 de agosto de 2022[150], que introduce, entre otros, el estatuto de empresa social, así como define los principios e instrumentos necesarios para el apoyo a la economía social, especialmente al emprendimiento social.

5.5. Reino Unido e Irlanda, países anglosajones con un bajo o nulo reconocimiento legal de la economía social.

Dentro de Europa, en países como Irlanda y el Reino Unido, pese a su arraigado movimiento cooperativo, el término economía social apenas es empleado para designar a esta realidad económica y social, en favor de otros conceptos como sector voluntario o economía del *non profit*. En estos países, su bajo nivel de tratamiento a nivel legislativo contrasta con el aumento del reconocimiento de la empresa social que, como veremos, no es una forma legal de empresa sino un *estatus* o calificación que se confiere en base a sus rasgos característicos.

Este no reconocimiento del concepto de economía social puede responder a que, en el momento que emerge y cobra fuerza la concepción del tercer sector, tras la crisis general del sistema económico a partir de los años 70 del siglo XX, surgen en Europa dos corrientes que teorizan y delimitan ese espacio entre lo privado y lo público. Nos referimos a la concepción de la economía social de tradición francófona-latina, que hemos analizado en los apartados anteriores, y a la anglosajona de las entidades del Sector No Lucrativo (*non profit organization*), en la que se encuentran Reino Unido e Irlanda.

En Reino Unido, existía una necesidad de traducir la idea de economía social en una categoría reconocible y útil de actividades y organizaciones relevantes para lograr un

[149] *Vid*., Múnkner, H.H., How co-operative are social co.operatives? *Cooperativismo y economía social*, nº 38, 2015-2016. pp. 33-75.

[150] Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (*Dz.U*. z 2022 r. poz. 1812).

crecimiento sostenible y solidario. Por este motivo, actualmente podemos decir que esta categoría comprende a las cooperativas, mutuas, organizaciones voluntarias (asociaciones y *charities* o asociaciones benéficas) y fundaciones, que coinciden con las entidades de la economía social tradicional europea.

En los últimos años, en Reino Unido ha existido un fuerte apoyo gubernamental a las empresas sociales, que son entidades privadas que realizan una actividad económica dirigida al mercado con un claro fin social y que reinvierten parte de sus beneficios en sus fines sociales. La empresa social no es una forma jurídica, sino una calificación que recibe la entidad por perseguir fines sociales, benéficos o para la comunidad, pudiendo ser consideradas como tales las cooperativas, las organizaciones benéficas (*charities*), sociedades anónimas *(limited company*), empresarios o empresarias individuales (*sole trade*), las sociedades colectivas (*business partnership*) o las sociedades de interés comunitario (*community intersest company*)[151].

En el caso de la República de Irlanda, puede decirse que el término economía social se remonta al siglo XVIII y a las obras de los socialistas utópicos como Robert Owens, uno de los fundadores del movimiento cooperativo irlandés. La economía social en Irlanda incluiría las *charities* (asociaciones benéficas), cooperativas, asociaciones voluntarias y sin ánimo de lucro. Sin embargo, el concepto de economía social no es ampliamente utilizado para referirse a estas entidades como colectivo, por lo que muchas de ellas no se identifican con el término o no lo comprenden del todo. En contraste con este bajo grado de reconocimiento del término economía social, a partir de los años 1990 en el discurso político irlandés emerge el concepto de empresa social vinculado a la creación y

[151] Ejemplo de apoyo gubernamental, en 2005 se introdujo un nuevo tipo legal, *Community interest Company* en la *Companies (Audit, Investigations and Community Enterprise) Act 2004*, actualmente regulada en *The Community Interest Company Regulations* 2005, nº 1788/2005 de 30 de junio. En Reino Unido las entidades pueden querer ser reconocidas como un tipo particular de entidad de forma adicional o complementaria a la forma jurídica elegida, la cual prevalece a efectos legales. En relación a las cooperativas, por ejemplo, pueden elegir a su constitución ser una sociedad de capital (limitada o por acciones) regulada en la *Companies Act 2006* o registrarse bajo la *Co-operative and Community Benefit Societies Act 2014. Vid*., Vickers, I., Westall, A., Spear, R., Brennan. G. y Syrett, S., *Cities, the Social economy and Inclusive Growth*, Joseph Rowntree Foundation, The Homestead (UK), 2017; Spear, R., *The social economy in the UK*, 2011, Disponible en https://www.ess-europe.eu/sites/default/files/publications/files/ariadne-social-economy-in-the-uk.pdf (Última consulta 29 de septiembre de 2023)

mantenimiento de empleo, así como a la provisión de servicios a los colectivos más vulnerables. En este contexto, en el año 2000 en algunos informes vinculados a políticas de empleo, se definía la economía social como una parte de la economía situada entre el sector público y el sector privado, que lleva a cabo actividades destinadas a lograr un objetivo social, y las empresas sociales se identificaban como una de las entidades que forman parte de esa economía. Mientras que esta perspectiva de empresa social en el marco de estrategias destinadas a luchar contra el desempleo y la exclusión social, estaba influenciada por las tendencias europeas, en el mundo académico irlandés la interpretación del concepto de empresa social se configura con un carácter más variado debido, por un lado, a la influencia de los Estados Unidos y, por otro, a la tradición europea, lo que ha contribuido a una concepción ambigua sobre la economía social como sector y las empresas sociales como figura específica. Como resultado de esta ambigüedad y falta de reconocimiento legislativo, se ha visto comprometido cualquier intento de estimar el alcance y el potencial de este sector en Irlanda hasta la fecha[152].

Las empresas sociales en Irlanda son modelos de negocio que se crean con la finalidad de afrontar problemas sociales, económicos y medioambientales. Siendo su principal motivación social o medioambiental, estas organizaciones realizan actividades comerciales dirigidas al mercado para lograr sus objetivos, generando beneficios sociales y para la comunidad. Como ocurre en el Reino Unido, la empresa social no es un término legal y por lo tanto existen varias formas jurídicas posibles para crear una empresa social. Estas entidades buscan la obtención de beneficio económico a través del desarrollo de su actividad, siendo este reinvertido para la consecución de los fines para los que fueron creadas. Entre las formas posibles, destacamos las cooperativas, reguladas, la mayoría de ellas, bajo la *Industrial and Provident Societies (IPS) Mutuals Act 1893-2018* o al amparo de la *Company Act 2014*. Es importante apuntar que a finales del año 2022 se acordó iniciar la redacción de un Proyecto de Ley de Sociedades Cooperativas en Irlanda[153].

[152]*Vid*., O' Shaughnessy, M. y O' Hara, P., "Social Enterprise in Ireland - Why WISEs dominate the discourse", *Nonprofit Policy Forum*, nº 7(4), 2016, pp. 461-485,

[153] General Scheme Co-operative societies Bill 2022. Disponible en https://enterprise.gov.ie/en/legislation/legislation-files/ria-general-scheme-of-a-co-operative-societies-bill-2022.pdf. (Última consulta el 29 de septiembre de 2023)

Aunque Irlanda es un país con una economía mayoritariamente dependiente del sector primario, formado por empresas generalmente de carácter familiar[154], lo cual ha favorecido al movimiento cooperativo a través del cooperativismo agrario y de crédito, actualmente no existe un reconocimiento legal del sector, es decir, una norma que regule la economía social, sin perjuicio de las leyes específicas que regulan las formas jurídicas que integran la economía social.

6. Derecho de la Unión Europea.

En el marco del derecho de la Unión Europea, a pesar de su relevancia y trascendencia, el sector de la economía social no fue contemplado de forma expresa en ninguno de los Tratados Constitutivos y/o actualmente vigentes de la Unión y que vinculan a los países miembros, como hemos puesto de manifiesto a lo largo de este primer título. Sin embargo, la economía social no ha sido ajena a la realidad europea en sus orígenes, a través del reconocimiento de las cooperativas como estructura emprendedora en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957, y posteriormente con una mención expresa a la economía social de mercado en el Tratado de la Unión Europea, tras las modificaciones del Tratado de Lisboa en diciembre de 2009[155].

En 1989 la Comisión Europea elaboró y publicó la Comunicación titulada *Las empresas de la economía social y la creación de un mercado europeo sin fronteras*, en la que se subrayaba la trascendental función desempeñada por las distintas entidades con cabida en esta categoría para lograr ese mercado europeo sin fronteras y se proponía establecer una

---

[154] *Vid*., Murphy, L., McCarthy, O. y Carroll, B." No Heir apparent? Exploring the Worker Co-operative Model as a Solution to Family Business Continuity", *JEOD-Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity*, Volume 6, nº 2, 2017, pp. 20-39.

[155] El Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europa de 1957 reconoce en su art. 58 a las cooperativas como formas jurídicas para la creación de sociedades o empresas en el marco de la entonces Comunidad Económica Europea. El art. 3 Tratado de la UE establece que *"La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico*". Tratado de la Unión Europea (Versión consolidada) (*DOUE* nº C 202, de 7 de junio de 2016) y Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007 (*DOUE* nº C 306, de 17 de diciembre de 2007).

base jurídica europea para las cooperativas, asociaciones y mutuas en forma de Estatutos. Esta base jurídica sólo ha cristalizado en el ámbito cooperativo, con la promulgación en el año 2003 del Reglamento relativo al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea[156]. Este tenía como objeto fomentar esta entidad de la economía social, no solo mejorando las posibilidades de realizar actividades transfronterizas, sino también, y sobre todo, para promover el desarrollo del sector cooperativo en países sin legislación cooperativa o en aquellos en los que las sociedades cooperativas estaban demonizadas al considerarlas vestigios del "antiguo régimen" como en los países de Europa central y oriental. Este reglamento pospuso su aplicación hasta el 18 de agosto de 2006, y en lo que se refiere al Estatuto de la Mutua Europea y Estatuto de la Fundación Europea, se debatieron sendos proyectos que finalmente se retiraron por falta de apoyo institucional.

Desde 1989, cuando tuvo lugar la celebración en París de la primera Conferencia Europea en torno a la economía social, han sido varias las ciudades europeas (1990, Roma; 1992, Lisboa; 1993, Bruselas y 1995, Sevilla.) que acogieron conferencias para la promoción de la economía social. Desde entonces, las Instituciones europeas han apostado por las entidades de la economía social de acuerdo con el peso y relevancia que las mismas han ido adquiriendo con el paso del tiempo. Entre ellas, el Parlamento y el Comité Económico y Social Europeo, en los últimos años han publicado una serie de comunicaciones, informes, dictámenes y resoluciones que reconocen el valor social añadido de este sector.

En el año 1997 se celebró la reunión del Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo[157], en la que se reconoció el importante papel que desempeñan las empresas de la economía social en el desarrollo local y la creación de empleo, y a su vez se promovió la acción piloto titulada "Tercer Sistema y Empleo", tomando como campo de referencia el propio de la economía social.

---

[156] Reglamento (CE) nº 1435/2003 del Consejo de 22 de julio de 2003 relativo al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea (SCE) (*DOUE* nº L 207/1, de 18 de agosto de 2003).

[157] Consejo Europeo Extraordinario sobre el empleo, Luxemburgo, 20 y 21 de noviembre de 1997 (DOC/97/23), "*Conclusiones de la Presidencia*", el apartado 65 establece que los estados miembros "*examinarán los medios para aprovechar plenamente las posibilidades que ofrece la creación de puestos de trabajo a nivel local, en la economía social y en las nuevas actividades ligadas a las necesidades aún no satisfechas por el mercado, estudiando, con objeto de reducirlos, los obstáculos que los frenen*. Disponible en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/DOC_97_23. (Última consulta 29 de septiembre de 2023)

En este mismo sentido, en 2006, el Parlamento Europeo solicitó a la Comisión que se reconociese la economía social y se presentara una comunicación sobre "esta piedra angular del modelo social europeo", lo que propició la aprobación en febrero de 2009 del Informe sobre Economía Social elaborado por la parlamentaria Patrizia Toia (de ahí se le conozca también como *Informe Toia*). En este informe, efectivamente, se reconoce la economía social como actor empresarial en la Unión Europea, se reclama su reconocimiento jurídico, su consideración de interlocutor social, y se advierte de la necesidad de que tenga mayor visibilidad[158]. Esta resolución solicita a la Comisión que promueva con sus políticas la economía social y esta sea defendida como un enfoque diferente de la realidad empresarial, una forma distinta de emprender cuyo motor principal es la obtención de beneficios para toda la sociedad. Se reconoce asimismo que este modelo se ha desarrollado a través de cooperativas, mutualidades, fundaciones y asociaciones, así como otras empresas y organizaciones que comparten las características fundamentales de la economía social, como las empresas sociales. Cabe mencionar que el informe pone de manifiesto la capacidad de estas entidades para dar respuestas innovadoras a las necesidades sociales y reproduce casi literalmente los caracteres que según la CEP-MAF en 2002 definen a las entidades de la economía social.

En el año 2010 el Consejo Europeo aprobó la Estrategia Europa 2020[159], que constituye una visión de la economía social de mercado para el siglo XXI, asentada en tres pilares fundamentales que se refuerzan mutuamente. El primer pilar, crecimiento inteligente a través del desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación. El segundo pilar, crecimiento sostenible a través de la promoción de una economía más verde, competitiva y con un uso más eficaz de los recursos. Y el tercer pilar, crecimiento integrador, que se consigue mediante el fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en cohesión económica, social y territorial.

[158] La Propuesta de Ley Marco de Economía Social intentó materializar todos los aspectos enunciados del *Informe Toia*, partiendo del reconocimiento jurídico de la Economía Social en España vía elaboración de una ley ad hoc, la vigente Ley 5/2011 de Economía Social. *Vid*., Alfonso Sánchez, R., "Algunas consideraciones en torno a la propuesta de Ley "Marco" de economía social", *REVESCO*, nº 102, 2010, pp.7-23.

[159] Comunicación de la Comisión, "*EUROPA 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*", Bruselas, 3 de marzo de 2010, COM(2010) 2020 final.

El Consejo de la Unión Europea ha publicado desde su creación varias resoluciones, conclusiones o informes relativos a la economía social, entre los que destacan las Conclusiones del Consejo de diciembre de 2015 sobre *La promoción de la economía social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa*, que establece medidas concretas para el desarrollo de estas entidades y que contó con el apoyo unánime de todos los estados miembros. Cabe mencionar algunas de las recientes comunicaciones, como la de marzo de 2020 en la que, dentro del *Nuevo Plan de acción para la economía circular por una Europa más limpia y más competitiva*, se propuso un *Plan de acción* para la economía social a partir del 2020, materializado en una comunicación de la Comisión de diciembre de 2021, *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía socia*l y que culminó con la aprobación, por parte del Parlamento Europeo, del *Plan de Acción de la Unión para la economía social* en el año 2022[160].

En el Parlamento Europeo, el Intergrupo de Economía Social que lleva en funcionamiento desde 1990, aborda junto al resto de las Instituciones europeas y las organizaciones representativas del sector de la economía social, diversas iniciativas y políticas. En enero de 2020 se produjo la renovación del Intergrupo y se propuso como objetivo el desarrollo del actual *Plan de Acción Europeo para la Economía Social*[161], indicador de la importancia de la economía social en el ámbito europeo. Esta renovación fue apoyada por *Social Economy Europe* (SEE), la entidad europea representativa de este modelo empresarial, y por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), al entender ambas que la renovación del Intergrupo de Economía Social, es la

[160] Respectivamente: Conclusiones del Consejo de la Unión Europea en el asunto "*La promoción de la economía social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa*", Bruselas, 7 de diciembre de 2015, (15071/15)/ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: "*Nuevo Plan de acción para la economía circular por una Europa más limpia y más competitiva*", Bruselas, 11 de marzo de 2020, COM(2020) 98 final / Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: "Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social", Bruselas, 9 de diciembre de 2021, COM(2021) 778 final /Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2022, sobre el plan de acción de la Unión para la economía social (2021/2179(INI)) (*DOUE* nº C 47, de 6 de julio de 2022).

[161] Social Economy Europe (SEE), "*Annual Report: Together we stand for the economic and social recovery of Europe*", 2020.

primera medida efectiva para potenciar desde la Unión Europea un tejido empresarial que representa el 8% del PIB europeo, con más de 2,8 millones de empresas y organizaciones.

Por su parte, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) ha publicado numerosos informes y dictámenes sobre la contribución de la economía social a la consecución de distintos objetivos de política pública, contando además con una categoría de economía social, con representantes del tejido empresarial de los Estados miembros que promueven iniciativas e informes a favor de este sector. Desde el año 2016 se celebra el día europeo de las empresas de la economía social, promovido por CESE para reconocer su importancia y darle mayor visibilidad.

Es de destacar que el CESE, en uno de sus últimos informes de 2019[162], reconoce que el Derecho de la UE se basa en una concepción simplificada y binaria de las formas de empresa existentes en el mercado, en el que las empresas de la economía social luchan por encontrar su sitio entre las empresas capitalistas con fines lucrativos y las organizaciones sin ánimo de lucro, por lo que propone introducir un marco jurídico adecuado que reconozca e identifique a estas entidades. Para ello, propone basar este marco jurídico en un nuevo concepto, el de los "beneficios limitados", que definiría al conjunto de entidades que, aun obteniendo beneficios, no tienen como fin la distribución entre sus miembros o personas propietarias, sino una finalidad solidaria o de interés general. Estos beneficios limitados serán una característica común a las entidades de la economía social, una diferencia esencial con respecto a las entidades de corte capitalista y significa que los beneficios son un medio, y no el fin de la actividad.

La Comisión Europea cuenta con varios departamentos de políticas sectoriales en los que la economía social juega un papel relevante, como por ejemplo empleo, desarrollo regional, investigación, etc. En la clara apuesta por una mejor visibilidad y desarrollo de la economía social, la Comisión ha apostado por crear grupos de trabajo y rodearse de expertos para asesorarse y realizar un seguimiento de las medidas a favor de la economía social. Recientemente, tras llevar a cabo consultas y debates con los grupos políticos del Parlamento Europeo, como se recoge en la agenda estratégica del Consejo Europeo para

[162] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo: "*Hacia un marco jurídico europeo adaptado para las empresas de la economía social*" [Dictamen de iniciativa], INT/871-EESC-2019, 2019.

2019-2024, la Comisión, dentro de las seis prioridades de Europa 2019-2024[163], reconoce como una de ellas "una economía que funcione en pro de las personas", entendiendo que la economía social de mercado de la UE es única en su género, y permite a las economías crecer y reducir la pobreza y la desigualdad. Dentro de estas prioridades, en enero de 2020 se publicó la Comunicación titulada *Una Europa social fuerte para una transición justa*[164], en la que reconocía la importancia de la creación de empleo a través de las empresas de la economía social, al recoger la puesta en marcha en 2021 un Plan de Acción para la Economía Social con el fin de mejorar la inversión e innovación sociales e impulsar el potencial de las empresas sociales.

Actualmente, las líneas en las que la Unión Europea está trabajando son, por un lado, la promoción de un concepto de empresas sociales a nivel europeo y la aplicación de determinados instrumentos financieros para la obtención de financiación. Y, por otro lado, desde la Comisión Europea, a modo de Recomendaciones, no vinculantes, se anima a los Estados miembros a la promoción de entidades de la economía social, sobre todo en aquellos que no disponen de marco legislativo nacional. Recientemente, el Parlamento Europeo ha tomado la iniciativa legislativa para trabajar en un Estatuto para las empresas sociales y solidarias, destacando las Recomendaciones del Parlamento en el año 2020 relativas a la creación de la etiqueta europea de economía social y a los requisitos que se han de cumplir: mecanismo de certificación; supervisión y control de la etiqueta europea de economía social; reconocimiento de la etiqueta europea de economía social; obligación de presentación de informes; directrices en materia de buenas prácticas; listado de formas jurídicas; revisión de la legislación vigente; y la creación de un ecosistema propicio para las empresas sociales y solidarias, así como para la cooperación entre los Estados miembros[165].

---

[163] Consejo Europeo, "*Una nueva agenda estratégica 2019-2024*", Bruselas, 2019, Disponible en https://www.consilium.europa.eu/media/39964/a-new-strategic-agenda-2019-2024-es.pdf (Última consulta 29 de septiembre de 2023)

[164] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: "*Una Europa social fuerte para una transición justa*", Bruselas, 14 de enero de 2020 (COM(2020) 14 final).

[165] Estas Recomendaciones son la continuación de la Comunicación de la Comisión de 25 de octubre de 2011, titulada "Iniciativa en favor del emprendimiento social — Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales" (COM(2011)0682.) en la que

A su vez, ya no sólo desde las Instituciones europeas se anima a avanzar para alcanzar un marco legal europeo para estas entidades y empresas de la economía social, sino que desde algunas organizaciones como *Social Economy Europe*[166] se realizan proposiciones a la Comisión Europea para que dicte una Recomendación con un concepto común de economía social, con la finalidad de mejorar la convergencia y coherencia de las diferentes políticas europeas y estatales, evitando el surgimiento de términos contradictorios que limiten su crecimiento y visibilidad. Esta concepción común de economía social en la Unión Europea debería contemplar las principales formas jurídicas ya existentes y, sobre todo, sentar sus bases en los valores y principios característicos reconocidos internacionalmente, recogidos en la *Carta de principios de la Economía Social* de *Social Economy Europe*. Esta regulación de la economía social, como ya hemos analizado, no ha tenido lugar en Europa hasta que España en 2011 promulga la Ley

se definió a la empresa social como "un agente de la economía social definió una empresa social como «un agente de la economía social […] cuyo principal objetivo es tener una incidencia social, más que generar beneficios para sus personas propietarias o sus socias. Funciona en el mercado proporcionando bienes y servicios de manera empresarial e innovadora y utiliza sus excedentes principalmente para fines sociales. Está sometida a una gestión responsable y transparente, en concreto mediante la asociación de sus empleados, sus clientes y las partes interesadas de que se trate en su actividad económica". En este sentido desde la UE y sus instituciones se pide a la Comisión que introduzca a escala de la Unión Europea una etiqueta europea de economía social dirigida a las empresas sociales y solidarias basada en criterios claros, con el fin de poner de relieve las características específicas de estas empresas y su impacto social, aumentar su visibilidad, estimular las inversiones, y facilitar el acceso a la financiación y al mercado único a aquellas que se quieran expandir a escala nacional o a otros Estados miembros, respetando al mismo tiempo los diferentes marcos y formas jurídicos del sector y de los Estados miembros. *Vid*., Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2018, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un estatuto para las empresas sociales y solidarias (2016/2237(INL)) (*DOUE* C 118/145, de 5 de julio de 2018).

[166] *El futuro de las políticas europeas para la Economía Social: Hacia un Plan de Acción dentro de la Propuesta de Plan de Acción para el fomento de la Economía Social en la Unión Europea*, recoge como Prioridad 1: Establecer una concepción común de empresa y entidad de economía social en la Unión Europea, puesto que considera prioritario avanzar hacia un reconocimiento legal a nivel europeo de la Economía Social que le dote de seguridad jurídica y libere su potencial para crecer y operar plenamente a nivel transnacional en el Mercado Único, en línea con la solicitud del informe del Parlamento Europeo sobre la Estrategia para el Mercado Único. *Vid*., Pedreño Frutos, J. A. y Messeguer Sánchez, V., "El futuro de las políticas europeas para la economía social pasa por un plan de acción", *Mediterráneo Económico*, nº 32, 2019, pp. 395-406.

5/2011 de Economía Social, a la que han seguido Portugal, Francia, Rumania y Grecia, entre otros, y, aunque no a nivel estatal, también Bélgica.

7. Marco Jurídico de la economía social en España

7.1. Antecedentes

En la Exposición de Motivos de la Ley 5/2011 se establece que el sustrato jurídico en el que se fundamentan las entidades de la economía social se encuentra en la Constitución Española de 1978. Sin que exista referencia expresa al término economía social[167], se identifica ese sustrato jurídico específicamente en los artículos 1.1, 9.2 y 129.2 y en los artículos 40, 41 y 47 de la CE, que para el legislador "hacen referencia, de forma genérica o específica, a alguna de las entidades de la economía social" y que "plasman el fuerte arraigo de las citadas entidades en el texto constitucional".

El primer precedente del marco legal sobre economía social y las entidades que pertenecen a la misma en España se produjo con la creación del Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES), a través del art. 98 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991[168]. En dicha norma se concretaba con claridad que las cooperativas, las sociedades anónimas laborales y las fundaciones laborales formaban la economía social, pero se dejaban las puertas abiertas a nuevas y futuras incorporaciones. Por el contrario, no coincidía plenamente con esa identificación de entidades, la regulación contemplada en el Real Decreto 649/1994, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Consejo del Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social[169], pues al regular los integrantes del Consejo, como órgano superior del INFES, señalaba a los "representantes de la Administración General del Estado, de las asociaciones de cooperativas y de sociedades

[167] En la CE si existen referencias expresas a las entidades que se integran dentro del sector específico de la economía social, las cooperativas (art. 129.2), reconoce el derecho de asociación (art. 22) y el de fundación (art. 419)

[168] Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991. Jefatura del Estado (*BOE* nº311, de 28 de diciembre de 1990

[169] Real Decreto 649/1994, de 15 de abril, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Consejo del Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (*BOE* nº115, de 14 de mayo de 1994).

anónimas laborales de ámbito estatal, y de otras entidades e instituciones cuyo objeto social sea coincidente con los fines del Instituto" (art.1 y 2)[170].

La Ley 31/1990, de 27 de diciembre, crea el INFES, el cual sustituyó a la antigua Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual tenía como objetivo el fomento de las entidades de economía social. En 1997 desaparece, asumiendo sus funciones la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo. Posteriormente, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas[171], incorpora el Consejo para el Fomento de la Economía Social, desarrollado por el Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo[172] y dota de visibilidad al conjunto de entidades de la economía social.

Previa a la actual Ley de Economía Social en España, una mención especial merece el concepto de tercer sector, recogido con anterioridad en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Pese a que durante años existió una ausencia reguladora del sector, encontramos cómo a nivel autonómico se llevan a cabo reservas competenciales en materia de economía social en los Estatutos de Autonomía de la Comunidad Valenciana, Cataluña, Andalucía, Aragón o Castilla y León[173], con preceptos que contienen referencias tanto al sector en general, como a las figuras jurídicas, modalidades y entidades que lo integran, incluso

---

[170] *Vid*., Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la ley 5/2011…, op. cit.*, pp. 23-34; Arrieta Idiakez, F. J., Concreción de las entidades de la economía social, *REVESCO*, nº 116, 2014, pp. 35-37.

[171] Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. (*BOE* nº170, de 17 de julio de 1999).

[172] Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Consejo para el Fomento de la Economía Social (*BOE* nº 64, de 15 de marzo de 2001).

[173] Art. 8.4. de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (*DOCV* nº 5238 de 11 de Abril de 2006 y *BOE* nº 86 de 11 de Abril de 2006); art. 124 Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (*BOE* nº. 172 de 20 de Julio de 2006); art. 172.2. Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía *BOE* nº 68, de 20 de marzo 2007); art. 71.3 Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón (*BOE* nº 97, de 23 de abril de 2007) y art. 70.1.28º Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León (*BOE* nº. 288, de 1 de diciembre de 2007). *Vid*., Fajardo García. G.I., "La economía social en leyes…, *op. cit.*, pp. 30-31

llegando el Estatuto de Cataluña a reservarse competencia en materia de ordenación de la economía social.

En el año 2007 se crea una Subcomisión de Economía Social en el seno de la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados, con el fin de analizar la situación de la economía social en España, siendo una de sus conclusiones la elaboración de una Ley de Economía Social.

En el año 2009 CEPES presentó una memoria y una Propuesta de Ley marco de la economía social y la Dirección General de Economía Social encargó a una comisión de expertos independientes del mundo académico y presidida por el presidente de CIRIEC-España un informe y una propuesta de texto articulado de dicha ley[174], que es presentada en diciembre de 2009. A partir de esta propuesta se elaboró un borrador de anteproyecto de ley de economía social en 2010 integrado de un Preámbulo, nueve artículos, cinco disposiciones adicionales, una transitoria y tres finales, que cristalizó al año siguiente en la Ley 5/2011 de Economía Social.

7.2. Ley 5/2011 de Economía Social.

La economía social, como concepto y como realidad, fue reconocida, como tal, en la legislación española con la promulgación de la Ley 5/2011 de 29 de marzo, de Economía Social que nace para configurar un marco jurídico que le dé visibilidad y le otorgue mayor seguridad jurídica, consolidándose como ejemplo, no solo a nivel europeo sino a nivel mundial, de reconocimiento y política oficial de apoyo a las figuras jurídicas de la economía social. Puede decirse que esta ley, que gozó de consenso político, académico y social, nació de la actividad política europea, nacional y regional.

La Ley 5/2011 de Economía Social es una ley marco muy concisa, actualmente compuesta por trece artículos, siete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales que tiene como objetivo principal, según se recoge en su exposición de motivos, el establecer un marco jurídico común para todas las entidades que la integran, que permita un mayor reconocimiento y mejor visibilidad de la misma, estableciendo los principios que definen el ámbito de la economía social. No se puede dejar de mencionar la instauración por Ley del carácter de la economía social como

[174] *Vid*., Monzón Campos J. L., Calvo Ortega, R., Chaves Ávila, R, Fajardo García, G., Valdés Dal Re, F., *Informe para la elaboración de una* ley…, *op. cit.*, pp. 56-75

interlocutor activo ante las Administraciones Públicas y la consideración como de "interés general" de su promoción por los poderes públicos.

En cumplimiento con el mandato constitucional, en particular en su art. 129.2, la Ley 5/2011 de Economía Social dota de un marco institucional favorable al sector: define jurídicamente el concepto de economía social, reconoce institucionalmente a la economía social como interlocutor social en el proceso de elaboración de las políticas públicas y finalmente establece diversas líneas orientativas y de actuación para los poderes públicos en aras a su fomento. Ha sido modificada por la Ley 31/2015[175], actualizando materias e incluyendo algunas medidas concretas como bonificaciones. Siguiendo con este marco regulatorio, el 15 de marzo de 2018 se publicó el acuerdo del Consejo de Ministros con el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020[176]. En ella se recogen sesenta y tres medidas integradas en once ejes, que tienen como objetivo favorecer la creación de empleo en las empresas de la economía social, un empleo inclusivo, de calidad y estable. Posteriormente, a nivel estatal cabe destacar la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social y la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

Según el profesor PANIAGUA[177], la ordenación jurídica establecida en la Ley 5/2011 de Economía Social va dirigida en primer lugar a establecer la conceptualización jurídica del sector en base a unos principios orientadores de la estructura y actividad de este tipo de entidades y dar una mayor protección jurídica a todos los actores de la economía social. En segundo lugar, persigue la aceptación del derecho de asociación de las entidades de la

[175] Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social (*BOE* nº 217 de 10 de septiembre de 2015). El art. 3 de esta Ley tiene como objeto la modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, para incluir incentivos a la contratación de personas que, por su situación, tengan un menor índice de acceso al mercado laboral. Además, se unifican en esta norma las distintas medidas de capitalización de desempleo y bonificación en contratos de interinidad previstos para sujetos de la Economía Social.

[176] *Vid*., Ministerio de Empleo y Seguridad Social (actual Ministerio de Trabajo y Economía Social), Estrategia Española de la economía social 2017-2020. Estrategia para la consolidación del modelo empresarial y los valores de las entidades de la Economía Social y para el fomento de un modelo de crecimiento económico sostenible y solidario en una España más competitiva y moderna, 2018.

[177] *Vid*., Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá …, op. cit.*, pp 123-125.

economía social a efectos de representación y salvaguarda de intereses, así como el de agrupación en formas federativas y de coalición. En tercer lugar, se busca fomentar, activar y perfeccionar la economía social, sus empresarios y empresarias, así como las organizaciones representativas.

La competencia legislativa en materia mercantil es del Estado[178], pero debido a la descentralización competencial existe normativa relativa a algunas de las diferentes entidades de la economía social en el ámbito autonómico, algo que no sucede con la entidad objeto de estudio en el presente trabajo, la sociedad laboral. En el art. 3 de la ley 5/2011 de Economía Social se hace mención de ello estableciendo que el ámbito de aplicación de la norma es el territorio español, sin perjuicio de las competencias que le puedan corresponder a las Comunidades Autónomas.

La Ley 5/2011 sigue sin desarrollo reglamentario alguno a pesar de la habilitación general (Disposición final segunda) y del mandato específico sobre la reforma y régimen transitorio del Consejo para el Fomento de la Economía Social (art. 13). La Ley 5/2011 de Economía Social precisa de desarrollo reglamentario tanto para el nuevo Consejo para el Fomento de la Economía Social, como para el Catálogo de Entidades, ambas dos materias imprescindibles para el cumplimiento de la norma, al dar valor real a la efectividad de la Ley 5/2011 de Economía Social. Este incumplimiento la debilita al no contar con presencia y voz institucional y cobertura formal para aquellas decisiones y normativas que precisan del concurso del Consejo para el Fomento de la Economía Social o de la existencia de un Catálogo de Entidades. Y la degrada, porque tal incumplimiento

[178] *Vid*., Alfonso Sánchez, R. "La legislación española sobre cooperativas y sociedades laborales: ¿Una respuesta adecuada a las necesidades del sector?", *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 20, 2009, 9-42. Los artículos 148 y 149 CE, con la distribución competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas, han condicionado la evolución de las normas en materia de entidades de la economía social, como las cooperativas, por las dificultades derivadas de la competencia legislativa territorial. En la lista de materias de competencia exclusiva del Estado que contiene el art. 149.1 CE, así como en la del art. 148.1 respecto de las que corresponden a las Comunidades Autónomas, no existe mención alguna a la legislación, por ejemplo sobre cooperativas, lo que provocó, el amparo de algunas Comunidades Autónomas de la cláusula residual del art. 149.3 CE, según la cual "las materias no atribuidas expresamente al Estado por esta Constitución podrán corresponder a las Comunidades Autónomas en virtud de sus respectivos Estatutos".

flagrante de un mandato legal la condiciona en su efectividad y en su consideración como tal norma. Por tanto, ese desarrollo mínimo es imprescindible y urgente[179].

No cabe duda de que la Ley 5/2011 de Economía Social supuso un avance importantísimo en el reconocimiento institucional de la economía social y que aportó una seguridad jurídica al establecer los criterios básicos que identifican los rasgos esenciales del sector. Pero es necesario apuntar la poca aplicación efectiva de la ley, su nulo desarrollo reglamentario y la reforma de 2015, que hacen que, como concluye el profesor PÉREZ DE URALDE se trate de "una Ley con grandes defectos que la sitúan cerca de los conceptos de *derecho blando* y de *norma imperfecta*, lo que no resulta apropiado a las necesidades y relevancia de un sector como el que representa la economía social"[180].

En este punto es necesario destacar la primera de las leyes de economía social a nivel autonómico, la Ley de Economía Social de Galicia, así como las de Canarias, La Rioja y Aragón, normativas todas ellas de reciente entrada en vigor[181].

Por último, en el art. 5 LES se encuentra el catálogo de las entidades de la economía social, donde se reconoce a las sociedades laborales, objeto central de nuestro trabajo, como entidades de la economía social, y sobre el que trataremos en profundidad posteriormente.

En abril de 2023, el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aprobó el Anteproyecto de Ley Integral de la Economía Social, que junto con la Estrategia Española de la Economía Social 2023-2027, pretenden dinamizar, visibilizar y consolidar la economía social. Este Anteproyecto de Ley Integral de la Economía Social, mejora y actualiza las principales leyes que conforman el ecosistema legal de la Economía Social como son la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, la

[179] *Vid*., Pérez de Uralde, J. M., "Aplicación, desarrollo y reforma de la Ley 5/2011 de Economía Social. ¿Un derecho debilitado?", *REVESCO*, nº 125, 2017, pp. 134-158.

[180] *Vid*., Pérez de Uralde, J. M., "Aplicación, desarrollo y reforma…, *op. cit.*, p. 156.

[181] Ley 6/2016, de 4 de mayo, de la economía social de Galicia (DOG nº 93, de 18 de mayo de 2016) (*BOE* nº 147, de 18 de junio de 2016). Ley 3/2022, de 13 de junio, de Economía Social de Canarias. (*BOC* nº 121, de 20 de junio de 2022) (*BOE* nº 247, de 14 de octubre 2022). Ley 9/2022, de 20 de julio, sobre economía social y solidaria de La Rioja (*BOR* nº 140, de 22 de julio de 2022) (*BOE* nº 185, de 03 de agosto de 2022). Ley 7/2022, de 1 de diciembre, de Economía Social de Aragón. (*BOA* nº 244, de 20 de diciembre de 2022) (*BOE* nº 7, de 09 de enero de 2023).

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

8. El catálogo de las entidades de la economía social. Elementos Característicos y Principios de la economía social.

8.1. Elementos que caracterizan a las entidades de la economía social.

Las entidades de la economía social comparten características y actúan en base a unos principios y fines que les son propios, siendo uno de sus objetivos principales tener una incidencia social más allá de la generación de beneficios para sus miembros o personas socias; desarrollan su actividad proporcionando bienes y servicios de manera empresarial e innovadora, utilizando sus excedentes principalmente para fines sociales, y están sometidas a una gestión responsable y transparente.

Del concepto de economía social, tal y como señalamos anteriormente, se pueden extraer según el profesor CANO LÓPEZ[182] tres elementos que vertebran el mismo: la empresa, el objetivo de interés general y la acción del Estado social. El primero de los ejes, la empresa, en su sentido más amplio, es decir, como organización socioeconómica donde se ponen en común bienes o servicios, o ambos, para un fin lucrativo[183], en principio no es una característica que identifique a estas entidades y las separe de las sociedades mercantiles capitalistas o convencionales, pero sí de las organizaciones no lucrativas de carácter social y humanitario con las que sí comparten fines. Las empresas o entidades que integran la economía social conviven con las empresas convencionales o tradicionales en un mercado competitivo, así como con las empresas de titularidad pública

[182] *Vid*., Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…, op. cit.*, pp. 50-54.

[183] Art. 1.665 CC, partiendo ambas de que mediante el contrato de sociedad dos o más personas se obligan a poner en común bienes o servicios, o ambos con ánimo de obtener ganancias posteriormente repartibles, presuponiendo un fin lucrativo. Frente a esta concepción tradicional de sociedad que considera el fin lucrativo un elemento esencial al contrato de sociedad (art.1665 CC menciona el ánimo de los socios "de partir entre si las ganancias y el 116 CCom establece que los socios han de pretender "obtener lucro"), encontramos el concepto amplio de sociedad en el que caben supuestos donde el fin lucrativo está ausente. *Vid*., Sánchez Calero, F. y Sánchez -Calero Guilarte, J., *Instituciones de derecho mercantil I,* Aranzadi, Navarra, 2011, pp. 314-316; Paz-Ares Rodríguez, C., *Comentario al artículo 1665, Comentario del Código Civil*, Ministerio de Justicia, Tomo II, Madrid, 1993.p 1.321 manifiesta que "el consentimiento ha de versar necesariamente sobre el fin común y sobre las aportaciones, que son los elementos esenciales del contrato…".

y con otros tipos de empresa, en una clara pérdida de la exclusividad del "sombrío" ánimo de lucro como motor de la actividad empresarial.

El segundo de los ejes, el interés general[184] perseguido, es un denominador común de todas las entidades de la economía social que en otros tiempos era propio y exclusivo del Estado, pero que en el marco del Estado social puede y debe ser perseguido tanto desde la esfera pública como desde la privada. Para algunos autores[185], posteriormente y una vez aprobada la Ley 5/2011 de Economía Social, el interés general es un mínimo común denominador pues concurre con distinta intensidad dependiendo de los casos, pareciendo más intenso en el caso de las entidades que persiguen fines de interés general o realizan, según sus normas, una función social como son fundaciones, asociaciones de utilidad pública, cooperativas de iniciativa social, centros especiales de empleo y empresas de inserción.

El último elemento que caracteriza la economía social es el Estado, cuya constitucionalmente debida intervención se manifiesta a través de la economía social, pudiendo afirmar el carácter vehicular de estas entidades, en tanto en cuanto son consideradas un cauce que posibilita y facilita las intervenciones del Estado social en la persecución de los objetivos, ineludiblemente de carácter general.

La vinculación o ligazón de las características de la economía social con los principios que la orientan es evidente, por lo que en el siguiente apartado nos ocuparemos de los principios de la economía social, desde sus orígenes hasta la actualidad, en España principalmente.

8.2. Principios de las entidades de la economía social

Una vez delimitada conceptualmente la economía social y las características de las entidades que la integran, procedemos a determinar sus principios orientadores, que

[184] *Vid*., Cano López, A., "El Derecho de la Economía Social: entre la Constitución…, *op. cit.*, p.56 y "En torno al concepto y la caracterización de jurídica de la empresa (rectius: sociedad) de inserción", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 22, 2011, p. 69.

[185] *Vid*., Montesinos Oltra, S., "Ley de economía social, interés general y regímenes tributarios especiales", *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 23, 2012, pp. 9-36; Calvo Ortega, R., Problemas actuales de la economía social. En particular, de las Sociedades participativas, *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 12, 2011, pp. 209-218.

sirven de marco para la actuación de dichas entidades. Así, las sociedades cooperativas, como entidades de la economía social, se inspiran, funcionan y se acomodan a su vez a los denominadas principios cooperativos fijados por la ACI en 1995, los cuales encajan en gran medida en los principios de las entidades de la economía social.

La principal referencia de lo que hoy entendemos por principios de la economía social se planteó en el año 2002 en la Carta de Principios de la Economía Social promovida por la CEP-CMAF, actual SEE, que establecía los siguientes principios: primacía de la persona y del objeto social sobre el capital; adhesión voluntaria y abierta; control democrático por sus miembros (excepto para las fundaciones, que no tienen personas socias); conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general; defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad; autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos; y destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a los miembros y del interés general.

Posteriormente esta Carta de Principios de la Economía Social fue revisada en 2015 y en ella se señala que las entidades de la economía social se caracterizan por su finalidad y una forma diferente de emprender, siendo estos principios, aunque las entidades varíen de unos estados a otros, comunes a todas ellas y los que las distinguen de las empresas de capital.

En España, desde la publicación de la Ley 5/2011 de Economía Social, el concepto está recogido en el art. 2 como el "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 art. 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos".

Estos principios orientadores, del art. 4 de la Ley 5/2011 de Economía Social, en base a los que actúan las entidades que la forman, son elementos característicos de su organización y funcionamiento, y han sido adaptados de los declarados en la *Carta de Principios de la Economía Social*:

a. "Primacía de las personas 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 del fin social, que en relación con sus aportaciones al capital social."

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”, reinvirtiendo los beneficios obtenidos a favor de la entidad y de las personas que la componen.

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”. Solidaridad entre los propios miembros de la entidad y con la sociedad de la que forma parte, impulsando su desarrollo, la cohesión social, generación de empleo, etc.

d. “Independencia respecto a los poderes públicos”, actuando a través de un sistema de autogestión sin necesidad de depender de las Instituciones Públicas.

Estos principios orientadores contenidos en la Ley 5/2011 de Economía Social no se corresponden exactamente con la Carta de Principios de la Economía Social internacionalmente reconocidos. Así, por ejemplo, podemos observar la ausencia del principio que establece la adhesión voluntaria y abierta, necesario en todas las entidades de base mutualista y, que en el caso de las cooperativas como dice la Alianza Cooperativa Internacional, es el principio más poderoso puesto que hace que las cooperativas estén comprometidas con procurar un alto nivel de servicio a sus miembros.

Según PANIAGUA[186], en el primero de los principios orientadores, que informa a los demás y determina la primacía de las personas sobre el capital como elemento distintivo respecto a otro tipo de sectores, tienen cabida otros principios recogidos en la Carta de Principios de la Economía Social, entre los que se encuentran la adhesión voluntaria y abierta, el control democrático por sus miembros y la defensa de los principios de solidaridad y responsabilidad. A su vez, el principio que establece la conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general, si bien no aparece recogido como principio, sí está contemplado y recogido en la definición de la economía social del art. 2 Ley 5/2011 de Economía Social.

[186] *Vid*., Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá …, op. cit.*, pp. 153-159.

En relación con el segundo de los principios, al referirse a los resultados de la actividad establece el criterio de distribución de los mismos entre las personas socias "en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada", sin ninguna mención al destino de los mismos para el cumplimiento de los fines de la entidad, bien sea el interés general o de servicio a sus personas socias. Este principio genera confusión en su literalidad al establecer que los resultados, en su caso, se destinarán al fin social objeto de la entidad, puesto que debería de haberse referido a fin de carácter social[187].

Pese a estas ausencias o ligeras diferencias[188], debería de interpretarse el art. 4 de la Ley 5/2011 de Economía Social a tenor de los principios reconocidos internacionalmente puesto que, como se recoge en la exposición de motivos de la misma, el legislador se basa en estos últimos para crear un marco jurídico de apoyo y reconocimiento de la economía social como actividad diferenciada.

Estos principios orientadores de la economía social cumplen una doble función: por un lado, caracterizan a las empresas de la economía social y por otro, son pautas que deben orientar la actuación de estas entidades como elementos estructurales de su noción, más que representar una exigencia en el cumplimiento de ciertos caracteres. De lo anterior se desprende que la falta de cumplimiento de alguno de ellos no desnaturaliza la esencia de las entidades de la economía social, siendo principios orientadores de carácter alternativo y no de carácter acumulativo, y no jerarquizado entre ellos[189]. Esto último no es compartido por PAZ CANALEJO[190], ya que según este autor para que una organización merezca de Derecho la denominación de entidad de la economía social debe cumplir los cuatro criterios citados.

---

[187] Según PAZ CANALEJO referirse a "fin social objeto de la entidad" resulta desafortunado por reductivo y debería decir "fin institucional propio de la entidad" puesto que no todas las entidades son sociedades. *Vid*., Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la ley 5/2011…, op. cit.,* pp. 69 y 71.

[188] Autores como la profesora FAJARDO concluyen que "es censurable haber modificado unos principios que tienen el reconocimiento internacional por parte de sus actores, y de las Instituciones europeas, para ofrecer otros, que podemos calificar de insuficientes y confusos". *Vid*., Fajardo García, G., "El concepto legal de economía social y la empresa social…, *op. cit.*, p. 74.

[189] *Vid*., Domínguez Cabrera, M. P., "Los principios de la Economía Social…, *op. cit.*, pp. 189-193.

[190] *Vid*., Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la ley 5/2011…, op. cit.,* pp. 63-86.

El hecho de pertenecer a las familias o grupos de entidades de la economía social mencionadas en el art. 5 Ley 5/2011 de Economía Social, no les atribuye la condición de cumplidoras reales de estos principios y no basta con que estas entidades persigan el interés colectivo de sus miembros, el interés general económico o social, o ambos, sino que deben cumplirlo de una determinada manera, es decir, de conformidad con los principios del art. 4. Por lo anterior estos principios deben ser entendidos como principios rectores de la acción económica y social de cualquier entidad que pretenda ser incluida en la economía social y, por lo tanto, orientar su actuación.

Para la profesora FAJARDO el art.4 Ley 5/2011 de Economía Social recoge como principios algunos caracteres tipológicos de las entidades de economía social, y basta con leer la norma que regula su constitución y funcionamiento para constatarlo, aunque como hemos podido ver, su descripción es bastante deficiente; y aparecen otras finalidades, que son más bien compromisos que vienen asumiendo algunas entidades de la economía social, pero que ni son exigibles, ni caracterizan a todas ellas, ni son exclusivos de estas entidades[191].

8.3. Entidades de la economía social.

Desde un enfoque jurídico es necesario analizar el ordenamiento de cada país con el fin de identificar aquellas formas jurídicas que responden a los criterios de definición de la economía social. Casi desde el principio, se identificaban dos grandes grupos de agentes: por un lado los agentes estructurales básicos o tradicionales, es decir, aquellas entidades reconocidas a nivel internacional como son las cooperativas, las mutuas y mutualidades de previsión social y las asociaciones, y por otro, aquellas entidades de la economía social que son genuinas y que existen únicamente en determinados países, como ocurre por ejemplo con las sociedades laborales en España o las IPAB italianas (*Istituzioni di Pubblica Assistenza e Beneficenza*).

La importancia de concretar qué entidades o formas jurídicas integran la economía social responde a la necesidad de crear una certidumbre jurídica, que hasta la promulgación de la Ley 5/2011 de Economía Social faltaba en España. Esto es algo que solo se ha conseguido en parte, puesto que el precepto que concreta las entidades de la economía

[191] *Vid*., Fajardo García, G., "Las empresas de economía social…, *op. cit.*, pp. 245-280. Fajardo García, G., "Escenarios jurídicos de la economía social y de los agentes que la integran en la Unión Europea y en los países miembros", *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 54, 2010, pp. 42-52.

social, como afirma el profesor PAZ CANALEJO, es complejo y con aspectos cuanto menos equívocos y engañosos[192], puesto que, aunque por un lado parece desvelar de una forma clara y completa por primera vez el ámbito subjetivo de la economía social en España, por otro, al observar los términos con atención se percibe alguna zona gris, que hace que el precepto no sea tan claro y preciso como parece. Así, el art. 5 LES[193] enumera en primer lugar, como eje principal, las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones, exigiendo que estas dos últimas lleven a cabo actividad económica. Continúa el precepto con la enumeración de una serie de entidades con regulación específica, al igual que las anteriores, como son las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación.

A partir de esta enumeración, sin vocación de *numerus clausus*, el legislador optó por una lista abierta o *numerus apertus*, consciente de que con el paso del tiempo y la evolución económica y social, la misma se podría ir ampliando, para lo cual articuló una doble vía. La primera consiste en considerar como entidades de la economía social a entidades singulares creadas a través de normas específicas que se rijan por los principios

[192] *Vid*., Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la ley 5/2011…, op. cit.*, p. 93.

[193] Art. 5 LES. *"*Entidades de la economía social.

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 las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.

2. 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. En todo caso, las entidades de la economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas.

4. Se declaran entidades prestadoras de Servicios de Interés Económico General, los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, constituidas y calificadas como tales según su normativa reguladora. Asimismo, podrá extenderse esta declaración a cualesquiera otras entidades de la economía social que tengan por objeto igualmente la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, conforme a lo que se establezca reglamentariamente*."*

orientadores[194], y la segunda vía, en establecer una fórmula flexible para incluir a otras entidades de economía social, siempre que desarrollen una actividad económica o empresarial y cumplan expresamente los principios orientadores establecidos en la Ley.

Con la finalidad de identificar a las entidades que forman parte de la economía social en cada momento, la norma establece la obligación de elaborar y mantener actualizado un catálogo de entidades de carácter público y responsabilidad del actual Ministerio de Trabajo y Economía Social (art. 6 LES) junto con un sello distintivo de reconocimiento. Esto, no se ha producido hasta el momento y se recogía como una de las medidas a llevar a cabo en la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020, que perseguía, entre otros fines, impulsar la visibilidad a través de una mayor participación institucional y el apoyo a su internacionalización. Recientemente, en el 2023, se ha aprobado la Estrategia Española de la Economía Social 2023-2027 que no recoge ninguna de estas medidas puesto que prevé una reforma de la actual LES, según recoge el Anteproyecto de Ley Integral de la Economía Social, y cuya misión es fortalecer y desarrollar la Economía Social a través del impulso de sus entidades; de la visibilización de sus elementos diferenciales como modelo empresarial; y de la puesta en valor de la aportación a la sostenibilidad económica, social y medioambiental de este modelo de organización.

Actualmente, ante la falta de este sello o certificado que sirva para identificarlas, en la práctica las entidades de la economía social se valen de diferentes instrumentos para medir, reflejar y comparar el grado de cumplimiento de los principios orientadores, como el Balance Social, las Memorias de Sostenibilidad o los Balances del Bien Común[195], en todo caso, instrumentos voluntarios.

---

[194] *Vid*., Fajardo García, G., "Las empresas de economía social…, *op. cit.*, pp. 245-280; Arrieta Idiakez, F. J., "Concreción de las entidades de la economía social", *REVESCO*, nº 116, 2014, pp. 36-56. La Disposición Adicional tercera Ley 5/2011 de Economía Social clarifica la naturaleza de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) como corporación de derecho público cuya normativa específica, el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles (*BOE* nº 69, de 21 de marzo de 1991), le confiere la consideración de entidad singular de economía social.

[195] *Vid*., Mugarra Elorriaga, A. "Balance Social y Responsabilidad Social…, op.cit., pp. 311- 331. Por balance social se entiende aquella herramienta de que permite medir, evaluar y mejorar aquellos aspectos sociales o medioambientales que escapan a los informes financieros como gestión democrática, diversidad, medioambiente, compromiso social, condiciones o clima laboral entre otros. Por su parte, la auditoria social es el proceso de verificación externa de os resultados e información recogida en el balance social. De forma análoga, balance del bien común es la herramienta que utiliza la economía del bien común para medir el

Existe un gran consenso entre los investigadores e investigadoras de la economía social[196] en señalar la mala técnica legislativa de este artículo, ya que la elección de una determinada forma jurídica incluida en el art. 5 LES no garantiza *per se* que la misma opere con respeto a los fines y principios de la economía social. Se corre el riesgo de calificar a una entidad como de economía social sin ser merecedora de ello por no actuar en base a los principios orientadores. Sin ánimo de ser exhaustivos, puede suceder por ejemplo que algunas cooperativas sean sociedades que eligen esta forma jurídica para pagar menos impuestos o recibir algunas subvenciones[197], y cuya realidad social se aleja bastante de los valores y principios cooperativos.

Con fundamento en el art. 5 LES, determinadas entidades son consideradas de economía social, en atención a su forma jurídica, como cooperativas o mutualidades, o a su previa calificación administrativa, como sociedades laborales o empresas de inserción.

Por la actual importancia de la empresa social en el entorno europeo[198], en lo que a nuestro ordenamiento jurídico se refiere, el concepto de empresa social equivale a algunas de las

---

éxito de las empresas, en relación con aspectos y valores no recogidos en los balances financieros como el ambiente laboral, diferencias retributivas, diversidad, etc. y que permite medir los valores sociales generados por las empresas.

[196] *Vid*., Fajardo García, G., "El concepto legal de economía social y la empresa social…, *op. cit.*, p. 75; Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá …, op. cit.*, p. 165 ss.; *Vid*., Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la ley 5/2011…, op. cit.*, p. 93; Sánchez Pachón., L. A. "Marco jurídico de las empresas de la economía social: dificultades…, *op. cit.*, p. 25. En este sentido no será suficiente pertenecer formalmente al catálogo legal de entidades de economía social, sino que deberán estas estar dotadas de un particular significado funcional adscrito a los fines concretos de art. 2 Ley 5/2011 de Economía Social y ser fieles a los principios orientadores de la economía social. *Vid*., Alfonso Sánchez, R., "La economía social desde …, *op. cit.*, pp. 109-111.

[197] La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 8 de septiembre de 2011 (TSJU 2011, 256) resuelve peticiones de decisión prejudicial en materia de ventajas fiscales a sociedades cooperativas y aclara que si las cooperativas presentan características diferentes a las inherentes a este tipo de sociedades, habría que entender que no persiguen un fin mutualistico y deben considerarse distintas a las del modelo cooperativo de la Comunicación sobre el Fomento de las Cooperativas en Europa (Comunicación de la Comisión de 23 de febrero de 2004 COM 2004 18 final) y llevaría a no ser merecedor de la ayuda selectiva. *Vid*., Alfonso Sánchez, R., "La economía social desde …, *op. cit.*, pp. 119-120.

[198] Las Instituciones comunitarias han empleado el termino empresas sociales(*social enterprise* o social *business*) para identificar aquella entidad cuyo objetivo social de interés común normalmente dotado de un alto nivel de innovaciones social es la razón de ser de la actividad económica, cuyos beneficios no se

fórmulas empresariales del art. 5 de la Ley 5/2011 de 29 de marzo de Economía Social[199], teniendo en cuenta que el Derecho interno de cada Estado puede contar con un modelo propio de empresa social, dentro del modelo europeo, el cual se construye sobre tres elementos esenciales que son: el objetivo social de interés común, la preferencia por la reinversión de los beneficios en ese objetivo y una gestión con criterios de gobernanza democrática[200].

---

distribuyen, sino que se reinvierten al objeto y al fin social para la que se constituyen, y su forma de organización y participación en la propiedad debe responder a principios democráticos o participativos u orientados a la justicia social. *Vid*., Henrÿ, H., "Superar la crisis del estado de bienestar: el rol de las empresas democráticas…, *op. cit.*, pp. 11-20. Varios son los instrumentos europeos para la promoción y desarrollo de las empresas sociales siendo algunos de ellos: Reglamento (UE) nº 346/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de abril de 2013 sobre los *fondos de emprendimiento social europeos*. (*DOUE* L 117/18, de 25 de abril de 2013): Reglamento (UE) nº 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de diciembre de 2013 relativo a un *Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social* y por el que se modifica la Decisión no 283/2010/UE, por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social (*DOUE* L 347/238, de 20 de diciembre de 2013 o la Iniciativa en favor del emprendimiento social — Construir un ecosistema para promover las empresas sociales en el centro de la economía y la innovación sociales" (COM(2011)0682.)

[199] Según PAZ CANALEJO las empresas sociales estarían dentro de la economía social, o economía solidaria, como componentes del más amplio tercer sector o tercer sistema. *Vid*., Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la ley 5/2011…, op. cit.*, pp. 88-156, especialmente 116. En España la Propuesta de Ley de Fomento de la Economía Social elaborada por la Comisión de Expertos en 2009, antecedente doctrinal más directo del art. 5 de la Ley 5/2011 de Economía Social, recogía explícitamente a las empresas sociales como organizaciones y entidades de la economía social, pero finalmente no fue incorporado a la Ley de Economía Social, siendo sustituida esta referencia más genérica y ambigua por las empresas de inserción. *Vid*., Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá …,* op- cit., p. 189; Fajardo García, G., "El concepto legal de economía social y la empresa social", Revista *Vasca de economía social- GEZKI, nº* 8, 2012, pp. 63-84; Fajardo García, G., "El fomento de la economía social en la legislación española", *REVESCO*, nº 107, 2012, pp. 57-97; Rodríguez González, A., "Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro en las cooperativas de iniciativa social. Análisis de su relación con los principios cooperativos", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 26, 2015, p. 199.

[200] Recordemos que la Ley 5/2011 de Economía Social es anterior a la definición de empresa social en el marco europeo recogida en el Reglamento (UE) nº 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de diciembre de 2013 relativo a un Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social y por el que se modifica la Decisión no 283/2010/UE, por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social. *Vid*., Altzelai Uliondo, I., "Un marco para la empresa

social en la Unión Europea", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº. 37, 2020, pp. 105-140. De la misma autora, "Inversiones y emprendimiento en la economía social. Algunas reflexiones", *Revista de Derecho Bancario y Bursátil*, nº 152, 2018, pp. 249-274.

CAPÍTULO II. LAS SOCIEDADES LABORALES COMO ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL.

1. Introducción

Procederemos en esta parte del trabajo al análisis del fenómeno de la sociedad laboral como entidad de la economía social puesto que, aunque en la actualidad está recogida dentro del catálogo de entidades del art. 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, su consideración como entidad de la economía social, venía siendo reconocida desde hace mucho tiempo al internalizar unos fines sociales y de interés general, como son la creación y el mantenimiento (o ambos) de empleo estable, digno y de calidad; la participación de las personas trabajadoras en la empresa; y el control efectivo de la sociedad en manos de las personas trabajadoras indefinidas. Todo lo anterior, sin olvidar el interés lucrativo limitado de las personas socias y una distribución de derechos sociales tendencialmente igualitarios[201].

[201] La Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales (*BOE* nº103, de 30 de abril de 1986) en su E.M. establecía que esta Ley "*va a permitir, además de dar una suficiente seguridad jurídica a estas empresas, articular una serie de medidas tendentes a fomentar adecuadamente esta fórmula de organización económica y de participación de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con el mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución Española en el que se indica que los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.*". *Vid.,* Magriñá, J., *La sociedad anónima laboral*, CEAC, Barcelona, 1986, pp. 53-54; Forniés Baigorri, A., "La participación de los trabajadores en la empresa en el derecho comunitario y en el derecho español. La ley de 25 de abril de 1986 de sociedades anónimas laborales", en AA.VV., *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, Consejo General del Notariado, Madrid, 1988, pp. 349-351; Batlle Sales, G., "Notas sobre la sociedad anónima laboral", en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez* (Iglesias Prada, J. L. coord.), Civitas, Madrid, 1996, pp. 1523-1524. Por su parte la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (*BOE* nº 72, de 25 de marzo de 1997) reconoce que "*La finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez la participación de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con el mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución, es una preocupación constante de la sociedad a la que no es ajena el legislador.*" *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio*",* en AA.VV., *Régimen jurídico de las sociedades laborales. Estudio sistemático de la Ley 4/1997* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 72-73; Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y Fiscales*, Aranzadi, Pamplona, 1998, pp. 250-251; Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía*

Abordaremos este segundo capítulo de la tesis, en el que estudiaremos a las sociedades laborales como entidades de la economía social, en dos partes claramente diferenciadas, empezando por una primera parte en la que nos aproximaremos a la figura de la sociedad laboral a través del análisis de su naturaleza jurídica, así como aquellas particularidades que acercan, aproximan o diferencian a las sociedades laborales de otros tipos sociales, para en una segunda parte, centrarnos en la figura de la sociedad laboral, especialmente en su marco legal que la caracteriza y califica. Finalizaremos con una breve referencia al reconocimiento en el entorno europeo de la sociedad laboral como entidad de la economía social.

De este modo, en esa primera parte, al estar actualmente reconocida la sociedad laboral como entidad de la economía social[202], nos parece relevante analizar esta forma jurídica a través del prisma de una sociedad mercantil, abordando elementos esenciales del contrato de sociedad como el fin social, interés social y objeto social, para posteriormente analizar aquellos aspectos relacionados con su naturaleza jurídica que la aproximan o alejan de las sociedades de capital y, como tal, desde esta perspectiva, su calificación como entidad de la economía social.

A su vez, puesto que en este tipo de sociedad convergen algunos rasgos característicos de las sociedades mercantiles de corte personalista, realizaremos un breve recorrido por aquellos aspectos que se reflejan en esta forma jurídica.

---

social, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pp. 244-246; Paniagua Zurera, M., "La singularidad tipológica de la sociedad laboral y su legislación adecuada. (A propósito de la Proposición de Ley de Sociedades Laborales de Confesal y de la aplicación judicial de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales)", *RdS*, nº 44, 2015, pp. 183-185.

[202] La actual Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (*BOE* nº 247, de 15 de octubre de 2015) no hace alusión expresa alguna en su articulado al carácter de economía social de las sociedades laborales, debiendo acudir al Preámbulo de la LSLP donde reconoce que "…las sociedades laborales también son por sus fines y principios orientadores, entidades de la economía social, como señala explícitamente la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social, y por tanto, deben ser acreedoras de sus políticas de promoción, entre las que figura el mandato a los poderes públicos de crear un entorno que fomente el desarrollo de iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social."; a la clara alusión indirecta a la economía social en la misma LSLP al regular las sociedades participadas por las personas trabajadoras, como tipo incompleto de sociedad anónima o limitada (art. 18.2 LSLP); y a la Ley de Economía Social en la que si se reconoce expresamente este carácter (art. 5 LES).

Confluyen igualmente en esta sociedad elementos característicos del modelo cooperativo, por lo que algunos de ellos serán puestos de relieve aquí, al servir estas notas comunes para acercarnos al modelo cooperativo en particular, y destacar en su caso, la consideración de empresas de economía social a pesar de su consideración como sociedades mercantiles. El análisis de algunos aspectos de la sociedad laboral como tipo social cercano en sus orígenes y evolución a las sociedades cooperativas, será realizado a través del análisis de su posible base mutualista, así como la aproximación a algunos principios cooperativos y su aplicación a las sociedades laborales.

Como colofón a este segundo capítulo y avanzando hacia el epicentro de nuestra tesis, nos centraremos en aquellos aspectos que configuran a las sociedades laborales a través del análisis de su conceptualización y notas características, así como el origen y evolución del marco legal que ampara a esta figura genuinamente española, la sociedad anónima o limitada calificada como laboral.

Con la finalidad de aproximarnos a la figura de las sociedades laborales y antes de proceder a descubrir sus particularidades como entidades de la economía social, conviene señalar que esta figura está amparada constitucionalmente, aunque sin mención expresa, en el art. 129.2 CE, que supuso un hito y sorprendió, ya entonces, por su claridad y alcance, y que hoy conserva la esencia de un mandato claro y rotundo[203] por el que "los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa" y "establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción". La transcendencia de este precepto tiene su base en las notas de futuro e imperatividad (promoverán, fomentarán y establecerán) que del

[203] Algunas formas de la economía social, como las sociedades laborales, no fueron recogidas explícitamente en la Constitución al no tener la tradición política, jurídica o sociológica de las cooperativas y al no tratase en el momento del nacimiento del texto constitucional de sociedades laborales como tal, ya que estás no nacen hasta 1979, sino entidades asociativas delimitadas con una técnica jurídica poco clara y fuertes rasgos cooperativos. *Vid.,* Calvo Ortega, R., "Las figuras de la economía social en la Constitución Española de 1978", *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 47, 2003, pp. 168-169. Desde la entrada en vigor de la LSLP, se unen a las sociedades laborales, las sociedades participadas por los trabajadores, cuya finalidad es conseguir nuevos modelos de creación de empleo y fomentar la participación de las personas trabajadoras en la empresa, dando cumplimiento, así, a este mandato constitucional. *Vid.,* Díez Ácimas, L., "Políticas públicas de fomento de sociedades cooperativas y laborales. Especial referencia a las actuaciones de difusión de la economía social", *Deusto Estudios Cooperativos*, nº 11, 2018, pp. 57-123.

mismo se desprenden y por tratarse de un mandato del constituyente a todos los poderes públicos, que se extiende a todos los medios (formativos, financieros y también normativos) y, por lo tanto, va más allá de una declaración legal[204].

2. Naturaleza jurídica de las sociedades laborales y particularidades como entidades de la economía social.

2.1. Introducción.

Antes de descender al estudio detallado de las notas que caracterizan y definen a las sociedades laborales, podemos adelantar que es posible observar que algunas de ellas van a diferir o se van a alejar de la literalidad de los valores y principios orientadores propios de las entidades de la economía social. No obstante, por otro lado, podemos reconocer la existencia de algunos rasgos o características en las sociedades laborales que, sin poder afirmar que se identifiquen con estos principios y valores, sí las acercan al régimen de las entidades de la economía social, como pueden ser la propiedad del capital en manos de personas trabajadoras, la promoción de las personas trabajadoras a la condición de socios y socias, la obligación de una reserva especial, el especial régimen de transmisiones de acciones o participaciones, el particular derecho de suscripción preferente, los derechos económicos y políticos de las personas socias o los deberes específicos de las personas administradoras.

Reconocidas por la LES como entidades de la economía social, algún sector doctrinal habla de ellas como sociedades mercantiles capitalistas[205] cuestionando, en cierto modo,

[204] *Vid.,* Olavarría Iglesia J., "Las sociedades participadas: ¿un avance o un peligro?, en AA.VV., *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y socia*l (Fajardo García, G., coord..), CIRIEC, Valencia, 2015, pp. 219-224, esp. 220 y 221; Calvo Ortega, R., "Prólogo", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 15-21.

[205] *Vid.,* Batlle Sales, G., "Notas sobre la sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las pymes…, *op. cit.*; Portellano Díez, P. y Mercader Uguina, J.R., "La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctic*a, nº 1, 1997, pp. 1155-1199; Paz-Ares Rodríguez, C., "La sociedad en general: elementos del contrato de sociedad", en AA.VV., *Curso de Derecho Mercantil* (Uría Menéndez, R. dir.), Civitas, Madrid, 2006, p. 523; Lázaro Sánchez, E. J., "Capítulo I, Régimen societario. Artículo 4. Registro Administrativo de Sociedades Laborales y

que nos encontremos ante una norma especial para este tipo de forma jurídica, norma, además, que remite, de forma subsidiaria en aquello no específicamente regulado y que no contravenga la configuración del tipo, a la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC)[206].

En este sentido, y siendo conscientes de esta formulación doctrinal, queremos poner de relieve en las próximas páginas algunos aspectos de las sociedades laborales que las incardinan de pleno en las sociedades de economía social, y que a nuestro juicio justifican una consideración especial dentro de las empresas de economía social a través de una normativa diferenciada.

2.2. Elementos del contrato de sociedad y particularidades de las entidades de la economía social. Especial referencia a las sociedades laborales.

Dentro del Derecho de Sociedades, algunos conceptos como fin social, interés social u objeto social han sido situados por la doctrina como elementos esenciales del negocio jurídico fundacional de las sociedades, en particular de la causa del negocio societario. Con carácter general, el fin social, como fin común de las personas socias, atiende al momento de la fundación de la sociedad y conforma la causa del negocio societario y queda vinculado con la idea de comunidad de intereses de los socios y socias constituyentes. Una vez constituida la sociedad, el fin común de las personas socias pasa a ser el fin común de la sociedad a través del concepto de interés social.

El interés social es la finalidad perseguida a través de la actividad de la sociedad con la que se satisface el fin común de las personas socias. Esa actividad o actividades son el objeto social, siendo este el vehículo para para lograr el interés social. Debido a que las nociones de fin social, interés social y objeto social están estrechamente relacionadas y, aunque no cabe por tanto una separación radical entre ellas[207], intentaremos aproximarnos

coordinación con el Registro Mercantil", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y participadas*, (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, p. 37.

[206] Real Decreto Legislativo 1/2010, de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (*BOE* nº 161, de 3 de julio de 2010).

[207] *Vid.*, Alcalá Díaz, M. A., "El interés social en la sociedad anónima cotizada. Nuevas perspectivas para un concepto clásico del Derecho de Sociedades", en AA.VV., *Derecho de Sociedades y de los mercados financieros: libro homenaje a Carmen Alonso Ledesma* (Fernández Torres, I., Arias Varona, F. J. y Martínez Rosado, J. coords.), Iustel, Madrid, 2018, pp. 40-42.

a cada una de ellas, en primer lugar, en el caso de las sociedades en general, para ir acercándonos a estos conceptos en el caso concreto de las sociedades laborales. Previamente realizaremos algunas apreciaciones en el caso de las entidades de economía social y en las sociedades cooperativas, al ser estas unas de las entidades de economía social con más presencia y recorrido a nivel español y europeo.

De esta forma, intentaremos llegar a la conclusión de que, en las sociedades laborales, los conceptos de interés social, fin social y objeto social refuerzan su calificación como entidades de la economía social.

2.2.1. Interés social.

La noción del "interés social", como concepto jurídico indeterminado, ha sido tratado por la doctrina en numerosas ocasiones, generalmente en el ámbito de las sociedades anónimas, dando lugar a una gran variedad de tesis, cuya concreción práctica es siempre, y necesariamente, el resultado de las corrientes ideológicas y la evolución legislativa en materia societaria[208]. Entendiendo que ha sido doctrinalmente objeto de amplio debate y estudio, podemos afirmar que las opiniones al respecto se posicionan entre las posturas defensoras de la teoría contractualista[209], que define de forma general el interés social

[208] El contenido del interés social solo podrá concretarse caso por caso, y a través de procedimientos que la norma prevea, diferenciando noción, contenido y procedimiento para abordar su significado. *Vid.,* Alonso Ledesma, C., "Algunas consideraciones sobre el juego de la cláusula de interés social", en AA.VV., *Derecho mercantil de la Comunidad Económica Europea: estudios en homenaje a José́ Girón Tena*, Civitas, Madrid, 1991, p. 38; Paz-Ares Rodríguez, C., "La anomalía de la retribución externa de los administradores", *Indret*, nº 1, 2014, p. 23. Establece el autor que el concepto de interés social es un concepto contestable, es decir, necesariamente impreciso o indeterminado porque el desacuerdo es central para su uso y para el funcionamiento de las instituciones que lo usan. Mantiene el autor que no solo existe debate entre la visión contractualista y la institucionalista, sino dentro de cada orientación el término de interés social es contestable. *Vid.,* Cortes Domínguez, L. J., "El interés social y el sistema de gobierno corporativo", en AA. VV., *Liber Amicorum Juan Luis Iglesias (*García de Enterría, J. y Velázquez, L. coords.), Civitas, Madrid, 2014, pp. 157-177. Las sociedades anónimas, por su estructura organizativa y normativa, han sido objeto de estudio en torno al concepto de interés social, ampliándose a las cotizadas en tanto en cuanto ganaron protagonismo en el mercado.

[209] *Vid.*, Duque Domínguez, J. F., *Tutela de la minoría: impugnación de acuerdos lesivos (art. 67. S. A.)*, Valladolid, 1957; Sánchez Andrés, A. "La Acción y los Derechos de los Accionistas. Comentario al Régimen Legal de las Sociedades Mercantiles" en AA.VV., *Comentario al régimen general de las sociedades mercantiles* (Uría Menéndez, R. y Olivencia dirs.), Civitas, Madrid, 1994, p. 312. Ídem *Derecho de suscripción preferente del accionista*, Civitas, Madrid, 1990, p. 340; Sánchez Calero, F. y Sánchez-

como el "interés común de los socios" y la institucionalista[210] que identifica otros grupos de interés diferentes a las personas socias. Ambas teorías tienen su origen en opuestas concepciones de la sociedad anónima en su conjunto. Mientras que la teoría contractualista concibe la sociedad como un contrato, y por tanto el interés social concierne a las personas socias como partes del contrato, la teoría institucionalista pone en valor la esencia de la sociedad como organización o institución que se desarrolla partiendo de un pacto contractual, del que no solo las personas socias forman parte, sino también las personas trabajadoras, personas acreedoras, clientes y público en general. La amplia extensión de los estudios[211] doctrinales en defensa de una u otra teoría, así como posiciones intermedias que hacen compatible una parte institucional, con un mínimo de normas legales imperativas, y una parte contractual, más dispositiva, con elementos contractuales estatutarios y con recomendaciones voluntarias hace que nos remitamos a algunas de las personas autoras que han tratado ampliamente el interés social.

Calero Guilarte, J., *Instituciones de derecho mercantil I*, Aranzadi, Navarra, 2015, p. 518. En Alfaro Águila-Real, J. "El interés social y los deberes de lealtad de los administradores*", Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº 20, 2016, pp. 234, se establece que "El interés social es el interés común a todos los accionistas en maximizar el valor de sus inversiones…" Muchos de estos autores acogieron las reflexiones de la doctrina italiana que defiende mayoritariamente la teoría contractualista, así como nuestra jurisprudencia consolidada en este asunto.

[210] Sobre esta teoría existen variantes, destacando aquella que atribuye el interés social a la persona jurídica como interés superior distinto al interés de los socios y que tiene su origen en Alemania. En España entre otros *Vid.,* Alonso Ledesma, C., "Algunas consideraciones sobre el juego de la cláusula de interés social… *op. cit.* pp. 31-64; Esteban Velasco, G., "Responsabilidad social corporativa: delimitación, relevancia jurídica e incidencia en el Derecho de Sociedades y en el Gobierno Corporativo", en AA.VV., *Liber Amicorum Juan Luis Iglesias (García de Enterría, J. y Velázquez, L. coords.)*, Civitas, Madrid, 2014, pp. 297-312.

[211] Entre algunos de los últimos trabajos publicados pueden citarse Esteban Velasco, G. "Buen gobierno, fin/interés social y responsabilidad social corporativa: hacia un modelo de gobierno corporativo socialmente responsable", en AA.VV., *Sociedades cotizadas y transparencia en los mercados* (Roncero Sánchez, A. coord.), Aranzadi, Navarra, 2019, pp. 969-1024; Alcalá Díaz, M. A., "El interés social en la sociedad anónima cotizada…, *op. cit.*, pp. 39-42; Megías López, J., "La creación de valor tolerante: un modelo de compatibilidad jurídica entre interés social y responsabilidad corporativa", en AA.VV., Estudios *sobre órganos de las sociedades de capital, Liberamicorum Fernando Rodríguez Artigas y Gaudencio Esteban Velasco* (Juste, J. y Espín, C. coords.) 2017, pp. 555-585.

El interés de la mayoría, para ser considerado interés de la sociedad, debe ser un interés legítimo por lo que, si la mayoría persigue la obtención de un beneficio particular o pretende causar un perjuicio a los intereses legítimos de otras personas socias, no constituye interés social, por cuanto se dirige a un objetivo que se aparta de la comunidad del fin que constituye el contrato de sociedad.[212]

Como se adelantaba en líneas anteriores, algunos autores[213] afirman que el interés social constituye un concepto abierto difícil de precisar, *a priori* y en abstracto, su significado, alcance y contenido, puesto que estos aspectos quedan modulados en base a los diferentes factores o interés que en un momento determinado resulten relevantes, condicionando de esta forma cualquier construcción jurídica. La falta de definición legal en algunos casos puede ser interpretada como una medida de prudencia, pero el vacío legal puede, a su vez, provocar una inseguridad sobre los elementos que conforman el interés social. Actualmente el concepto continúa siendo ampliamente debatido y permanece sin ser definido legalmente, mientras que la jurisprudencia, por su lado, viene entendiendo que se trata del interés común de las personas accionistas para las sociedades anónimas[214].

---

[212] *Vid.,* Rodríguez González, A., *La amortización de acciones en la SA (Especial Referencia al Art. 164.3 TRLSA),* Aranzadi, Navarra, 2005, pp. 368-369.

[213] *Vid.,* Alonso Ledesma, C., "Algunas consideraciones sobre el juego de la cláusula de interés social… *op. cit.* p. 42. El interés social no puede afirmarse imperativamente a través de una norma al reconocer la variedad de supuestos y la homogeneidad del contenido de intereses vinculados a dicho preceptos. *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte., J., "El interés social y los varios intereses presentes en la sociedad anónima cotizada", *RdM*, nº 246, 2002, pp-1653-1725. *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte, J., "Creación de valor, interés social, y responsabilidad social corporativa", en AA.VV., *Derecho de Sociedades Anónimas Cotizadas (Estructura de gobierno y Mercados) Tomo I*I (Rodríguez Artigas, F. coord.), Aranzadi, Navarra, 2005, p. 858. Anteriormente, la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, en el art. 226 LSC se establecía que interés social debía de ser entendido como el interés general de la sociedad, lo que resultaba poco esclarecedor. *Vid.,* Sánchez Calero, F. y Sánchez-Calero Guilarte, J., *Instituciones de derecho mercantil* I, Aranzadi, Navarra, 2015, p. 518. El actual art. 227.1 LSC alude al concepto al recordar que la actuación de las personas administradoras se realice de buena fe "y en el mejor interés de la sociedad".

[214] STS, Sala de lo Civil, .de 7 de diciembre de 2011 (ROJ: STS 9284/2011, ECLI:ES:TS:2011:9284) "...no existe una posición uniforme sobre qué debe entenderse por "intereses de la sociedad", dadas las clásicas posiciones enfrentadas entre teorías institucionalista y contractualista que sintetiza la sentencia de 19 febrero 1991 , según la que "en torno a la idea o concepto del interés social existen dos teorías completamente opuestas: la institucionalista, que considera a la Sociedad Anónima como una "institución-

La teoría más extendida en la jurisprudencia y doctrina, la teoría contractualista, parte de la identificación del interés social con el interés común de las personas socias, aquel que las lleva a participar en el contrato social y suelen identificarlo con el interés de lucro[215]. La suma de los intereses individuales de las personas socias en la maximización de beneficios repartibles como núcleo de la tesis contractualista, apunta a su vez hacia la distinción entre el interés social y el interés particular de cada uno de los socios y socias.

Mantenía DUQUE[216], que el interés de la sociedad es el mismo interés a todos común y de cada uno de sus componentes, siendo el interés de la sociedad determinado por el fin al que ésta tiende, es decir, la obtención de un beneficio o ganancia posteriormente distribuida entre las personas socias. El interés de la persona socia y el de la sociedad no se confunden, pero no son contrapuestos, sino que por el contrario coinciden, por lo que la realización del interés social conduce simultáneamente a la realización del interés personal de la persona socia, cuya ganancia se obtiene en el reparto del beneficio o

corporación", en la que el interés social que allí se persigue, es distinto del de sus socios, viniendo a coincidir con los intereses de los componentes de la empresa (accionistas, administradores, acreedores, trabajadores, etc.); y la teoría contractualista, consagrada en nuestra legislación, según la cual el interés social no es otro que la suma de los intereses particulares de sus socios, de forma que cualquier daño producido en el interés común del reparto de beneficios, o en cualquier otra ventaja comunitaria, supone una lesión al interés social ", a esa clasificación cabe añadir otras -monistas, dualistas; pluralistas, finalistas, posibilidad de discriminar en función del acto o acuerdo, etc,…Así, STS de 12 de julio de 1983 se refiere al interés social como "el interés común de los socios", y la STS 186/2006, de 7 marzo , con cita de la de 11 de noviembre de 1983 , que "éstos (los intereses de la sociedad) resulten de la suma de los de todos aquellos"

[215] *Vid.*, Jaeger, P. G*., L'interesse sociale rivisitato (quarant'anni dopo*), Giur. Comm. 2000, pp. 795 y ss, cita en Marcolungo, C., [5 de octubre de 2010], Interesse pubblico, interesse sociale o interesse dei soci?, *Diritto dei Servizi Publlici*. Disponible en http://www.dirittodeiservizipubblici.it/articoli/articolo.asp?id=407 (Última consulta el 10 de junio de 2019) Donde se realiza un análisis detallado de las diferentes nociones de interés social presentes en las diferentes concepciones "contractuales". Según Jaeger el concepto de interés común puede configurarse conceptualmente en diferentes formas según el cual se entiende el interés definido por el legislador, el interés común definido por los accionistas en el contrato) o el observado en el que hay un interés compartido por todos los miembros".

[216] *Vid.*, Duque Domínguez, J. F., *Tutela de la minoría: impugnación de acuerdos lesivos (art. 67. S. A.)*, Valladolid, 1957, p. 73, 89-90

excedente social. Pero la obtención de lucro de la sociedad no implica necesariamente un lucro para las personas socias, pues puede no ser distribuido enteramente entre ellas.

Según MARTÍ LA CALLE[217], el interés social viene determinado por la causa del contrato, la cual está en la consecución del fin común, es decir, en el ejercicio común de una actividad económica que da lugar a un beneficio o ganancia repartible entre las personas socias.

Así mismo, en este sentido, autores como SÁNCHEZ ANDRÉS[218] rechazaban la teoría institucionalista por su falta de consistencia al intentar "substancializar" el interés social como algo realmente perteneciente a un dominio que trasciende totalmente las voluntades de las personas socias y sostiene no existe superioridad intrínseca en el interés común.

Posiciones como la de la profesora ALONSO LEDESMA[219], con relación a la sociedad anónima, afirman que es difícil sostener una concepción cerradamente contractualista del interés social entendiéndolo exclusivamente como interés de las personas socias, pues en estas sociedades se da una penetración de interés que no es exclusivamente de las personas socias y de claro signo institucional. La postura contractualista podría ser sostenida en aquellas sociedades de tipo más o menos familiar o de reducidas dimensiones. La postura institucionalista conlleva la adopción de una visión más amplia, sumando al interés de las personas socias el de los trabajadores, acreedores e incluso de la sociedad en general.

Ya desde el año 2004 e incluso antes, algunos autores como SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE[220] apuntan a una necesidad de adaptar la definición de interés social a una

---

[217] *Vid.,* Marti Lacalle, R., *El ejercicio de los Derechos de la minoría en la Sociedad Anónima Cotizada*, Aranzadi, Navarra, 2003, pp. 63.

[218] *Vid.,* Sánchez Andrés, A., "La Acción y los Derechos de los Accionistas. Comentario al Régimen Legal de las Sociedades Mercantiles", en AA.VV., *Comentario al régimen general de las sociedades mercantiles (*Uría. R, Menéndez, A. / Olivencia dirs.*)*, Civitas, Madrid, 1994, pp. 311-312.

[219] *Vid.,* Alonso Ledesma, C., "Algunas consideraciones sobre el juego de la cláusula de interés social… *op. cit.* p. 41

[220] *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte, J., "Creación de valor, interés social, y responsabilidad social corporativa…, *op. cit.*, pp. 851-913. El autor va más allá en su aproximación del concepto de interés social al entender que no se trata de excluir unos intereses en favor de otros, sino en el establecimiento de una jerarquía de intereses que permita tutelar unos de forma directa y favoreciendo a otros indirectamente. *Vid.,* Garnacho Cabanillas, L., "Transparencia y conflictos de interés de administradores y directivos", en

realidad económica difícilmente imaginable hace algunos decenios, abordando desde una perspectiva jurídica esa realidad, relacionada parcialmente con el movimiento *corporate governance* o gobierno corporativo.

La creación de valor y la responsabilidad social corporativa[221] son orientaciones contrapuestas en torno a cómo definir el interés social. En esa contraposición late la disparidad que durante decenas de años ha ocupado a doctrina y jurisprudencia con respecto a la sociedad anónima, entre los defensores de las teorías ya mencionadas, contractualistas e institucionalistas o entre los que defienden las interpretaciones monistas o pluralistas[222]. El interés social se convierte en un criterio orientado a la administración del patrimonio de la sociedad y la aplicación de los resultados generados, así como evaluador de la leal y diligente administración de esta. Por lo anterior se pude entender que el interés social no es un concepto económico, sino jurídico, puesto que apunta a los sujetos legitimados para orientar la marcha de la sociedad. De lo anterior, las doctrinas más actuales se desarrollan tomando como base las clásicas teorías contractualistas e institucionalistas.

Cuestiones controvertidas en torno a la realización de acciones de responsabilidad social y el interés social, en tanto en cuanto su aplicación necesita dotación económica que se

AA.VV., *Sociedades cotizadas y transparencia en los Mercados* (Roncero Sánchez, A. coord.), Aranzadi, Navarra, 2019, pp. 344-350.

[221] Algunos autores concluyen que el concepto de interés social se ha visto afectado por responsabilidad social corporativa al incorporar nuevos grupos de interés puesto que, junto a la mera consideración de los intereses de los accionistas como núcleo del interés social, se añaden heterogéneos grupos que resulta beneficiarios de una actividad socialmente responsable. *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte, J., "Creación de valor, interés social, y responsabilidad social corporativa…, *op. cit.*, pp. 851-913, especialmente 904; Esteban Velasco, G., "El interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa", en AA.VV., *Responsabilidad social corporativa: aspectos jurídicos-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, 2005, pp. 13-62; Embid Irujo, J. M., "La responsabilidad social corporativa ante el Derecho Mercantil", *Cuadernos de derecho y comercio*, nº 42, 2004, pp. 11-44. La Responsabilidad social empresarial o corporativa incorpora en todo caso criterios sociales y medioambientes.

[222] *Vid.,* Esteban Velasco, G., "El interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa", en AA.VV., *Responsabilidad social corporativa: aspectos jurídicos-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, 2005, pp. 25-31. Actualmente recogido bajo la idea de *stakeholder value* o la teoría de creación de valor compartido que va más allá, recogiendo muchos elementos de las teorías pluralistas y del movimiento de la Responsabilidad Social.

detrae de lo repartido entre las personas accionistas o socias, han ido consolidando una opinión favorable a entender que sería compatible la responsabilidad social de la empresa con la actuación diligente y leal de las personas administradoras de la misma, así como con los fines propios de la sociedad, concretados en el interés social, que no pueden limitarse exclusivamente a la consecución de un lucro repartible[223]. No existe nada oponible a que sean perfectamente realizables acciones de responsabilidad social por las personas administradoras, que a su vez contribuyan a mejorar la rentabilidad de las personas socias, siendo en este caso la responsabilidad social una variable que incide en la creación de valor para el accionista a la vez que satisface los intereses del resto de las personas implicadas[224]. Pero en caso de conflicto de intereses, algunos autores estiman que prevalecen los de las personas socias a largo plazo, mientras que otros rechazan la primacía de los accionistas animando a imponer a las personas administradoras de la sociedad la toma en consideración de otros sujetos, principalmente de las personas trabajadoras de la sociedad y de la comunidad donde se trabaja[225].

[223] *Vid.,* Embid Irujo, J. M., "Mercado y empresa ante el derecho mercantil (Apuntes provisionales en el marco de la crisis económica)", en AA.VV., *Liber Amicorum Prof. José María Gondra Romero* (Pérez Millán, D. y Solernou Sanz, E. coords.), Marcial Pons Ediciones jurídicas y sociales, Madrid, 2012, pp. 135-154; Hernando Cebriá, L., "El interés social de las sociedades de capital en la encrucijada: interés de la sociedad e interés en la sociedad, la responsabilidad social corporativa y la "tercera via" societaria", *Revista de Derecho Bancario*, nº 133, 2014, pp. 79-126.

[224] *Vid.,* Esteban Velasco, G., "Responsabilidad social corporativa: delimitación, relevancia jurídica e incidencia en el Derecho de Sociedades y en el Gobierno Corporativo", en AA. VV., *Liber Amicorum Juan Luis Iglesias (García de Enterría, J. y Velázquez, L. coords.)*, Civitas, Madrid Thomson Router, 2014, pp. 297-312. *Vid.,* Alfaro Águila-Real, J., (1 de abril 2016), Interés social, cumplimiento normativo y responsabilidad social corporativa. *Almacén de Derecho*, Disponible en https://almacendederecho.org/interes-social-cumplimiento-normativo-y-responsabilidad-social-corporativa/. (Última consulta 30 de junio 2019).

[225] *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte, J, Fuentes Navarro, M, y Fernández Torres, I., "La primacía de los accionistas y la RSC: ¿una compatibilidad posible?, en Seminario sobre la responsabilidad social corporativa y sus actores. Mitos y desafíos de la Responsabilidad Social Corporativa, 22 y 23 de septiembre de 2010, Madrid. Disponible en https://eprints.ucm.es/11962/1/Primacía_accionistas_y_RSC.pdf (Última consulta el 25 de octubre de 2019).

La aportación de una y otra teoría al concepto de interés social no es reproducible en el ámbito de la economía social en los términos expuestos hasta el momento puesto que de partida habría que desestimar[226] las teorías contractualistas más radicales.

Diferentes propuestas intentan superar las limitaciones que ambas teorías defienden puesto que el interés social no puede ser sólo la suma de los intereses de las personas socias ni que se busque el máximo beneficio para los títulos de participación social. De hecho, podría ser el mismo interés el de las personas socias que el de la sociedad en su conjunto (personas trabajadoras, proveedores, clientes), como, por ejemplo, la estabilidad y continuidad de la empresa.

En el caso de las entidades de la economía social, en base a su regulación normativa, se entiende que existe un interés general[227] o colectivo en su constitución y desarrollo que va más allá del mero interés de sus socios.

---

[226] *Vid.,* Senent Vidal, M. J., "El concepto de interés social en la cooperativa", *RdM,* nº 244, 2002, p. 711.

[227] El hecho de afirmar que interés general coincide con el interés de la mayoría llevaría a ignorar las necesidades de las minorías, idea incompatible con el principio de igualdad y con el fundamento mismo de la democracia. *Vid.,* Acosta Gallo, P., "Interés General", *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad,* nº 16, 2019, pp. 173-182. Las entidades de la economía social, además de desarrollar una actividad económica viable, sirven de vehículo indirecto a los poderes públicos en su debida y constitucional intervención en la vida económica. El concepto de interés general en las empresas de la economía social concurre con distinta intensidad dependiendo de la entidad, apareciendo más intensamente en aquellas que persiguen fines de interés general o realizan una función social (fundaciones, asociaciones de utilidad pública, cooperativas de iniciativa social, centro especial de empleo y empresas de inserción). Por el contrario, en el resto de las entidades, esta característica no concurre, o no con relación a todas las actividades. Por esa razón distingue el art. 2 LES entre interés colectivo (suma de los intereses particulares de los integrantes) e interés general económico y social (no cabe confundir los fines o actividades de interés general con el interés general mismo entendido como pauta de actuación y como fin último de la actividad de la Administración Pública recogido en el art. 103 CE). Las entidades de la economía social, con independencia de que persigan o no fines objetivos de interés general, y aun sirviendo a los intereses particulares, su actividad genera efectos que repercute, bien directa o indirectamente en el interés general, constituyendo una herramienta para lograr los principios del Estado Social y Democrática. Esta idea de interés general transcendente al simple interés particular o sectorial de los miembros o beneficiarios de la actividad justifican las medidas y políticas de fomento de las entidades de la economía social. *Vid.,* Montesinos Oltra, S., "La ley de economía social, interés general y regímenes tributarios especiales", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 23, 2012, pp. 9-36. Debemos de apuntar que interés general no es lo mismo que Utilidad Pública. La declaración de utilidad pública es el reconocimiento administrativo de que una asociación está

Atendiendo a la definición de la LES en su art. 2, las entidades de la economía social son "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[228], o ambos".

Las entidades de la economía social están más cerca de la concepción institucionalista que de la contractualista, no solo al reconocer junto al interés común de sus miembros usuarios la existencia un interés general social o económico, sino porque si en algún caso estas entidades se concentrasen en perseguir exclusivamente el interés de sus miembros, deberían hacerlo considerando los principios orientadores de la economía social como son: la 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 (art. 4. LES). Estos principios orientadores atienden a intereses externos que superan los intereses puramente contractuales de los miembros de las entidades de la economía social.

Esta visión amplia o institucionalista del interés social se pone de relieve en la sociedad cooperativa y constituye un límite claro a la actuación de los órganos sociales, tanto de la asamblea de las personas socias como del consejo rector o en su caso de administración única[229].

---

constituida para asumir una finalidad de interés general. Requiere cumplir unos requisitos y dicho reconocimiento, confiere una serie de ventajas y derechos a la sociedad declarada de utilidad pública.

[228] Este interés general persigue la obtención de un beneficio económico o social para la comunidad, bien donde desarrolla su actividad o en general para toda la sociedad. Las empresas de inserción o los centros especiales de empleo son un ejemplo de entidades de la economía social que persiguen intereses de interés general al posibilitar la incorporación sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social *Vid.,* Askunze Elizaga, C., "Empresas de inserción en la economía social. Herramientas para la inclusión socio laboral", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 29, 2016, pp. 15-46; Cano López, A., "En torno al concepto y la caracterización jurídica de la empresa (rectius: sociedad) de inserción", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 22, 2011, pp. 43-74.

[229] *Vid.,* García Álvarez, B., "Sobre la noción de interés social en las sociedades cooperativas y los principios cooperativos", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 34, 2019, pp. 235-278

El interés social en las cooperativas va más allá del interés común o la suma de intereses de las personas socias, ya que parte importante de los beneficios o excedentes obtenidos de la actividad económica no son repartibles y se reintegran al patrimonio común, sirviendo no solo a las personas socias sino a todos los miembros de la cooperativa, en los que se incluyen las personas trabajadoras que constituyan el colectivo social en cada momento. Esto hace que las teorías tradicionales no sean suficientes para la explicación de la noción de interés social en las cooperativas. Sin embargo, la evolución doctrinal ha ido encaminada hacia la consideración de una pluralidad de intereses, los cuales serán sociales en la medida que son reconducibles al contrato de sociedad. En este escenario, el interés social de las personas socias de las cooperativas persigue la satisfacción, de la mejor manera posible, de las necesidades que llevan a las personas socias a formar parte de la cooperativa, así como la continuidad de la actividad (mantenimiento de la cooperativa y su patrimonio), más allá de la condición de persona socia cooperativista individual, garantizando de esta forma el acceso al fin mutualista para toda la sociedad o comunidad, en términos generales.

Dados los principios cooperativos en los que se basan su constitución, gestión y funcionamiento, se puede afirmar que las cooperativas poseen una especial capacidad para integrar los intereses de las personas propietarias, proveedores, clientes y comunidad a la que pertenecen, creando así especiales relaciones de confianza y transparencia, facilitando de este modo el desarrollo en estas organizaciones de la Responsabilidad Social Empresarial, pero sin poder asegurar que sea asumida en la práctica, dado el carácter voluntario de las medidas que la integran.

De igual modo que ocurre en las cooperativas, es difícil entender en las sociedades laborales, en las que la mayoría del capital social está en manos de las personas socias que son a su vez trabajadoras, que las personas trabajadoras sean completamente ajenas al interés de la sociedad, allí donde se establece una implicación de estas en la gestión corporativa. La visión empresarial en el corto plazo que, en algunos casos, podemos apreciar en las sociedades de capital[230], al dirigir éstas actuaciones y decisiones

[230] Comisión Europea, *Report of the Reflection Group on the Future of EU Company Law*, European Commission - Internal Market and Services, Bruselas, 5 April de 2011, pp. 36-39. En este informe se analiza la movilidad societaria, la viabilidad a largo plazo de las sociedades y grupos de sociedades. El informe realizado por un Grupo de expertos creado por la Comisión de la Unión Europea para reflexionar sobre el futuro del derecho de sociedades en la UE, pone de manifiesto la visión de corto plazo de las sociedades

empresariales principalmente a la obtención del máximo beneficio en el menor tiempo posible con el fin de satisfacer el interés de las personas socias, a través del retorno de la inversión (bien vía dividendos o vía enajenación de su participación una vez maximizado su valor), es uno de los factores que nos invita a pensar que, en lo que a las sociedades laborales se refiere, una concepción cerradamente contractualista del interés social tendría difícil encaje ya que, aunque esta teoría no oculta la existencia de otros intereses en la vida de la sociedad, en la toma de decisiones no considera otro interés que no sea el de las personas socias. Por este motivo nos inclinamos por un concepto de interés social donde tengan cabida no sólo los intereses de las personas socias y donde la creación de valor repercuta no solo a las personas socias o socios trabajadores, sino al conjunto de la sociedad, incluidas las personas trabajadoras no socias que aspirarían a participar en la sociedad.

En las sociedades laborales, resulta esencial fijar el concepto de interés social para determinar el patrón de diligencia exigible a las personas administradoras, ya que perseguir ese interés social debe presidir la toma de decisiones del órgano de administración. En este sentido, sería de aplicación todo lo estudiado en torno a las sociedades de capital, pero en las sociedades laborales, su naturaleza de entidad de economía social ha de incidir necesaria y profundamente en la actuación de su órgano de gobierno.

En nuestra búsqueda de la teoría que mejor se adapte a las sociedades laborales por su naturaleza, las tesis o teorías que defienden la Responsabilidad Social Corporativa, que mantienen un concepto amplio del interés social, comprensivo con las necesidades de quienes se relacionan con la sociedad, cobra una importancia significativa con la promulgación de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante, LSLP), que regula el órgano de administración en las sociedades laborales. El art. 13 LSLP establece que las personas administradoras deben adoptar políticas de responsabilidad social, fomentar las prácticas de buen gobierno y mantener un comportamiento ético y transparente en la gestión de la sociedad laboral. Convierte el legislador en este momento, por primera y única vez en nuestro Ordenamiento, la adopción de políticas de Responsabilidad Social Empresarial en un

cotizadas en torno a la creación de valor para los socios. En este sentido, *Vid.,* Vicent Chuliá, F., **"**Notas sobre convocatoria e información previa a la junta en la sociedad cotizada española", *RdM*, nº 287, 2013.

deber de las personas administradoras de una sociedad mercantil, aspectos que analizaremos más en detalle en la segunda parte de la tesis con el estudio de las personas socias y personas administradoras de la sociedad laboral.

En las sociedades laborales, como adelantamos, buscar el "mejor interés de la sociedad" impone un nuevo patrón de conducta leal, modulada en función del interés social que les es propio y no sólo referido al beneficio económico de la persona socia, sino también de otros intervinientes como los no socios y también a la defensa de los principios propios de las entidades de la economía social.

Las personas administradoras de las sociedades laborales, en atención a su especial fin social, están legitimadas para integrar y satisfacer de forma adecuada, equilibrada y compatible con la supervivencia de la empresa, los intereses de los grupos de interés implicados: personas trabajadoras, proveedores, clientes, consumidores y la comunidad en la que se localizan, con carácter general**.** En igual sentido, ante una demanda de responsabilidad de la sociedad contra las personas administradoras debido a los gastos realizados en políticas de responsabilidad social empresarial, éstos podrán sostener la oportunidad de sus decisiones en atención a los "otros intereses en juego", distintos de los de las personas socias, cuya tutela les compete en la gestión de la sociedad laboral[231]**.**

2.2.2. El fin social

La definición de sociedad comprendida en el art. 116 del Código de Comercio (en adelante, CCom), es sustancialmente idéntica a la del art. 1.665 Código Civil (en adelante, CC) [232], al partir ambas de que mediante el contrato de sociedad dos o más personas se obligan a poner en común bienes o servicios o ambos con ánimo de obtener ganancias posteriormente repartibles, presuponiendo un fin lucrativo.

Frente a esta concepción tradicional, que considera el fin lucrativo un elemento esencial al contrato de sociedad (art. 1665 CC menciona el ánimo de las personas socias "de partir entre sí las ganancias" y art. el 116 CCom establece que las personas socias han de

[231] *Vid.,* Grimaldos García, M. I., "El impulso de la Responsabilidad Social de la Empresa en las Entidades de Economía Social: los deberes de los administradores de las sociedades laborales como caso paradigmático.", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 33, 2018, p. 93.

[232] Respectivamente: Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio (*BOE* nº 289, de 16 de octubre de 1885); Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (*BOE* nº 206, de 25 de julio de 1889).

pretender "obtener lucro"), encontramos un concepto amplio de sociedad en la que la exigencia del fin de lucro no sería, como tal, un requisito necesario sino, mejor, un elemento habitual.

El concepto estricto de sociedad, defendido por un sector mayoritario de la doctrina, entiende que la sociedad tiene un origen negocial, que necesita de la constitución de un fondo patrimonial común, carácter lucrativo y *affectio societatis.* Mientras que, por otro lado, el concepto amplio, seguido por un sector minoritario, entiende como elementos el origen negocial de carácter privado, el fin común en interés de todas las personas socias y la promoción del fin por parte de todas las personas socias. De lo anterior se desprende que el contrato de sociedad se define en sentido amplio como una asociación de personas que mediante la constitución de una de las formas jurídicas previstas en el Ordenamiento persiguen un interés particular para sus socios.

La doctrina predominante durante siglos consideraba que la presencia del ánimo de repartir entre sí la ganancia obtenida constituía un requisito indispensable de las sociedades, y en este sentido la jurisprudencia mantenía igualmente que sólo había sociedad si concurría el ánimo de lucro. La comunidad de intereses que se organiza mediante el negocio fundacional de la sociedad mercantil implica un fin común de lucro (coordinado éste con el fin de lucro del individuo que consiste en el reparto del lucro conseguido por la sociedad) y del cual la *affectio societatis* constituye un elemento de la causa, pero no un elemento del contrato[233].

Pero esta configuración fue cuestionada por el profesor GIRÓN, quién mantenía que el concepto de sociedad debía construirse sobre bases estructurales, como fenómeno

[233] *Vid.,* Duque Domínguez, J. F., *Tutela de la minoría: impugnación de acuerdos lesivos (art. 67. S. A.),* Valladolid, 1957, p. 73. El profesor Vicent Chuliá defensor del concepto clásico o tradicional de sociedad no ve fundamento legal ni utilidad práctica a la "doctrina de sociedad en sentido amplio". El autor identifica la causa del contrato con el interés social al entender que el interés social es el fin de lucro, y por tanto su fin social. *Vid.,* Vicent Chuliá, F., *Introducción al derecho mercantil*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 451-456; AA.VV., *Sociedades Mercantiles* (Bercovitz Rodríguez-Cano, A. dir.), Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 577-586. Jurisprudencia en la misma línea de incluir en el concepto de sociedad la finalidad lucrativa: SSTS de 18 de noviembre de 1986 (Roj: STS 7650/1986 - ECLI: ES:TS:1986:7650) , 5 de junio de 1996 (Roj: STS 3424/1996 - ECLI: ES:TS:1996:3424) 29 de noviembre de 2007 (Roj: STS 7765/2007 - ECLI: ES:TS:2007:7765).

organizativo neutral e independiente de la índole o la naturaleza del fin[234]. La evolución normativa se pone de manifiesto al encontrar que son sociedades de capital con carácter mercantil (art. 1 y 2 CCom.) aquellas que adquieran la forma jurídica de sociedad anónima, de responsabilidad limitada o comanditaria por acciones cualquiera que sea su objeto, por lo que no es necesario el fin de lucro para su constitución y validez.

La relación entre fin social y objeto social ha sido objeto de debate, a su vez, durante años, en relación a una de las causas de disolución de las sociedades, la imposibilidad manifiesta de conseguir el fin social (art. 363.1.c LSC) en contraposición a la disolución por conclusión de la empresa que constituya su objeto social (art. 363.1.b LSC) [235]. En este sentido, existen dos posturas diferentes. Por un lado, la que defiende que no fue intención del legislador establecer aquí una distinción rigurosa entre objeto y fin; y por otro, la mantenida por otros autores que, sin obviar la relación existente entre objeto y fin,

[234] *Vid.,* Paz-Ares Rodríguez, C. "Ánimo de Lucro y concepto de sociedad" en AA.VV., *Derecho mercantil de la Comunidad Económica Europea: estudios en homenaje a José Girón Tena*, Civitas, Madrid, 1991, pp. 729-753. El autor mantiene que la causa del contrato de sociedad no puede residir en el criterio material del ánimo de lucro, sino en el criterio formal del fin común, señalando que la causa *societatis* es una causa plural y fungible, apta para los diferentes fines: lucrativos, mutualistas, consorciales, ideales, etc., con independencia de los motivos que se persiguen.

[235] Prueba del debate existente en relación entre fin social y objeto social en sentencias como SAP León, de 19 de enero de 2019 (Roj: SAP LE 293/2009 - ECLI: ES:APLE:2009:293): "La opinión más generalizada estima que no ha sido intención de la Ley establecer en este punto una diferencia rigurosa entre objeto y fin, pero no ha faltado una orientación doctrinal divergente que respetando el sentido literal del precepto examinado, entiende que la referencia al fin social incluye el objeto o actividad societaria pero no se limita al mismo, abarcando la causa típica o finalidad, normalmente dirigida a la obtención de beneficios, perseguida mediante dicha actividad. Y justamente la trascendencia práctica de la discusión en torno a la noción de fin social, cobra sentido al tomarse en consideración la hipótesis de la falta de rentabilidad, obviamente duradera, sobrevenida a la explotación, pese a la posibilidad técnica de su continuación. Conforme a la tesis mayoritaria, tal circunstancia podría dar lugar a un acuerdo de disolución, no siendo por sí misma causa de disolución con base en el precepto analizado." o la SAP Pontevedra del 27 de noviembre de 2015 (Roj: SAP PO 2480/2015 - ECLI: ES:APPO:2015:2480) concretamente el Fundamento de derecho segundo. *Vid.,* Bataller Grau, J., "La disolución", en AA.VV., *La liquidación de sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Río, A. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 21-85. *Vid.,* Bataller Grau, J y Olavarría Iglesias, J., "Disolución y liquidación de sociedades laborales", en AA.VV., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 993-1016.

equiparan este último a la causa típica[236], obtención de beneficios, perseguida mediante dicha actividad. Si se considera el fin social la obtención de beneficios a través del ejercicio de la actividad económica, es decir, las actividades que integran el objeto social, la imposibilidad de lograr el fin social puede nacer tanto de la imposibilidad de obtener beneficios (fin último) con el objeto social, como de la imposibilidad de desarrollar el objeto social (fin de medios).

La sociedad tiene su origen en un acto negocial, normalmente un contrato, que una vez cumplidos los requisitos exigidos por el ordenamiento dará vida a un ente con personalidad jurídica, útil para la organización de la sociedad y para facilitar el logro de diferentes fines. Pero las teorías que defienden el origen contractual del acto constitutivo del contrato de sociedades, apoyado por los códigos del siglo XIX son objeto de polémica en el siglo XX, y aunque prevalece la tesis del origen contractual de la sociedad, hay que señalar que se trata de un contrato de carácter especial cuyos elementos esenciales son el consentimiento de los contratantes, el objeto y la causa[237].

En el consentimiento para constituir una sociedad, exento de vicios, recae sobre el contenido del contrato, es decir el objeto y la causa. El objeto del contrato tiene dos acepciones, por un lado, la referida a las obligaciones de las personas socias (las

---

[236] Posturas que defienden que no es intención del legislador distinguir objeto y fin. *Vid.,* Muñoz Martín, N. "La disolución de sociedades de responsabilidad limitada", en AA.VV., *Derecho de sociedades de responsabilidad limitada, Tomo II (Rodríguez Artigas, F., García Villaverde, R., Fernández De La Gándara, L., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. y Esteban Velasco, G. dir.)* MacGraw-Hil, Madrid, 1996, pp. 1053 y ss. Otros, equiparan el fin a la causa típica. *Vid.,* Uría Méndez, R, "Disolución y Liquidación de la sociedad de responsabilidad limitada (arts. 104 a 123 LSRL)", en AA.VV., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles*, Marcial Pons, Madrid, 2007, pp. 805-806; Vicent Chuliá, F., *Introducción al Derecho Mercantil*…, *op. cit.*, p. 1031. La doctrina mayoritaria concibe la causa en el contrato de sociedad como un fin objetivo, la obtención de ganancias repartibles. El concepto general de la causa del contrato de Sociedad es la obtención por los socios de las ventajas resultado de su colaboración en la realización de un fin social. *Vid.,* Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades, I. Parte general, sociedades colectivas y comanditarias,* Benzal, Madrid, 1976, pp. *198-200.* En el mismo sentido URÍA señala que la causa es *"el ejercicio en común de una determinada actividad económica (empresa) con ánimo de repartir los beneficios", Vid.,* Uría Méndez, R., *Derecho Mercantil,* Marcial Pons, Madrid, 1998, pp. 168-169.

[237] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., *Derecho Mercantil (Empresa, empresario, derecho de sociedades, derecho preconcursal y concursal)*, Iustel, Madrid, 2017, pp. 281-284

aportaciones) y por otra, el objeto del contrato como objeto social, es decir, la actividad a la que la sociedad se va a dedicar, teniendo éste que ser lícito y posible.

El tercer elemento, objeto de dilatados debates, es la causa. La función o causa del contrato de sociedad, reconocida y protegida legalmente es la colaboración entre las personas socias en el desarrollo de la activad económica y la participación directa o indirecta, o ambas, en los resultados económicos. La sociedad se constituye para el ejercicio de una actividad que proporcione unos beneficios o ganancias, por lo que si el objeto social no proporciona esas ganancias se podría decir que falta la causa como elemento esencial de la sociedad. En este sentido, se plantea si el fin de lucro es la causa o es solo un elemento natural de la misma que puede faltar. Si se admite el fin de lucro como elemento natural de la causa, ésta habría que buscarla en un conjunto de factores, es decir, la causa sería la puesta en común, la actividad a desarrollar y el fin de lucro, de esta forma si desaparece este último, la causa sigue existiendo. Esta teoría que identifica el fin de lucro como un factor o un elemento de la causa y no como la causa en si misma choca con las teorías tradicionales que defienden la obtención de una ganancia como un elemento esencial.

Partiendo de lo anterior, la causa societaria en sentido amplio supone que el lucro social perseguido por las sociedades capitalistas no solo comprendería incrementos patrimoniales que reporten un beneficio repartible a las personas socias, sino que también alcanzaría la facilitación de forma directa a las personas socias de un ahorro, economías de escala, una mayor remuneración por servicios o bienes, o uso y disfrute de cosas determinadas. Por contraste, la causa societaria en las sociedades de la economía social comprende, por un lado, el ánimo de lucro, de una forma más limitada, e incluso en algunos casos de forma secundaria, y, por otro, la persecución de fines sociales y de interés general, aunados al respeto sustancial de los valores y principios de la economía social.

Según el profesor PANIAGUA, la construcción del concepto de economía social y de las entidades que lo forman se apoya en una técnica mixta que recurre, de una parte, a los fines, la estructura organizativa y el funcionamiento de los empresarios de la economía

social, junto con la deducción de los valores y principios de la economía social resultantes de estos modelos empresariales alternativos al de la empresa tradicional[238].

Las empresas de la economía social, como agentes de la economía que son, tienen como objetivo principal lograr una incidencia más allá de la generación de beneficios para sus miembros o socios. Desarrollan su objeto social proporcionando bienes y servicios de una forma empresarial e innovadora[239] que les permite invertir sus excedentes principalmente en sus fines sociales, a través de una gestión autónoma y transparente, así como democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función del capital humano y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que con relación al capital social[240]. Las entidades de la economía social además de esta primacía de las personas y el fin social, sobre el capital social, promueven la solidaridad y colaboración entre los miembros y con la sociedad en general.

La LES hace referencia al fin social de las entidades que forman parte de ella al enunciar los principios orientadores en los que basan su actuación, que son la 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; y la

[238] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., "Los empresarios de la economía social y su valor social añadido (Del soft law comunitario a la precursora ley española de economía social)", *Revista de Fomento Social*, nº 66, 2011, pp. 359-400, especialmente 370-372. El autor entiende el desarrollo de la economía social como concepto y como movimiento como una respuesta a los fallos de mercado, especialmente el desempleo y la exclusión social. Un modelo empresarial alternativo a la empresa y empresario capitalista. A su vez esta reacción contra el modelo capitalista experimenta un proceso enriquecedor cultural al entrar con nuevas realidades ideológicas, sociales y políticas.

[239] La innovación social es estudiada por el profesor PANIAGUA estimando que esta modalidad de innovación se caracteriza por su orientación hacia la "satisfacción de necesidades humanas básicas, por el empleo intensivo de capital humano y racional y por su apertura y ofrecimiento a la difusión e imitación como buena práctica. Además, sirve de a fines sociales y de interés general. Paniagua Zurera, M., "Las empresas de inserción sociolaboral y las cláusulas sociales en la contratación pública: dos instrumentos necesarios para la innovación social hacia el desarrollo", *REVESCO*, nº 112, 2013, pp. 176-212.

[240] *Vid.,* Rodríguez González, A., "Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro…, *op. cit.,* pp. 187-232; Jordá García, R., "Sociedades mercantiles con fin social", en AA.VV., *La empresa social y su organización jurídica* (Andreu Martí, M. M. coord.), Marcial Pons, Madrid, 2014, pp. 305-329.

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 (art. 4 LES, apartados a y b).

El fin social y la naturaleza de la actividad desarrollada caracterizan a las empresas de la economía social y constituyen su principal rasgo de identidad, y por ello, estas características relegan a un segundo plano la creación de valor económico en favor de la creación de valor social, es decir, entender el fin social desde una visión más amplia[241].

El fin social predicado va más allá de las políticas de responsabilidad social corporativa, ya que, mientras que en el resto de las sociedades estás políticas tienen carácter voluntario, en las entidades de la economía social se entrecruzan con los valores y los principios que les son propios.

Las empresas de la economía social comparten como características comunes los siete principios reconocidos y aceptados internacionalmente, recogidos en la Carta de Principios de la Economía Social, haciéndolas singulares en base a dos elementos. En primer lugar, las empresas de la economía social asumen unos costes con la internalización de los fines sociales, el interés general y los siete principios de la economía social. Y, en segundo lugar, esos fines sociales y de interés general, y el respeto a los valores y principios de la economía social generan una utilidad o valor añadido en beneficio de la sociedad en general[242].

---

[241] *Vid.,* Burillo Sánchez, F. J. y Navarro Matamoros, L., "La empresa social" en AA.VV., La empresa social y su organización jurídica (Andreu Martí, M. M coord.), Marcial Pons, Madrid, 2014, p.78. Altzelai Uliondo, I., "Otro enfoque para las entidades de la economía social", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 28, 2016, p. 29.

[242] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., "Las empresas de inserción sociolaboral…, *op. cit.*, pp. 176-212; Paniagua Zurera, M., *Derecho Mercantil (Empresa, empresario, derecho de sociedades, derecho preconcursal y concursal),* Iustel, Madrid, 2017, p.119; Cano López, A., "En torno al concepto y la caracterización jurídica de la empresa (rectius: sociedad) de inserción", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 22, 2011, pp. 11-14. Vincula este autor el concepto de economía social al "interés general" entendiendo que la economía social es un sector integrado en nuestro sistema económico y que está caracterizado por la persecución de objetivos de interés general a través de un conjunto de formas empresariales que, además de desarrollar una actividad económica bajo criterios de economicidad, sirven de cauce directo (empresa pública) o indirecto (cooperativa, sociedades laborales) a la constitucionalmente debida intervención del estado en la vida económica. Las entidades de la economía social persiguen fines

El fomento de las entidades de la economía social tiene su base no en la realización de actividades de interés general, sino en que sus actividades económicas tienen unos efectos sobre el interés general que las permite diferenciarse del resto de las sociedades del sector capitalista privado. Desde hace décadas, las instituciones europeas reconocen la capacidad de las entidades de la economía social para corregir los desequilibrios económicos y sociales, así como para contribuir al alcance de diversos objetivos de interés general.

El ahorro en el Gasto Público se produce por la asunción por parte de las entidades de la economía social de actividades económicas que sirven como instrumento para lograr el interés general. Las empresas de la economía social hacen posible la indirecta (fomento, promoción) y debida (arts. 9 y 129 CE) intervención pública microeconómica del Estado Social en la persecución de un objetivo de interés general.

Por lo que se refiere al interés social, en el caso de las cooperativas debe tenerse en cuenta que su objetivo esencial es la satisfacción de las necesidades y aspiraciones de sus miembros, y se constituye en la causa del negocio fundacional de las cooperativas, al nacer y desarrollar su objeto social con la finalidad de proporcionar a sus miembros ventajas mediante las que cubrir aspectos básicos para su realización personal o profesional. Son de base mutualista al consistir su objeto social en la realización de actividades que proveen servicios o productos cuyos destinatarios directos son ellos mismos[243].

Como hemos apuntado antes, actualmente se tiende a un concepto amplio de sociedad, en la que la obtención de beneficio a repartir entre las personas socias no es considerado un elemento esencial del contrato de sociedad, sino un elemento natural o usualmente presente en la mayoría de las entidades. En el caso de las cooperativas, el fin del ánimo de lucro no desaparece, pero se ha visto ampliado al incluir las ventajas que reporta a las

---

de interés general (realizar actividades de interés general) aunque en el precepto (art. 2 LES) se exprese perseguir el interés general. Las consideraciones en torno al interés general son las que justifican adoptar medidas financieras de fomento de la Economía social.

[243] Las cooperativas tienen un carácter mutualista una vez que su principal objetivo es la satisfacción de las necesidades de sus miembros como consumidores, productores o trabajadores de la cooperativa lo que les distingue de otras entidades las tienen un fin lucrativo. *Vid.,* Meira, D., "Los grupos económicos cooperativos y el reto de cuantificar las entidades de la economía social", *REVESCO*, nº 131, 2019, pp. 103-124.

personas socias la realización del objeto social. En las sociedades cooperativas, como entidades de la economía social, se entiende la obtención de beneficio como un elemento natural de la causa[244].

De lo anterior se desprende que el ánimo de lucro no es en sentido subjetivo (obtención de ganancias repartibles o lucro personal de las personas socias), sino en sentido objetivo (obtención de ganancias o ventajas patrimoniales que no se reparten entre las personas socias, sino que se destinan a un fin común, social), y la idea de beneficio es reconocida, puesto que la suerte de los beneficios derivados de la actividad económica debe reinvertirse para la consecución de dicho objeto social[245].

El fin de mutualidad en las cooperativas persigue el objetivo final de beneficiar a las personas socias y el desarrollo de la actividad necesaria para lograr ese objetivo, es decir, unos socios y socias que son a su vez consumidores de esos bienes o servicios, proveedores de los bienes o servicios que la cooperativa necesita para el desarrollo de su actividad empresarial o las personas trabajadoras de dicha sociedad.

En este sentido, el fin mutualista no está reñido con la creación de valor, puesto que, en la satisfacción de las necesidades de las personas socias, es decir, con la realización de la actividad para la que se constituye la cooperativa, se crea valor para las personas socias. Las personas socias se benefician de su actividad y de los resultados, recibiendo el retorno cooperativo, es decir, los resultados positivos se transfieren a las personas socias en relación y proporción a la actividad cooperativizada realizada con la cooperativa (no al capital aportado). Esta finalidad mutualista de las cooperativas enlaza con el interés social de las mismas, al incorporar a éste la satisfacción de las personas socias y la consolidación progresiva de un patrimonio común irrepetible.

---

[244] El profesor GIRÓN destaca para las cooperativas que el fin social de la obtención de ganancias, así como su posterior reparto, no es incompatible con la naturaleza y fines de las cooperativas, puesto que por ganancia no solo debe entenderse beneficios económicos, sino también otra cualquiera ventaja. *Vid.*, Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades…, op. cit.*, p. 111.

[245] PANIAGUA realiza una crítica a la tesis del carácter no lucrativo de la sociedad cooperativa. *Vid.*, Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y lucro en las sociedades cooperativa*s, McGraw-Hill, Madrid, 1997, pp. 318-330 y 392-400; Rodríguez González, A., "Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro…, *op. cit.*, pp. 210-215.

En el caso de las cooperativas de iniciativa social la vinculación entre interés general y actividad económica puede llegar a ser muy intensa ya que se supera el fin mutualista, pues además de satisfacer las necesidades de sus miembros, existe un objetivo solidario orientado no solo a la necesidad del grupo específico que forme la cooperativa de trabajo de iniciativa social, sino a una función social y de interés general[246].

En lo que a las sociedades laborales se refiere, tiene cabida el concepto amplio de sociedad, ya analizado, que se define en función de la concurrencia de tres elementos esenciales: el origen negocial, el fin común y la colaboración de las personas socias a la consecución del fin común, sin la necesidad esencial de que tal fin común sea lucrativo[247]. Sin embargo, una de las diferencias que presentan las sociedades laborales respecto a otras formas jurídicas de la economía social muy similares, como son las cooperativas de personas trabajadoras, con las que comparte la participación de estas en la empresa, es el distinto régimen de capital social.

Mientras que en las cooperativas opera el principio cooperativo de "puertas abiertas", que permite la integración de nuevas personas socias con facilidad, en las sociedades laborales, la cifra determinada de capital social, alterable solo vía modificación de estatutos, dificulta la incorporación nuevas personas socias[248], no solo en atención al cumplimiento de los requisitos de capital para la calificación de la sociedad laboral (art. 1.2 LSLP) sino también por las restricciones a la libre transmisibilidad de acciones o participaciones.

Siendo las sociedades laborales sociedades de capital por su forma, lo que las diferencia de las sociedades capitalistas, limitadas o anónimas, es que en su constitución al cumplir con los requisitos legales para ser calificadas como laborales, eligieron voluntariamente formar parte de la economía social, asumiendo los valores y principios que le son propios,

---

[246] *Vid.,* Rodríguez González, A., "Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro…, *op. cit.*, pp 187-232.

[247] *Vid.,* Alcalá Díaz, M. A., "Las sociedades mercantiles, teoría general" en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma, C. dir.), Atelier, Barcelona, 2015, pp. 29-31.

[248] *Vid.,* Alguacil Marí, M. P., "La tributación de las empresas de participación de los trabajadores: cooperativas de trabajo y sociedades laborales. Apunte para una reforma", *REVESCO*, nº 102, 2010, pp. 24-53.

asumiendo, por lo tanto, fines sociales más allá del ánimo de lucro repartible entre las personas socias[249].

El fin social perseguido por las sociedades laborales no solo es un factor que permite identificarlas como entidades de la economía social, sino que también las distingue en su compromiso de crear valor social. Se puede entender el fin social como un elemento diferenciador considerado como ventaja competitiva al crear valor en un doble sentido, por un lado, satisface las necesidades sociales para las que fue constituida, revirtiendo de ese modo en beneficios para la sociedad (en términos generales), y por el otro, el fin social permite a las personas socias percibir la mayor parte del valor económico creado a través de la reinversión, al generar beneficios indirectos como pueden ser el mantenimiento o mejora del empleo, o la diversidad e integración social.

La sociedad laboral, como entidad de la economía social, asume un coste más elevado que las sociedades de capital ante la limitación de distribución libre de los excedentes o incluso de la imposibilidad de hacerlo, puesto que antes del reparto de dividendos o la dotación de reservas de libre disposición y después de cubrir las atenciones previstas en la ley o los estatutos (art. 274.2 LSC), la sociedad laboral debe constituir una reserva especial (art. 14 LSLP) de disponibilidad limitada.

Las entidades de la economía social tienen carácter democrático sin la necesidad de poseer una estructura democrática y participativa en sentido estricto, ya que actúan como cauce de realización de la democracia económica, buscando nivelar en el mercado la posición de los factores de capital y trabajo[250]. En otras palabras, las sociedades laborales, sin tener una estructura de gestión democrática, tienden a la democracia económica al aspirar legalmente a ella a través de la configuración del propio capital social.

En cumplimiento de los fines sociales y de interés general, y el respeto a los valores y principios de la economía social, las sociedades laborales podrían destinar parte de sus excedentes libremente repartibles, por ejemplo, a medidas concretas para estabilizar sus plantillas promoviendo a sus personas trabajadoras temporales a la condición de indefinidas y, posteriormente como socias, cumpliendo con el mandato constitucional

[249] *Vid.,* Jordá García, R., "Sociedades mercantiles con fin social", en AA.VV., *La empresa social y su organización jurídica* (Andreu Martí, M.M coord.), Marcial Pons, Madrid, 2014, p. 326.

[250] *Vid.,* Cano López, A., "En torno al concepto y la caracterización jurídica de la empresa (rectius: sociedad) de inserción…, op.cit., pp. 26-27.

(art. 129.2 CE) de facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción.

El fin social de las sociedades laborales, como hemos apuntado con anterioridad, no es tanto la obtención de excedentes o beneficios repartibles entre las personas socias, como cabría esperarse por su naturaleza mercantil, sino garantizar un puesto de trabajo estable y de calidad para sus personas socias trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinido, finalidad compartida también con las cooperativas de trabajo asociado. Y no solo estable y de calidad, sino también, garantizando el derecho a un empleo decente[251] como derecho social, reconocido internacionalmente y que, según la OIT, es aquella actividad productiva, justamente remunerada, que se ejerce en libertad, en condiciones de equidad y seguridad y que respeta la dignidad humana.

2.2.3. Objeto Social.

La noción del objeto social se identifica con la actividad o actividades económicas dirigidas al mercado que desarrollará la sociedad, siendo esta actividad lícita, posible y determinada o determinable en las sociedades de capital. Las dos primeras exigencias no plantean en principio problema alguno, puesto que la actividad o actividades que integran el objeto social para conseguir el fin social han de ser posibles y con sometimiento a la norma vigente. Más compleja es la determinación o concreción de la actividad o actividades que comprenden el objeto social, puesto que estas deben ser lo suficientemente concretas con el objeto de proteger a terceros, pero, por otro lado, ha de existir una relativa flexibilidad para no encajonar excesivamente la actividad empresarial. La determinación del objeto social para cumplir con esta doble exigencia debe ser precisa y sumaria[252]. El objeto social, especialmente desde la perspectiva contractual, también

[251] *Vid.,* Gil y Gil, J. L., "Trabajo decente y reformas laborales", *Revista Derecho social y empresa*, nº. 7, 2017, pp. 21-78; Ghai, D., "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, nº 2 (vol. 122), 2003, p. 125-126; López Rodríguez, J., "The promotion of both decent and green joobs trough cooperatives", *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, nº 54, 2019, pp. 115-129; Canalda Criado, S., "El fomento de empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales", *REVESCO*, nº 132, 2019, pp. 77-96.

[252] La mención estatutaria del objeto social constituye una mención esencial y su indeterminación puede ocasionar desatender los intereses de los socios, el interés social, de terceros o incluso intereses extra societarios. *Vid.,* Rodríguez Artigas, F., "Determinación del objeto social", en AA.VV., *Derecho de Sociedades Anónimas I Fundación (*Alonso Ureba, A., Duque Domínguez, J., Esteban Velasco, G., García

se relaciona con el deber de los socios de realizar aportaciones como objeto del contrato de sociedad[253].

Conectando con el carácter contractual atribuido por nuestro ordenamiento a la sociedad, es necesario ubicar el objeto social dentro del esquema contractual. Con el consenso por parte de la doctrina[254], ha de considerarse comprendido dentro del objeto de contrato de sociedad, siendo de alguna forma aplicable la teoría general de los contratos, en defecto de regulación específica en el ámbito societario, y como elemento del contrato de sociedad, el objeto social deberá ser lícito, posible y determinado.

En relación con la capacidad de la sociedad como persona jurídica, el objeto del contrato supone para una parte de la doctrina, como para el profesor GIRÓN, una delimitación de la capacidad de la sociedad estableciendo para la misma una capacidad especial, mientras que para la mayoría, la sociedad como persona jurídica posee capacidad general, es decir, no queda limitada por el objeto social. Para la mayor parte de la doctrina y jurisprudencia, la relación entre capacidad y objeto social no constituye en nuestro Derecho, un límite a las capacidades de obrar de la sociedad, mientras que sí va a suponer un límite a la actuación de los órganos de la sociedad, con relación al poder de representación de la administración de la sociedad que se extiende a todos los actos comprendidos en el objeto social, ampliándose la tutela de los terceros de buena fe más allá de dicho límite. Por

---

Villaverde, R. y Sánchez Calero, F. coords.*)*, Civitas, Madrid, 1990, pp. 143-166; García Cruces, J. A. *Derecho de Sociedades Mercantiles…*, *op. cit.*, p. 145.

[253] *Vid.*, Langle y Rubio., E., *Manual de Derecho Mercantil Español*, Tomo1, Bosch, Barcelona, 1950, pp. 398-403.

[254] Conviene realizar algunas matizaciones al respecto puesto que las posturas no son del todo coincidentes. Por un lado, LANGLE distingue entre el objeto inmediato para señalar las aportaciones y el objeto mediato para indicar el objeto social. *Vid.*, Langle y Rubio., E., *Manual de Derecho Mercantil Español*, Tomo1, Bosch, Barcelona, 1950, pp. 398-403. Por otro lado, URÍA y VICENT CHULIÁ destacan la necesidad de aplicar al objeto social los requisitos y normas generales relativos al objeto de los contratos *Vid.*, Uría Méndez, *R.*, *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1998, pp. 158-159*;* Vicent Chuliá, F., *Introducción al Derecho Mercantil…*, *op. cit.*, pp. 479-485. Y otros, como GARRIGUES y GIRÓN tienden a referirse al objeto social como el objetivo perseguido por la sociedad, es decir, como el fin de la entidad que da lugar al contrato. *Vid.*, Garrigues, J., *Tratado de Derecho Mercantil…*, *op. cit.*, pp. 433-434; *Vid.*, Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades…, op. cit.*, pp. 202-225; Sáenz García De Albizu, J. C., *El objeto social en la sociedad anónima*, Civitas, Madrid, 1990, p 38-42.

consiguiente, opera el objeto social como límite interno de la sociedad, pero sin olvidar la protección de terceros que se relacionan con la sociedad sin mala fe ni culpa grave[255].

El fin común perseguido por las personas socias con la constitución de la sociedad se satisface a través de la actividad desarrollada en el tráfico económico, denominada objeto social, que no debe confundirse con el negocio societario. Dada la función instrumental respecto de la consecución del fin social, como causa del negocio societario, el objeto social se considera como un medio para alcanzar dicho fin social[256].

Como vehículo para alcanzar el fin social, la actividad o actividades que integran el objeto social, deben de estar determinadas en los estatutos sociales (art. 23 LSC) [257] y su omisión en los mismos, así como su consideración de ilícitas o contrarias al orden público son causas de nulidad de la sociedad (art.56.1.e) LSC). La mención del objeto social lleva aparejada la calificación de la sociedad como civil o mercantil (salvo las sociedades de capital art. 2 LSC) y es el criterio que delimita el juego de competencias entre los diferentes órganos sociales.

---

[255]*Vid.,* Sáenz García De Albizu, J. C., *El objeto social en la sociedad anónima…, op. cit.,* pp. 215-237. Posturas a favor de la capacidad especial de la sociedad, *Vid.,* Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades…, op. cit.*, pp. 202-225; Posturas a favor de la capacidad general. *Vid.,* Uría Méndez, *R., Derecho Mercantil,* Marcial Pons, Madrid, 1998, pp. 170-171*;* Sánchez Calero, F. y Sánchez-Calero Guilarte, J., *Instituciones de derecho mercantil I*, Thomson Reuters, Navarra, 2015, pp. 357-360. La jurisprudencia mantuvo tras la aprobación del Código Civil la tesis a favor de la capacidad especial siendo un fiel exponente de esta tendencia la STS de 9 de febrero de 1905 de la que se deduce que la capacidad de las corporaciones se rige por lo establecido por sus estatutos como" ley libremente establecida y convenida entre los asociados, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 Código Civil…". Sin embargo, se rompe de modo definitivo con el pasado y se consagra el principio de capacidad general con la STS de 5 de noviembre de 1959 y en este sentido SAP de Valencia núm. 257/2003 de 16 abril. JUR 2003\171247 *Vid.,* Sáenz García De Albizu, J. C., *El objeto social en la sociedad anónima…, op. cit.,* pp. 179-182.

[256] *Vid.,* Coutinho De Abreu, J.M, *Curso de Direito Comercial Volume II,* Almedina, Coimbra-Portugal, 2011 p. 8; caracteriza el objeto social como "a actividade económica de não mera fruição que o sócio ou os sócios se propõem exercer através da sociedade (ou propõem que a sociedade exerça.; Alcalá Díaz, M. A., "Las sociedades mercantiles, teoría general" en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma, C. dir.), Atelier, Barcelona, 2015, p. 44.

[257] Art. 23.b LSC y 117-178 del Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil (*BOE* nº 184, de 31de julio de 1996).

La modificación o sustitución sustancial del objeto social, según el procedimiento legalmente establecido (art. 285-290 LSC), será causa legal de separación de la persona socia (art. 346 LSC) como mecanismo de protección de los intereses de las personas socias y del interés social puesto que se modifican sustancialmente o sustituyen la actividad o actividades que sirven de instrumento para alcanzar el fin social que satisfaga los intereses acordados en la constitución de la sociedad.

El objeto social servirá como límite a la elección de la forma jurídica para el desarrollo de la actividad o actividades, puesto que determinadas actividades como la aseguradora o crediticia quedan reservadas a formas jurídicas concretas.

Uno de los principales objetivos de las entidades de la economía social es el de lograr crear valor social más allá de la creación de valor económico o la obtención de beneficios para sus socios. Las empresas de la economía social operan en el mercado de bienes y servicios como una fórmula reconocida de emprendimiento e innovación, al destinar parte de sus excedentes a fines sociales. En el desarrollo de su objeto social, son gestionadas de una forma democrática y buscando satisfacer no solo los intereses de las personas socias, sino también de sus trabajadores, clientes, proveedores, así como de la sociedad en general, entendida esta como en entorno en el que opera la compañía.

Las empresas de la economía social integran en su objeto social (art.2 LES) actividades económicas y empresariales, algo que, aunque puede parecer redundante ya que toda actividad empresarial es económica, no lo es, al no suceder lo mismo. Al contrario, esta reiteración parcial es conveniente pues si solo se refiriera la LES a las actividades empresariales, quedarían fuera aquellas entidades que desarrollasen actividades económicas[258], pero no empresariales, como las fundaciones y asociaciones del art. 5.1 LES, así como las cofradías de pescadores.

Para finalizar, el art. 8.3 LES, establece la responsabilidad del Estado para impulsar, dentro de su ámbito, "la realización de las actuaciones de promoción, difusión y formación de la economía social, sin perjuicio de las facultades de otros departamentos

[258] De la definición de las entidades de la economía social (art. 2 LES) como del catálogo de las misas en (art. 5.1. LES), se desprende que el legislador, aunque de manera "vaga", ha intentado no confundir las entidades de la economía social con las entidades del tercer sector indicando que serán las que lleven a cabo una actividad económica. *Vid.,* Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la Ley 5/2011 de Economía Soci*al, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 35-51 y 152-155.

ministeriales en relación con la actividad económica, empresarial y social que desarrollen las entidades de economía social para el cumplimiento de su objeto social". Cumplir su objeto social hace referencia en este precepto al cumplimiento de su fin social que consiste en crear valor social, pudiendo concluir que persigue una finalidad social o de interés general.

Con la elección de una cooperativa para la realización de una actividad económica dirigida al mercado, se pretende no sólo adoptar la forma jurídica más adecuada para el desarrollo del objeto social, sino principalmente que la estructura elegida garantice la disponibilidad de los recursos para todos aquellos cuyos intereses trata de satisfacer, que la realización del objeto social se desarrolle mediante la participación directa de las personas socias y que los efectos económicos resultantes de la actividad reviertan en estas, además de en su entorno.

Las leyes de cooperativas destacan la estructura empresarial bajo la que se organizan en el desarrollo de su actividad económica y social, a la vez que permiten la posibilidad de establecer cualquier objeto social, siendo este cualquier actividad económica y lícita[259].

En su constitución, como sucede en las sociedades de capital, el objeto social es de gran importancia y una mención obligatoria en los estatutos (art. 11.1 LCoop), debiendo de ser consonante con la clase de cooperativa de que se trate, pues desde su origen, las cooperativas nacen como entidades distintas o especializadas, pudiendo ser de trabajo asociado, de consumidores y usuarios, de viviendas, agroalimentarias, de explotación comunitaria de la tierra, de servicios, del mar, de transportistas, de seguros, sanitarias, de enseñanza o de crédito (art. 6 LCoop). La norma estatal de cooperativas, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, así como la mayoría de las leyes autonómicas, contemplan una lista de cooperativas que se clasifican atendiendo a la finalidad perseguida y objeto o actividad a la que se dedican. La excepción es la Ley 14/2011 de Sociedades Cooperativas Andaluza[260] que establece de forma expresa que los criterios

[259] El concepto de cooperativa se recoge tanto en la norma estatal como en las normas autonómicas que regulan esta fórmula jurídica. *Vid.*, Morillas Jarillo, M. J, "Concepto y clases de cooperativas", en AA.VV., *Tratado de Derecho de Cooperativas* (Peinado Gracia, J. A. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 111-115.

[260] Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas (*BOJA* nº 255, de 31 de diciembre de 2011) (*BOE* nº 17, de 20 de enero de 2012).

que determinan la inclusión de cada sociedad cooperativa en uno u otro de los tipos establecidos responderán a la cualidad de las personas socias o a la actividad que estas desarrollen en la empresa, en ningún caso, a su objeto social. Algo sorprendente porque las clases de cooperativas establecidas por el legislador andaluz atienden al objeto social y existen algunas especialidades que modifican o adaptan el régimen general en ciertas materias, aplicándose este en su defecto.

El objeto social en las cooperativas no debe confundirse con la causa, con el fin social de las mismas, siendo este la satisfacción de las necesidades y aspiraciones económicas de las personas socias (art. 1 LCoop). Por lo tanto, desde la elección del tipo de cooperativa en su constitución, la libertad de empresa (recogida tanto en la norma estatal como en las autonómicas, así como en el art. 38 CE) está limitada, pues el tipo de cooperativa elegido condiciona el objeto social, las actividades a desarrollar, así como las especialidades normativas que se le aplican. Dada la libertad de objeto social, debería de generalizarse la libertad de elección de la clase de cooperativa en vez de limitarlo a una lista cerrada, puesto que actualmente algunas no lo admiten de forma expresa y otras lo hacen con limitaciones[261].

La actividad o actividades económicas que realizan las personas socias en las cooperativas se conocen como actividad cooperativizada o cooperativa. La utilización de este término dista mucho de ser uniforme, pudiéndose encontrar a lo largo de las leyes cooperativas diferentes significados o acepciones. En sentido amplio, la actividad cooperativizada pone su acento en qué es lo que se lleva a cabo dentro de la cooperativa y no en quién lo realiza, asimilando la actividad cooperativizada al objeto social. Por el contrario, en sentido más estricto, se circunscribe la actividad cooperativizada al ámbito más interno de la cooperativa, siendo aquella que desarrolla la cooperativa con sus personas socias y viceversa, más ligada a la satisfacción de los fines mutuales de la cooperación[262].

[261] *Vid.,* Morillas Jarillo, M. J, "Concepto y clases de cooperativas", en AA.VV., *Tratado de Derecho de Cooperativas* (Peinado Gracia, J. A. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 133-139.

[262] *Vid.,* Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E., Sacristán Bergia, F. *Derecho de las sociedades cooperativas: régimen económico, integración, modificaciones estructurales y disolución*, Wolters KIuwer, Madrid, 2017, pp. 94-99.

Mientras que en las sociedades de capital se busca el ánimo de lucro a través de la explotación del objeto social, siendo este el instrumento para lograr el fin social, en las cooperativas este objeto social se identifica con el fin social, entendido como la satisfacción de las necesidades de las personas socias.

Finalmente, en el caso de las sociedades laborales instituidas por la LSLP como sociedades de capital especializadas para la promoción de la economía social, se podrá elegir libremente su objeto social al no manifestar nada expresamente al respecto y al serles de aplicación de forma supletoria las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten (Disposición Final Tercera 1ª LSLP).

En las sociedades laborales, aun siendo entidades de la economía social, la confusión entre fin y objeto social es menos probable, puesto que su fin social es crear valor social, es decir, crear valor más allá del ánimo de lucro, sin olvidar que, como todo actor en el mercado de intercambio de bienes y servicios, deben ser viables en términos económicos para su permanencia en el mercado.

Las sociedades laborales, a través de las actividades que integran su objeto social, deben perseguir fines sociales y de interés general, con respecto a los valores y principios de la economía social, de lo que se desprende que el objeto social es el vehículo para lograr su fin, favorecer la participación de las personas trabajadoras en la sociedad.

La actividad o actividades integrantes del objeto social son llevadas a cabo o ejecutadas de forma directa por trabajadoras y trabajadores, los cuales son al menos titulares de más del cincuenta por ciento del capital social de la sociedad, puesto que este es uno de los requisitos para ser calificada la sociedad como laboral (art. 1.2 LSLP). Esta característica supondrá, desde nuestro punto de vista, una mejora en la productividad de la sociedad, puesto que, por un lado las personas socias trabajadoras con contrato indefinido tendrán un interés personal en lograr el máximo beneficio posible de cara al reparto del mismo (si procede y una vez dotadas las reservas legal y estatuariamente establecidas) y por el otro, las potenciales personas trabajadoras indefinidas, buscarán el mejor desempeño posible en su trabajo diario para alcanzar la condición de socias y por lo tanto el acceso a los medios de producción. Estas potenciales personas socias tendrán interés en la obtención de resultados económicos favorables, no solo por el mantenimiento de su empleo, sino porque, tal y como se establece en la LSLP, podrán ser ayudadas financieramente por la

empresa para la adquisición de acciones o participaciones, favoreciendo de este modo su acceso a la condición de socios y socias. (art. 12.4 LSLP).

La LSLP, norma que regula las sociedades laborales, reconoce en su Preámbulo que éstas son por sus fines y principios orientadores, entidades de la economía social, en remisión a la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, la cual establece que las sociedades laborales en base a su calificación jurídica son, *ope legis*, entidades de la economía social, al entender el legislador que cumplen con los principios y fines de la economía social, o al menos cumplen con los principios estructurales[263], es decir, aquellos que vienen exigidos por la forma o calificación jurídica adoptada, en contraposición con los principios funcionales o conductuales, que dependen del comportamiento y hacen que la forma jurídica no garantice ese comportamiento.

Las sociedades laborales son sociedades mercantiles controladas por personas socias trabajadoras (art. 1.2.a LSLP) con una relación laboral de carácter indefinido, en las que se da la doble condición de persona socia y trabajadora. Si bien es cierto que el control de la sociedad por las personas socias-trabajadoras es proporcional al capital aportado y por lo tanto no estrictamente democrático (una persona un voto), como ocurre en otras de las entidades de la economía social como cooperativas, el requisito para ser calificada como laboral en relación al límite de un tercio de capital en propiedad (art. 1.2.b LSLP), lo acerca a la gestión democrática y participativa de las entidades de la economía social, evitando la norma de esta forma una clara prevalencia de unos socios frente a otros y repartiendo el poder entre ellos[264].

2.3. La sociedad laboral como sociedad mercantil especial.

Junto con las particularidades que ofrecen los elementos del contrato de sociedad en las sociedades laborales y que, a nuestro juicio, confirman su inclusión dentro de las entidades de la economía social y la aplicación de un régimen específico más allá de la LSC, algunos autores consideran que, como sociedades mercantiles, no deberían de tener regulación propia en una norma especial.

[263] *Vid.,* Fajardo García, G., "La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica", *REVESCO, nº* 128, 2018, p. 123.

[264] *Vid.,* Fajardo García, G., "Las empresas de economía social en la Ley 5/2011, de 29 de marzo", *RdS*, nº 38, 2012, pp. 269-270.

Incluso para aquellos autores que defienden esta consideración, también este tipo societario considerado como sociedad mercantil de capital especial, tiene algunos elementos que le distancian de este tipo de sociedades y le acercan a las notas características fundamentales y distintivas de las empresas de la economía social

La sociedad laboral constituye un tipo mercantil de sociedad, tanto desde una dimensión objetiva (mercantilidad de las normas que la regulan) como desde una dimensión subjetiva (mercantilidad de la persona jurídica que surge del negocio jurídico de constitución de la sociedad)[265]. De este modo, por una parte, su estatuto legal forma parte del Derecho Mercantil, en base a las exigencias de su singularidad formal y, por otro lado, como persona jurídica plena y titular de la empresa de economía social que necesariamente ha de constituir su objeto social, la sociedad laboral adquiere la condición de empresario mercantil y como tal sujeto a su estatuto jurídico (obligaciones contables, publicidad legal…). Como sociedad mercantil, la sociedad laboral se constituye mediante un contrato de sociedad por el que dos o más personas se obligan a poner en común bienes o servicios, o ambos, con un fin común[266].

Son sociedades de capital por su obligada forma de sociedad anónima o sociedad limitada, tal y como establece su noma aplicable, pero presentan como rasgo diferencial la finalidad de promoción de sus trabajadores y trabajadoras con una relación de carácter indefinido, a la condición de personas socias y que ejerzan el control de la sociedad. De este modo, como sociedades capitalistas, reúnen algunos de los requisitos de estas como las formalidades de constitución, el régimen de las aportaciones sociales y de responsabilidad por deudas sociales, la forma de organización de la sociedad o la configuración de la posición jurídica de las personas socias en función de sus aportaciones.

---

[265] *Vid.*, Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social …,* op.cit., pp. 282-283. Sobre criterios con arreglo a los que deben calificarse de civiles o de mercantiles las diferentes formas societarias *Vid.*, Girón Tena, J., "Las sociedades mercantiles en el Código de Comercio", *Centenario Código de Comercio*, Ministerio de Justicia, Centro de Publicaciones, Madrid, 1986, pp. 169 y ss.

[266] *Vid.*, Sánchez Calero, F. y Sánchez-Calero Guilarte, J., *Instituciones de derecho mercantil I,* Aranzadi, Navarra, 2011, p. 314-316; Paz-Ares Rodríguez, C., *Comentario al artículo 1665, Comentario del Código Civil*, Tomo II, Ministerio de Justicia, Madrid, 1993, p 1.321. El autor manifiesta que "el consentimiento ha de versar necesariamente sobre el fin común y sobre las aportaciones, que son los elementos esenciales del contrato…".

Pese a compartir estas características, la sociedad laboral es considerada una sociedad especial[267], en su condición de sociedad capitalista sometida a ciertas especialidades como en lo relativo a la composición de su capital social, la promoción de las personas trabajadoras a la condición de socias, la obligación de una reserva especial, el especial régimen de acciones o participaciones o los deberes específicos de las personas administradoras, entre otros que procederemos a analizar.

Estas características, para autores como PANIAGUA y CANO LÓPEZ[268] algunas de ellas incompatibles con la normativa general de las sociedades anónimas o limitadas, hacen que no se trate de un régimen especial de las mismas, sino de un tipo excepcional o autónomo.

Siguiendo el orden en el que se desarrolla la LSLP, procedemos a analizar en detalle aquellos rasgos o características que las singularizan como entidades de la economía social. Por ello, en primer lugar y dentro de los elementos de signo capitalista propios de la sociedad laboral, encontramos el relativo al modelo de configuración de la posición jurídica de la persona socia. Esta se ha de configurar como posición objetiva de la persona socia o parte del capital social (art. 5 LSLP), y no como parte contractual o cuota parte o personal de cada socio y socia. Por lo tanto, al igual que sucede en las sociedades de capital, las posiciones jurídicas de las personas socias son, de forma objetiva, cada una de

[267] Controvertido asunto, puesto que para un sector de la doctrina entiende la sociedad laboral como un nuevo tipo societario de la economía social "apoyado instrumentalmente en el régimen de las sociedades mercantiles de capital". *Vid.,* Paniagua Zurera, M., "La singularidad tipológica de la sociedad laboral…, *op. cit.*, pp. 171-232. En el mimo sentido el profesor CANO concluye que nos encontramos ante a un nuevo y causalmente autónomo tipo societario que con la finalidad de facilitar el desarrollo de funciones públicas y privadas que le son propias (creación y mantenimiento de empleo), se desdobla en dos subtipos legales. *Vid.,* Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…,* op.cit., pp. 288-299 y 295-299; Valpuesta Gastaminza, E., Barberena Belzunce, I., *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y Fiscales*, Aranzadi, Pamplona, 1998, pp. 259-269.

[268] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., "La singularidad tipológica de la sociedad laboral…, *op. cit.*, pp. 171-232; Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social …,* op.cit., pp. 251-262. Afirma el profesor CANO que la sociedad laboral se presenta como la forma jurídico-societaria de una empresa singular: la empresa de economía social de trabajo asociado. La normativa que la regula trata de atender las demandas de organización, financiación e institucionalización de una actividad empresarial, tendencialmente infra capitalizada, a la que el legislador ha anudado el objetivo de interés general de crear y/o mantener empleo estable.

las partes alícuotas, indivisibles y acumulables en las que ideal y jurídicamente se divide la cifra de capital social (art. 90 LSC). La participación social (sociedad limitada laboral) y la acción (sociedad anónima laboral), como posiciones jurídicas complejas integradas por un conjunto de facultades, obligaciones y acciones (en sentido procesal), reguladas por la Ley y los estatutos sociales, cumplen en la sociedad laboral básicamente las mismas funciones que en las sociedades de capital: función atributiva de la posición jurídica de la persona socia; función traslativa de la posición de la persona socia y de liquidación del valor patrimonial a favor de su titular (matizado por el singular régimen restrictivo de transmisibilidad) y función distributiva de los derechos de la persona socia en su aspecto cuantitativo (matizado al garantizar las acciones o participaciones los mismos derechos económicos).

En relación a la composición del capital social (art. 5 LSLP), al establecer las clases de acciones nominativas o participaciones sociales en las que este estará dividido, la norma va más allá al exigir que las acciones y participaciones de la clase laboral (propiedad de personas trabajadoras con contrato indefinido) o de la clase general (propiedad de los socios y socias que aportan exclusivamente capital), sean de igual valor nominal, de forma que confieran los mismos derechos económicos[269], permitiendo evitar posibles divergencias entre la propiedad del capital y el control efectivo de la sociedad, que recordemos debe estar en manos de personas socias con la doble condición de personas trabajadoras. A su vez, se prohíbe la creación de acciones o participaciones sin derecho de voto. De este modo, el carácter capitalista del *quantum* participativo en el capital social está condicionado y matizado, y por tanto aproxima este punto las sociedades laborales a las entidades de la economía social al establecer esa participación económica igualitaria.

[269] Cabe apuntar como "critica" al legislador no haber exigido que las acciones o participaciones de clase laboral confirieran los mismos derechos económicos o políticos como se contemplaba de forma acertada en el Proyecto de Ley de Sociedades Laborales del 2013, puesto que actualmente del art. 5.1 LSLP solo confiere los mismos derechos de tipo económico y no políticos donde se encuentra el derecho a voto. Cabe recordad que solo en las acciones está prohibida la alteración entre derecho a voto y valor nominal, permitiéndose en este caso se sociedad limitada laboral participaciones con voto plural, lo que provocaría discordancias entre la titularidad del capital social y el control de la sociedad. Es preciso apuntar que no se da en la práctica por lo que esta cuestión no genera problemas. *Vid.*, Andreu Martí, M. M., "La sociedad laboral del siglo XXI. Significación y configuración", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 27-47.

Las sociedades laborales deben favorecer que las personas trabajadoras adquieran la cualidad de socias, cumpliendo así con el mandato constitucional de facilitar el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción (art. 129.2 CE), lo que les confiere la naturaleza de empresas de economía social, para lo cual la norma específica de las sociedades laborales reconoce en el régimen de transmisiones de acciones o participaciones, un derecho de acceso preferente a la condición de socias y socios a las personas trabajadoras de la sociedad con una relación laboral de carácter indefinido (art. 6 LSLP), algo, que sin ser sociedades de acceso abierto, las aproxima a las cooperativas, asociaciones o mutualidades. Esta particularidad de las sociedades laborales en torno al régimen de transmisión de acciones o participaciones persigue como último objetivo garantizar o incrementar el porcentaje de la participación laboral en el capital social, cumpliendo con los requisitos para la calificación de laboral y la característica anteriormente definida en torno al control de la sociedad por las personas socias trabajadoras. Más concretamente, está previsto un procedimiento de transmisión libre (art. 6.1 LSLP) de las participaciones y acciones a las personas socias trabajadoras y a las personas con una relación laboral de carácter indefinido no socias, al no comprometerse de esta forma el componente laboral del capital social, atendiendo siempre al cumplimiento de los límites de los requisitos del art. 1.2 LSLP y otro más restrictivo para las de clase general (art. 6.2 LSLP), en el que el orden de prelación para ejercitar el derecho de adquisición preferente prime básicamente a las personas trabajadoras indefinidas no socias. Más específicamente, el orden de preferencia en caso de concurrencia de varios interesados en la adquisición de acciones o participaciones será el siguiente: en primer lugar, las personas trabajadoras indefinidas no socias y en caso de concurrencia de varias, se aplicará la preferencia en relación directa a su antigüedad en la empresa. En segundo lugar, irán las personas socias trabajadoras, y en caso de concurrencia, el orden de preferencia será en relación inversa al número de acciones o participaciones que ya posean. En tercer lugar, irán las personas socias de la clase general y, en caso de concurrencia, la preferencia se aplicará proporcionalmente a su participación en el capital social. Y, por último, será la sociedad la que tenga preferencia para adquirir las acciones o participaciones.

Este régimen traslativo de acciones y participaciones, directo e imperativo, admite vía estatutaria su sustitución por el sistema de cláusulas excluyentes de la transmisibilidad de las acciones y participaciones sociales previstas en el art. 8 LSLP, alejando a las laborales

de las sociedades de capital, al no admitir la validez de la regulación estatutaria de otros sistemas restrictivos de la transmisión de acciones o participaciones sociales previstos en la LSC (arts.107 y 123 LSC o arts. 123 y 188 Reglamento del Registro Mercantil), de aplicación de forma supletoria. Esta rigidez permite mantener el control teórico de la sociedad en manos de las personas trabajadoras socias con relación laboral de carácter indefinido y promueve el acceso a la condición de socias de las personas trabajadoras por tiempo indefinido, criterios rectores de orden mutualista y que parecen subyacer del régimen restrictivo diseñado en este art. 6 LSLP. En los supuestos de extinción de la relación laboral (art. 9 LSLP), la transmisión de acciones y participaciones se realiza conforme a lo dispuesto en el art. 6 LSLP con un pequeño matiz, al permitir vía estatutos normas especiales en caso de jubilación, incapacidad, excedencia o subrogación legal o convencional. En el mismo sentido, en la transmisión *mortis causa* (art. 10 LSLP), solo se permiten restricciones al ejercicio del derecho de adquisición preferente para las acciones o participaciones de clase general y siempre que la persona legataria o heredera no sea trabajadora indefinida de la sociedad, todo lo anterior con la finalidad de cumplir con los requisitos de laboralidad, así como de mantener el fin de facilitar el acceso a los medios de producción a las personas trabajadoras de la entidad.

Siguiendo con el derecho de suscripción preferente (art. 11 LSLP), en materia de ampliación de capital es importante mencionar las especialidades de este derecho en las sociedades laborales al ser concebido como una solución destinada a conciliar la necesidad de obtención de nuevos recursos con el respeto a la posición de la persona socia en la entidad, y que también las acerca a las entidades de la economía social. En este sentido impera el principio de proporcionalidad, prevaleciendo las personas trabajadoras socias sobre las que no lo son y las personas trabajadoras con contrato indefinido frente al resto (11.1 LSLP), salvo que la ampliación de capital tenga como objeto acomodar el capital social a los limites requeridos del art. 1.2, letras a y b, LSLP para no perder la calificación de laboral. A su vez, en las ampliaciones de capital se determina un régimen especial de la exclusión del derecho de preferencia, al establecer que cuando esta exclusión afecte a las acciones o participaciones de la clase laboral, la prima será fijada libremente por la junta general, siempre que esta apruebe un Plan de adquisición de acciones o participaciones por aquellas personas trabajadoras de la sociedad con contrato por tiempo indefinido y se imponga la prohibición de enajenación en un plazo de 5 años. Esta libertad a la hora de fijar el valor de estas nuevas acciones o participaciones se aplica

a todas las personas trabajadoras con contrato indefinido, lo cual no sólo fomenta la entrada de este tipo de personas, sino también el incremento de la participación de las que ya son socias de clase laboral[270].

La posibilidad de adquisición de acciones o participaciones por la propia entidad está regulada en la LSC, pero la especialidad en las sociedades laborales reside en que, realizadas o no con cargo a la reserva especial, siempre deben destinarse a la enajenación en favor de las personas trabajadoras de la sociedad con contrato por tiempo indefinido (art. 12.2 LSLP). Esta especialidad cumple con el objetivo principal de la ley respecto a la reserva especial recogido en la exposición de motivos, que consiste en la articulación de mecanismos para procurar el acceso de las personas trabajadoras a la condición de socia. Esta obligación de enajenación a favor de estas personas, así como la posibilidad de anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, y prestar garantías para la adquisición por aquellas que no son socias (art. 12.4 LSLP), acerca a las sociedades laborales a las entidades de la economía social, en el cumplimiento de uno de sus principios orientadores, la primacía de las personas y el fin social sobre el capital (art. 4 LES), puesto que el legislador con ello ha querido favorecer la incorporación en el capital de personas trabajadoras con contrato indefinido.

Por otro lado, como sucede con la parcial singularidad causal, las sociedades laborales tienen unas singularidades organizativas, que hacen que a su administración (art. 13 LSLP), junto a una actuación diligente y leal, deberes legalmente establecidos con carácter general en las normas societarias, se añada que tal actuación debe ser "responsable y transparente, y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como

[270] De aplicación el art. 11 apartado 4 LSLP "La exclusión del derecho de preferencia se regirá por la normativa vigente que resulte aplicable al tipo de sociedad, pero cuando la exclusión afecte a las acciones o participaciones de la clase laboral, la prima será fijada libremente por la Junta General, siempre que la misma apruebe un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, y que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del Plan e imponga la prohibición de enajenación en un plazo de cinco años.*"*. Según el cual la remisión genérica a la regulación del régimen de exclusión del derecho de preferencia está regulado en el art. 308 LSC y concretamente en el apartado c establece "Que el valor nominal de las nuevas participaciones o de las nuevas acciones, más, en su caso, el importe de la prima, se corresponda con el valor real atribuido a las participaciones en el informe de los administradores en el caso de las sociedades de responsabilidad limitada o con el valor que resulte del informe del experto independiente en el caso de las sociedades anónimas.".

modelo de sociedad específico, deberá favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socias de las personas trabajadoras, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral". El legislador, de esta forma, incluye postulados básicos de la economía social entre los deberes inherentes al cargo de persona administradora de la sociedad. Estos deberes, específicos de la sociedad laboral y que serán analizados posteriormente en este trabajo, deben ponerse en relación con el interés social que, junto con la primacía de las personas y el fin social, remiten a la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad, favoreciendo el desarrollo local y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otras muchas cuestiones, características todas ellas reconocidas a las entidades de la economía social[271].

El interés social perseguido en las sociedades laborales, desde su visión institucionalista o amplia, es esencial para determinar el patrón de diligencia exigible a las personas administradoras y debe presidir la toma de decisiones del órgano de administración, actuando a su vez como límite claro a la actuación de los órganos sociales[272]. De este modo, tal y como hemos analizado y estudiado en el epígrafe en torno al interés social, la administración en la sociedad laboral actúa siguiendo un nuevo modelo de conducta leal, modulada en función del interés social que le es propio y que no sólo está referido a la maximización del beneficio de las personas socias, sino que tiene en cuenta a otros grupos de interés, como las personas trabajadoras no socias, y el respeto a los principios propios de las entidades de la economía social, parcialmente reconocidos en el art. 13.3 LSLP.

Estos deberes concretos que las personas administradoras "deberán favorecer" y que son una mera declaración de principios programáticos propios de la economía social, en principio parecen no llevar aparejadas consecuencias jurídicas concretas por su incumplimiento. Como estudiaremos en detalle más adelante, en el estatuto jurídico de las personas administradoras, pese a observarse un avance al regular expresamente estos deberes, se podría haber articulado un régimen específico de responsabilidad ante su

[271] *Vid.*, Rodríguez González, A., El órgano de administración de las sociedades laborales, en AA.VV., *Participación de os trabajadores en la empresa y las sociedades laborales* (Fajardo García, G., dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 883-910, esp. 897. Remitimos al capitulo IV.

[272] *Vid.*, García Álvarez, B., "Sobre la noción de interés social en las sociedades cooperativas y los principios cooperativos", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 34, 2019, pp. 235-278

incumplimiento, reforzando así la importancia del cumplimiento de los principios y valores que le son propios a la laboral como empresa de la economía social.

Para ir cerrando aquellas especialidades que acercarían a las sociedades laborales a la economía social, y vinculada directamente con el fomento del acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción, es importante mencionar la obligación de constituir y dotar anualmente una reserva especial (art. 14 LSLP), que podría entenderse como una forma de facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la condición de socias, al establecer la norma que estas reservas, además de a compensar pérdidas del ejercicio, pueden destinarse a la adquisición por la sociedad de sus propias acciones o participaciones para su posterior enajenación en favor de las personas trabajadoras indefinidas no socias[273].

Si bien es cierto que no son rasgos legalmente establecidos, la igualdad de las personas socias, la limitación en el reparto de beneficios o la remuneración del capital en proporción a la prestación laboral realizada, sí son características que se aprecian en la práctica dada la composición social y sus intereses, aproximando a la sociedad laboral, como hemos comentado con anterioridad, a las cooperativas de trabajo asociado[274].

Como también hemos comentado al inicio de este argumentario, para los profesores PANIAGUA y CANO LÓPEZ, con los que coincidimos, la sociedad laboral es un tipo social autónomo predispuesto legalmente, en base a las peculiaridades en el reparto del capital social, las clases y el régimen de transmisión de acciones o participaciones sociales (clase laboral o general), los límites a la contratación de personal por cuenta ajena, la reserva especial o la promoción pública, para la titularidad de una entidad de la economía social.

---

[273] *Vid.,* Fajardo García, G., "La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características", en AA.VV., *Participación de os trabajadores en la empresa y las sociedades laborales* (Fajardo García, G., dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 619-618

[274] *Vid.,* Fajardo García, G., "Las empresas de economía social en la Ley 5/2011, de 29 de marzo", *RdS*, nº 38, 2012, pp. 245-280; Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos J. L., *Libro Blanco de la Economía Social en España*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, pp. 74-76 y 363-364; Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *La economía social en la Unión Europea*, CESE, 2007, p. 24 ó Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *Las grandes cifras de la economía social en España: Ámbito, entidades y cifras clave*, Año 2008, CIRIEC-España, Valencia, 2010, p. 39.

Las posiciones contrarias a la consideración de las sociedades laborales como un tipo social autónomo entienden las sociedades laborales como sociedades de capital "cerradas" que se someten a la LSLP 2015, previa solicitud voluntaria y obtención administrativa de tal calificación (art. 2.2 LSLP). Para estos autores[275], la calificación de laboral es una especialidad del régimen general de la sociedad de capital ordinaria, anónima o limitada, que pasará a llamarse sociedad anónima o limitada laboral siendo tratada particularmente como tal, sin que surja por ello un modelo jurídico autónomo. Algunos de estos autores, prefieren hablar de una deformación no esencial y reversible de las sociedades anónimas o limitadas, similar a otras situaciones que determinan regímenes particulares para estas sociedades, tales como sociedades en formación o unipersonales[276]. Su argumentación se fundamenta en que son definidas en la propia LSLP como *aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten* a los requisitos del art.1.2 LSLP, son consideradas sociedades de capital por su forma (Preámbulo LSLP), la calificación como laboral de una sociedad anónima o limitada preexistente no implica de modo alguno una transformación social (art.4.3 LSLP) y su descalificación no puede ser considerada tampoco transformación de la sociedad ni constituye causa legal de disolución (art. 15.6 LSLP).

Por último, no faltan argumentaciones híbridas o eclécticas por parte de un relevante sector doctrinal que perciben a las sociedades laborales a mitad de camino entre una sociedad de la economía social y una sociedad de capital especial[277].

---

[275] *Vid.,* Lázaro Sánchez, E. J., "Capítulo I, Régimen societario. Artículo 4. Registro Administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil·, en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y participadas,* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, p. 37; Batlle Sales, G., "Notas sobre la sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las pymes…, *op. cit.*; Portellano Díez, P. y Mercader Uguina, J.R.," La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctic*a, nº 1, 1997, pp. 1155-1199; Paz-Ares Rodríguez, C., "La sociedad en general: elementos del contrato de sociedad", en AA.VV., *Curso de Derecho Mercantil* (Uría Menéndez, R. dir.), Civitas, Madrid, 2006, p. 523.

[276] *Vid.,* Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., "Tomo XV. Sociedades Laborales. (Ley 4/1997, de 24 de marzo)", en AA.VV., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles* (Uría Méndez R. y Olivencia, M. dirs.), Civitas, Madrid, 2000, p. 86.

[277] *Vid.,* Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., "Tomo XV. Sociedades Laborales. (Ley 4/1997, de 24 de marzo)", en AA.VV., *Comentario al régimen*

Sin embargo, para otra parte de la doctrina, la sociedad laboral se considera un modelo híbrido de sociedad, cuya base real es personalista y cuyo fin social es de orden mutualista[278], dentro de una estructura jurídica propia de una sociedad de capital legalmente adaptada en función de sus fines y objetos, pudiendo afirmar que se trata de una sociedad personalista y mutualista, levemente capitalizada.

De lo anterior se desprende de *lege ferenda* la legislación de una forma social con características propias, sin tomar de base las sociedades de capital evitando disfunciones en el uso de esta.

La cuestión no es sencilla, al no contener la norma de las sociedades laborales, a pesar de la apariencia del art. 1 LSLP, una definición legal, *strictu sensu,* de la sociedad laboral, debiendo deducirse no solo de su articulado, sino también de la normativa que regula las sociedades de capital, como norma supletoria, y en último término yendo más allá, de normas de rango constitucional y su posterior desarrollo administrativo.

2.4. Las sociedades laborales como sociedades de capital y con rasgos fundamentales de sociedades personalistas.

Como ya hemos adelantado, mientras que algunos autores consideran a las sociedades laborales próximas a las formas sociales capitalistas, o como un subtipo de estas, o una especialidad; otros consideran que las laborales se caracterizan por una base mutualista y una importante función de promoción social; y otros, sin embargo, acercan el modelo de las sociedades laborales al modelo de las sociedades de personas[279].

---

legal de las sociedades mercantiles (Uría Méndez R. y Olivencia, M. dirs.), Civitas, Madrid, 2000. pp. 26-30; Pagador López, J., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca. Vol. II", en AA.VV., *Tratado de Derecho Mercantil (*Jiménez Sánchez, G. coor.), Marcial Pons, Madrid, 2005, pp. 25-30 (Prólogo). Este autor califica a las sociedades laborales como organizaciones empresariales "ocupas" de las estructuras jurídicas tradicionalmente reservadas a las entidades de corte capitalista.

[278] *Vid.*, Alonso Espinosa F. J., "Articulo 5. Capital Social", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 69 y 84-87; Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades* laborales…, *op. cit.*, pp. 267; Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…,* op.cit., pp. 234-236, 283-288,349-355;

[279] Opinión no unánime en la doctrina: vid. Paniagua Zurera, M., "La singularidad tipológica de la sociedad laboral…, *op. cit.*, pp.171-232. Paniagua considera que las laborales son sociedades de base mutualista puesto que las personas socias trabajadoras participan como asalariadas en la actividad. Son partícipes y

El profesor GIRÓN TENA[280], afirmaba que "hay sociedades en las cuales el tipo legislativo está pensado tomando en consideración, en primer plano, a las personas de los socios; la personalidad se anuda a los socios, se les responsabiliza personalmente, la participación social se hace personal (*intuitu personae*) y, en consecuencia, intransferible e inheredable sin el consentimiento de los consocios, la consecución del fin social se entiende ligada al esfuerzo personal de los miembros (sociedades de trabajo), de donde el deber de colaboración o trabajo personal y gestión por los propios socios (autoorganicismo). Con estas ideas se construye el concepto de las sociedades de personas. El modelo de las mismas es la Sociedad colectiva. Por el contrario, en otros tipos se toma en consideración primordialmente el Capital que se destina al fin social: la impersonalidad del capital repercute sobre las participaciones, no interesan sus titulares, y de aquí que sean, en principio, libremente transferibles, tampoco puede contarse con la colaboración personal de los socios ni ligar a éstos con una responsabilidad personal, sólo hay responsabilidad de la sociedad, y los órganos sociales no han de venir forzosamente

empleados de la sociedad, participando para la consecución del fin en el desarrollo de la actividad que constituye el objeto social. En este sentido *Vid.,* Santos Martínez, V., "Sociedades laborales: implantación y renovación de una peculiar figura societaria", en AA.VV., *Derecho de Sociedades: Libro Homenaje al profesor Fernando Sánchez Calero,* vol. IV, Mc Graw Hill, Madrid 2002, p. 4465. Destaca el profesor Santos el verdadero sentido de las sociedades laborales, lo que éstas suponen de instrumento de autoayuda, y así, el componente mutualista que las acompaña. Sobre la idea esencial de la mutualidad y de la cooperación *Vid.,* Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad y empresas cooperativas*, José Mª Bosch, Barcelona, 1990, pp. 29 y ss.; Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.,* pp. 27-32. Además de mutualistas, las califica como personalistas *Vid.,* Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…,* op.cit., pp. 283 y ss. En otro sentido, Pagador López, J., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros…, *op. cit.,* p. 27. Destaca el autor que, en contra de lo que establecen algunos autores, a las sociedades laborales no puede calificárselas de personalistas, ni equipararlas a sociedades de base mutualista, porque en ningún momento dejan de reunir la mayor parte de las características propias de las sociedades mercantiles capitalistas, y desde luego, las más relevantes y definitorias de ellas. *Vid.,* Portellano, P. y Mercader, J.R., "La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)", *Revista Crítica de Teoría y Práctica,* nº 1, 1997, pp. 1155-1199. Verdú Cañeta, M. J., "La configuración de las sociedades laborales como entidades de economía social. Novedades de la Ley 44/2015 de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas", *Revista Lex Mercatoria,* nº2, 2016, pp. 144-149.

[280] *Vid.,* Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades…, op. cit.,* pp. 176 y 177.

constituidos con socios (organicismo de terceros). El patrón de esta configuración es la S.A".

En relación con la sociedad colectiva, aun habiéndose transformado el vínculo familiar en social, subsiste siempre, como reminiscencia de su origen, el elemento de confianza mutua y de compañerismo. En definitiva, la cualidad de la persona (profesionalidad, honorabilidad, confianza, habilidades para los negocios) será más que relevante en la configuración de este tipo social.

Para el Derecho Mercantil, la sociedad colectiva es el prototipo de sociedad personalista y en ella se refleja la nota que caracteriza a este tipo de sociedad, que no es otra que la contemplación o consideración de las condiciones personales de las personas socias. Las sociedades personalistas son sociedades *intuitu personae*, frente a las sociedades capitalistas que son *intuitu pecuniae, l*o que caracteriza al vínculo obligacional, del que deriva la regla de la intransmisibilidad de la condición de la persona socia (art. 143 CCom) [281].

En estas sociedades, de las personas socias interesa no sólo su dinero sino su colaboración personal o trabajo y en principio ejercerán la administración de la sociedad (art. 129 CCom).

Las relaciones externas están protegidas por la responsabilidad personal, ilimitada y solidaria de las personas socias (art.127 CCom), ya que no es el capital de la sociedad la base que configura las sociedades personalistas, sino las personas de los socios y socias. Además del carácter personalista reflejado en las características anteriores, la denuncia unilateral de cualquiera de las personas socias es causa de disolución de la sociedad (art. 224 CCom).

Como consecuencia de este carácter personalista, las vicisitudes personales de las personas socias repercuten directamente sobre la vida de la sociedad, de manera que la muerte, incapacidad o "quiebra" de cualquiera de las personas socias puede acarrear la disolución de la misma (art. 222 CCom).

[281] *Vid.*, Langle y Rubio., E., *Manual de Derecho Mercantil Español, Tomo1*, Bosch, Barcelona, 1950, pp. 462-464. Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades…, op. cit.*, pp. 373-381; Garrigues, J., *Curso de Derecho Mercantil*, Silverio Aguirre, Madrid, 1955, p. 287-88; Uría Méndez, R., *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1990, pp. 175-177.

Citando a GARRIGUES[282], la sociedad colectiva es una sociedad de trabajo, en la que todas las personas socias son gestoras natas de la sociedad, a menos que por voluntad renuncien a este derecho (principio de autorganicidad) y en la cual se establece una comunidad de actividades en la que todas las personas socias participan, colaborando personalmente en la consecución del fin social. Al no ser una sociedad de capital, las personas socias podrán o no aportar capital, pero lo que no pueden dejar de aportar es su esfuerzo personal. Las personas socias de la sociedad colectiva responden de las deudas sociales de forma personal, solidaria, subsidiaria respecto de la sociedad e ilimitada y participarán en la gestión social no en base a su aportación al capital social, por lo que los derechos y obligaciones propios de la gestión corresponden por igual a las personas socias, salvo pacto en contrario.

Para comenzar el análisis de los elementos personalistas en nuestra sociedad laboral, debemos mencionar que, pese a que la actual LSLP determina que las sociedades laborales son sociedades de capital por su forma, algunos autores como CANO, PANIAGUA y VALPUESTA[283] desde la perspectiva del tópico agrupamiento de los tipos societarios en las categorías de sociedades de personas o capitalistas, las clasificaban como sociedades personalistas, en atención a que la mayoría del capital social debe de estar en manos de personas socias "estables" con contrato laboral indefinido, siendo por tanto las cualidades personales de los socios y socias esenciales tanto para la constitución de la sociedad laboral como para su particular funcionamiento.

Por su parte, otros autores[284] se posicionan en contra de los anteriores, al entender que a las sociedades laborales no se las puede calificar como personalistas, ni equipararlas a sociedades de base mutualista, porque en ningún momento dejan de reunir la mayor parte

[282] *Vid.,* Garrigues, J., *Tratado de Derecho Mercantil*, Revista de Derecho Mercantil, Madrid, 1947, p. 513.

[283] *Vid.,* Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades* laborales…, *op. cit.*, pp. 267; Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…,* op.cit., pp. 234-236, 283-288,349-355; Paniagua Zurera, M., "La singularidad tipológica de la sociedad laboral…, *op. cit.*, pp. 171-232.

[284] *Vid.,* Pagador López, J., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros…, *op. cit.*, p. 27.; *Vid.,* Portellano, P. y Mercader, J.R., "La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)", *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 1997, pp. 1155-1199. Verdú Cañeta, M. J., "La configuración de las sociedades laborales como entidades de economía social. Novedades de la Ley 44/2015 de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas", *Revista Lex Mercatoria*, nº2, 2016, pp. 144-149.

de las características propias de las sociedades mercantiles capitalistas, y desde luego, las más relevantes y definitorias de ellas.

En atención a la cualidad personal de las personas socias en las sociedades laborales, ALONSO ESPINOSA[285] mantiene que la sociedad laboral, como tipo real, que no legal, responde más al tipo de sociedad personalista, colectiva o comanditaria, que a una sociedad de capital, puesto que para la obtención y el mantenimiento de la calificación del carácter de sociedad laboral y, por lo tanto, de aplicación del régimen y los privilegios reconocidos a la misma como entidad de la economía social, las personas socias titulares que ejercen el control teórico de la sociedad deben de reunir dos condiciones o características rigurosamente personales: ser personas físicas y personas trabajadoras con un contrato laboral por tiempo indefinido. En efecto, la mayoría del capital social es propiedad de las personas socias que son a su vez trabajadoras con contrato indefinido, las cuales, con su trabajo y su aportación de capital, contribuyen al mantenimiento o la creación de empleo, lo que supone que a la consecución del fin social se liguen las cualidades personales de la mayoría de las personas socias.

La esencialidad de la cualidad personal de la persona socia: su pericia, profesionalidad, experiencia, seriedad, habilidades, etc, tanto en la constitución y funcionamiento de la sociedad, como para la consecución del fin común, refleja el carácter *intuitu personae* presente en las sociedades laborales y por ende su carácter de sociedad esencialmente cerrada. La sociedad laboral se constituye y configura para agrupar y coordinar los esfuerzos de un número (normalmente reducido) de personas socias, de las cuales, aquellas que poseen la mayor parte del capital social, mantienen una relación laboral de carácter indefinido.

La sociedad laboral restringe la incorporación de terceros externos a la sociedad y esto se plasmaría en el particular régimen de transmisión de las acciones o participaciones sociales y la posibilidad estatutaria de prohibición permanente o total de transmisión voluntaria de acciones o participaciones.

En lo que se refiere a la transmisión de acciones o participaciones de forma voluntaria, se establece un sistema "relativamente" imperativo[286], al tener que regirse siempre por lo

[285] *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Articulo 5. Capital Social… *op. cit.,* pp. 84-87.

[286] *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica …, *op. cit.*, p. 85.

establecido en el art. 6 LSLP, de forma que se garantice o incremente la participación laboral en el capital social, puesto que el orden de preferencia en cascada establece, como hemos visto con anterioridad, que primero podrán adquirirlo aquellas personas trabajadoras indefinidas que no sean socias, segundo las personas socias trabajadoras, tercero, las personas socias de la clase general y, por último, la sociedad.

Este sistema, que remarca el carácter cerrado de la sociedad laboral, es calificado como relativamente imperativo al reconocer una excepción vía estatutos (art. 8 LSLP), mediante cláusulas, prohibiendo la transmisión de acciones o participaciones, pero reconociendo al mismo tiempo un derecho de separación *ad nutum* a la persona socia o incluso definiendo un cierre absoluto, prohibiendo la transmisión y el ejercicio del derecho de separación por un periodo de tiempo no superior a cinco años[287]. Este sistema acerca a las laborales a las sociedades personalistas, en especial a las colectivas, en las que se establece a las personas socias la prohibición de transmitir a otras el interés que tengan en la sociedad o de ser sustituidas para desempeñar las tareas asignadas en la administración social, sin que preceda el consentimiento del resto de las personas socias (art. 143 CCom).

La participación de la persona socia en las colectivas es intransmisible en principio (salvo dicho consentimiento) tanto por actos *inter vivos* como *mortis causa*, como consecuencia de la naturaleza personalista y la preponderancia del *intuitu personae*. En ambas sociedades, las limitaciones o prohibiciones a la entrada de terceras personas[288] a formar parte de la sociedad responden a ese carácter personalista por el que las personas socias lo son en atención a sus condiciones personales y la salida de una persona socia y/o entrada de otra nueva supone un cambio en la composición social y por tanto en las características personales que inciden en la vida y funcionamiento de la sociedad. En las sociedades laborales es importante mantener este carácter cerrado puesto que la mayoría de las personas socias aportan su trabajo, ligado claramente a las cualidades de quien lo

[287] *Vid.,* Escuin Ibáñez, I., "Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 103-104.

[288] *Vid.,* Jordá García, R., "Régimen Jurídico del capital social (ii). Modificaciones estatutarias que afectan al capital social. Régimen de autocartera", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 109-134.

desempeña, en cumplimiento de los requisitos para la calificación de laboral (art. 1 LSLP) y del fin social que persigue, la creación y el mantenimiento del empleo.

Se considera a la sociedad laboral como una sociedad personalista de matizada estructura corporativa, ya que, tal y como sostiene el profesor CANO LÓPEZ[289], la estructura societaria de las sociedades laborales como sociedades de personas se vertebra y articula, a lo largo y ancho de su vida social, sobre la presencia del elemento esencial del negocio jurídico fundacional: el contrato de trabajo que ha de unir a la mayoría de los fundadores de la sociedad con el ente social que alumbran. Estas personas socias serán las que decidirán la mejor organización de la sociedad, en base a la estructura orgánica típica de las sociedades capitalistas, aunque debemos mencionar que la doctrina clásica más autorizada, como el profesor GIRÓN TENA, defendía la licitud de la sociedad colectiva con organización corporativa[290].

Esta estructura corporativa típica de las sociedades de capital está atenuada en las sociedades laborales, como no podía ser de otra forma, por la singularidad del elemento causal. Su órgano de administración debe dirigir su gestión al desarrollo del objeto social que es el medio para lograr, no sólo la maximización de beneficios, sino el desarrollo profesional de sus personas socias trabajadoras, y en consecuencia el mantenimiento del empleo.

En esta estructura orgánica es donde la posición jurídica de la persona socia trabajadora es relevante, puesto que estamos ante un sujeto caracterizado por una doble aportación a la sociedad: una de contenido patrimonial que se integra en el capital social y se vehiculiza a través del contrato de sociedad, siendo una relación jurídica de colaboración; y otra de contenido prestacional, aportando el trabajo para el desarrollo del objeto social, vehiculizada a través el contrato de trabajo. Esta aportación de trabajo es uno de los requisitos para la calificación de laboral y hace que la idoneidad profesional de la persona socia, de carácter personal, se integre de forma permanente en el contrato de sociedad,

[289] *Vid.*, Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…,* op.cit., pp. 350-351.

[290] *Vid.*, Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades…, op. cit.*, p. 393.

siendo difícil separar de estas personas socias trabajadoras el perfil societario y de colaboración, del perfil de intercambio de fuerza de trabajo por salario[291].

Las aportaciones que realizan las personas socias para la constitución del capital social podrán consistir en bienes o derechos patrimonialmente susceptibles de valoración económica, lo que implica entre otras cosas que no podrán ser objeto de aportación el trabajo o los servicios (art. 58.2 LSC). La sociedad laboral es una sociedad en la que la mayor parte de sus personas socias trabajan en ella, pero la prestación de trabajo no constituye una aportación social propiamente dicha como sí es posible en otras sociedades civiles y mercantiles, e incluso en la cooperativa. La obligación de prestación de trabajo o servicio que asumen las personas socias de una sociedad laboral deriva directamente del contrato de trabajo indefinido que las vincula con la sociedad y no de su condición de socias, aunque es cierta la estrecha relación existente entre ser persona socia y ser persona trabajadora, ya que una de las finalidades de las laborales es la de favorecer que las personas trabajadoras con relación laboral de carácter indefinido accedan a la condición de socias. Algo a reseñar, es que el cese como socia de una persona trabajadora (por transmisión de acciones o participaciones, separación o expulsión), en principio no parece afectar a su condición de trabajadora, que perdurará salvo que se resuelva la relación laboral por las partes contratantes, y tampoco a la pervivencia de la sociedad que, en principio, si continúa cumpliendo con los requisitos para la calificación de laboral, la mantendrá.

En línea con lo anterior, podemos destacar también una figura relevante en las sociedades personalistas y que no se da en las sociedades de capital, como es el socio o socia industrial. Este socio o socia industrial, en contraposición con la persona socia que según el art. 116 CCom puede poner "en fondo común bienes, industria o alguna de estas cosas", tiene prohibido ocuparse en negociaciones de especie alguna, salvo permiso expreso de la compañía, con posible sanción y pérdida de los beneficios que le corresponden (art. 138 CCom); la participación en las ganancias será la misma proporción que le corresponda a la persona capitalista de menor participación (art. 140 CCom); y salvo

[291] *Vid.,* Espín Sáez, M., "El socio trabajador de sociedad laboral. Comentario al laudo de 13 de mayo de 2003, emitido en Santander por María Antonia Gorrales Moreno", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 4, 2003.

pacto en contrario, queda excluida de las pérdidas sociales(art. 141 CCom)[292]. En todo lo demás, el socio o socia industrial se equiparará a la persona socia colectiva, siendo estos únicos preceptos los destinados a esta figura[293]. De lo anterior podemos extraer que las personas socias trabajadoras de las sociedades laborales se alejarían de estos socios o socias industriales puesto que participan en los beneficios en proporción al capital aportado y en las pérdidas sociales limitadas al capital aportado.

2.5. La mutualidad y los principios cooperativos como elementos caracterizadores de la cooperativa y su posible extensión a la sociedad laboral.

2.5.1. Una breve aproximación al concepto de mutualidad y la posible caracterización de la sociedad laboral como entidad de base mutualista.

La noción general de mutualidad evoca la idea de cambio o intercambio entre sujetos, siendo un fenómeno caracterizado por la reciprocidad de prestaciones entre la persona socia y la sociedad[294]. Mutualidad significa ayuda y socorro mutuo, satisfacción de necesidades comunes y ausencia de ánimo de lucro en la gestión con las personas socias. La mutualidad, como una de las notas distintivas de las sociedades cooperativas, está presente a su vez en otras formas jurídicas, como las mutualidades de seguros, mutualidades de previsión social, sociedades de garantía recíproca y sociedades laborales, entre otras, compartiendo todas ellas entre sí, que persiguen la satisfacción de las

[292] *Vid.,* Garrigues, J., *Tratado de Derecho Mercantil*…, *op. cit.,* pp. 523-524. Del mismo autor *Curso de Derecho Mercantil,* Silverio Aguirre, 1955, p. 293. Para el autor la participación en beneficios equiparada a la persona socia capitalista con menor participación es arbitraria e injusta puesto que lo decisivo en el negocio es la capacidad mercantil de la persona socia que sólo aporta su trabajo. Mientras que la no participación en pérdidas es justa pues lo único que debe perder el socio o socia industrial es lo que aporta, es decir, su trabajo.

[293] *Vid.,* Vérgez Sánchez, M., "La posición jurídica del socio industrial", *RdM*, nº 102, 1966, pp. 243-312.

[294] *Vid.,* Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 171-180. La doctrina italiana ha advertido que la noción general de mutualidad, como orienta su sentido etimológico, evoca la idea de intercambio de prestaciones entre dos polos subjetivos. Aquí se agota su significado genérico. *Vid.,* Verrucoli, P., *La societá cooperativa*, Giuffrè, Milano, 1958. pp. 95-108, *apud* Paniagua Zurera, M., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca. Vol. I", en AA.VV., *Tratado de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2005, p. 84.

necesidades de las personas socias[295].

El concepto de mutualidad está principalmente conectado al movimiento cooperativo, al ser una de las ideas o características que subyacen en los orígenes, método y propósito de este movimiento, el carácter o fin de ayuda mutua. Por lo que procederemos en este apartado de la tesis a analizar si es posible su extensión al objeto de nuestro estudio, las sociedades laborales, puesto que, aunque hay autores que han defendido la mutualidad en las laborales[296], el desarrollo teórico de esta concepción extensiva no ha sido realizado en las laborales con tanto detalle como en las cooperativas. A pesar de esto, podemos avanzar, de acuerdo con lo que a nuestro juicio es una acertada posición, mantenida por el profesor PANIAGUA, su aplicación a las laborales.

Mientras que en las sociedades de capital se persigue el ánimo de lucro, siendo el objeto social el medio para alcanzar ese fin social, en las cooperativas el objeto social se identifica con el fin social, entendido como la satisfacción de las necesidades de las personas socias. Así, podemos afirmar que se considera el carácter mutualista parte integrante del negocio constitutivo de la sociedad cooperativa.

La profesora LLOBREGAT dedicó una obra completa a mutualidad y empresas cooperativas realizando un trabajo exhaustivo y de gran valor científico en búsqueda de la definición y contenido de este concepto, concluyendo la autora que siendo la cooperativa una sociedad en la que lo específico está en el objeto, entendido como el fin cooperativo de servicio a las personas socias en la materia u objeto societario, "no hay duda de que la mutualidad -como principio que preside la actividad material de la cooperativa, defina por su objeto empresarial- constituye parte integrante de la causa del contrato y la posibilidad de que las personas socias se beneficien directamente de la actividad cooperativizada, obteniendo una ventaja con referencia al precio de mercado"[297].

---

[295] Dos trabajos esenciales para el estudio de la mutualidad: *Vid.,* Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad y empresas cooperativas*, José Mª Bosch, Barcelona, 1990 y Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y lucro en las sociedades cooperativas,* McGraw-Hill, Madrid, 1997. Sobre las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social *Vid.,* P Paniagua Zurera, M., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social…, *op. cit.*, pp. 374-418.

[296] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.*, pp. 27-32.

[297] *Vid.,* Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad…, op. cit.*, p. 179.

El carácter de ayuda mutua inherente o connatural[298] al fenómeno cooperativo hace que debamos retrotraernos a los estatutos y fines de la *Rochdale Society of Equitable Pionners*, verdadera experiencia precursora de la cooperación en sentido estricto, así como también exige mencionar la noción de sociedad cooperativa contenida en los Estatutos de la ACI, donde se alude expresamente a la constitución de una empresa fundada sobre la base de ayuda mutua o fundada en la ayuda mutua.

Mientras que las diferentes empresas que persiguen fines mutualísticos pueden optar por constituirse como cooperativas o no, no caben cooperativas que no promuevan perseguir el fin mutualístico, que consiste en atender las necesidades y aspiraciones de sus socias y socios[299].

La base de las cooperativas está en la cooperación de sus socios y socias para obtener el fin social perseguido, la satisfacción de sus necesidades, tratándose de un contrato asociativo, así como oneroso, al recibir cada persona socia el retorno cooperativo en función a las prestaciones realizadas.

Desde el surgimiento de la legislación cooperativa hasta los trabajos de reforma de la Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas, se ha considerado que el carácter mutualista de la cooperativa se da exclusivamente cuando esta opera con sus propios socios y socias (principio de exclusividad), actuando a través de la mutualidad pura (terminología italiana), frente a la mutualidad impura que se da cuando la cooperativa opera con terceras personas no socias[300].

---

[298] Mientas que en la doctrina italiana la mutualidad es una nota esencial del modelo legislativo o en la francesa en la que la disciplina normativa presupone la doble condición de persona socia-usuaria como manifestación visible de la idea de mutualidad, en el derecho alemán, el legislador optó por independizar la cooperativa de la cooperación. Para un análisis más detallado sobre la mutualidad en los distintos ordenamientos (italiano, alemán, francés) *Vid.,* Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad…, op. cit.,* pp. 47-92

[299] *Vid.,* Fajardo García, G., "Las cooperativas sociales. Entre el interés mutualista y el interés general", AAVV., en *Estudios de Derecho Mercantil Liber Amicorum Profesor Dr. Francisco Vicent Chuliá* (Alonso Espinosa, F. J., Cuñat Edo, V., Massaguer, J., Gallego Sánchez, E. y Petit Lavall, M. V. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 265-280.

[300] Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas. (*BOE* nº 305, de 21 de diciembre de 1974). *Vid.,* Verrucoli, P., *La societá cooperativa*, Giuffrè, Milano, 1958, pp. 104, 107 y 113; *Vid.,* Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad…, op. cit.,* pp. 119-138 y 222; y Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.,* pp. 193-296,

En las sociedades cooperativas se dan tres tipos de relaciones jurídico-económicas, difíciles de diferenciar en algunos momentos. En primer lugar, las relaciones estrictamente societarias, las cuales consisten en las aportaciones obligatorias y voluntarias de las personas socias al capital social. En segundo lugar, las relaciones que surgen cuando la persona socia actúa como un tercero más, realizando alguna actividad externa a la cooperativa (comprador de productos o servicios de la cooperativa). Y, por último, las que generan más controversia, las relaciones mutuales o cooperativas propiamente dichas, que son las que nacen del desarrollo de la actividad cooperativa o corporativizada por las personas socias para satisfacer las necesidades que dieron origen a la constitución de la sociedad cooperativa[301].

El margen de operaciones de las cooperativas con terceras personas no socias se ha ido flexibilizando paulatinamente desde hace unas décadas con el fin de mejorar su competitividad. La consolidación de las cooperativas como una fórmula jurídica competitiva para el desarrollo de una actividad económica, propició esta tendencia liberalizadora que hoy continúa[302].

De hecho, podemos decir que, con matices y alguna resistencia, el cooperativismo español ha superado la concepción mutualista y está en camino de superar la concepción de

[301] *Vid.*, Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 123-139; Vargas Vasserot, C., "Actividad cooperativizada, acto cooperativo e identidad cooperativa" en AA.VV., *Innovación social y elementos diferenciales de la economía social y cooperativa* (Aguilar Rubio, M. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2022, pp. 38-39.

[302] La Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas. (*BOE* nº. 84, de 8 de abril de 1987) inicia esa tendencia liberalizadora como se reconoce en su exposición de motivos las dificultades de las empresas para ser competitivas en el mercado, apuntando a la que esa problemática se agudiza en las cooperativas al pretender "mantener a ultranza el denominado principio mutualista, según el cual la Cooperativa únicamente puede realizar actividades y prestaciones de servicios en favor de sus socios; principio de exclusividad que, por otra parte, en ningún momento ha sido proclamado por la Alianza Cooperativa Internacional y que, en el Derecho comparado, haya sido aplicado con gran flexibilidad". Posteriormente es confirmada por la actual LCoop y las últimas reformas legislativas autonómicas que flexibilizan e incrementan paulatinamente los límites legales de actuación de las cooperativas con terceros no socios. Pese a la tendencia liberalizadora patente en todas las leyes cooperativas, los limites cualitativos concretos para cada clase de cooperativo varían de unas leyes a otras. *Vid.*, Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.*, pp. 24-27; Paz Canalejo, N. y Vicent Chuliá, F., *Ley general de cooperativas Vol 1, artículos 1 a 28*, Comentarios al Código de Comercio y legislación mercantil especial, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1989, pp.104-126.

entidad sin ánimo de lucro, puesto que la causa que justifica la sociedad cooperativa como sociedad especial no es la gestión preferentemente mutualista, ni la ausencia de lucro puro, sino la iniciativa empresarial que nace de la unión de un grupo de personas que persiguen recuperar la forma de empresa personalista y de funcionamiento interno democrático independientemente del capital social aportado por cada una[303].

La doctrina española, a pesar de las tempranas referencias al carácter mutualista en las cooperativas, no profundizó demasiado en esta característica, algo que sí realizó la doctrina italiana, concluyendo que mutualidad y cooperación forman la caracterización jurídica del fenómeno cooperativo en la legislación de aquel país. A su vez en la doctrina española la mutualidad en la sociedad cooperativa aparece ligada a dos ideas fundamentales, la existencia o no de lucro social y la exclusividad en la relación cooperativa con las personas socias[304].

La existencia de ese pretendido principio de exclusividad, que como antes hemos apuntado se ha ido flexibilizando, ha marcado el sentido y el contenido de la mutualidad desde los orígenes del movimiento cooperativo, pero esto difícilmente se puede sostener. La mutualidad como carácter jurídico no regula la admisibilidad o no de la realización del objeto social de la cooperativa, es decir, la actividad corporativizada con terceras

[303] *Vid.,* Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 152-153.

[304] La tendencia a equiparar mutualidad y carácter cooperativo está condicionada por los términos en los que la legislación italiana recibe el carácter mutualista y va a tener a si mismo eco en las tesis de relevantes sectores de la doctrina italiana (Ascarelli, Oppo, Graziani, Brunetti, Bassi, etc), que sin duda es la doctrina mayoritaria. *Vid.,* por todos, a la excelente monografía de Bassi A., D*elle imprese cooperative e delle mutue assicuratrici, Il Codice Civile. Comentario (SCHLESINGER),* Giuffrè, Milano, 1985, pp. 25 y ss., apud. *Vid.,* Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y lucro en las sociedades cooperativas*, McGraw-Hill, Madrid, 1997. No pudiendo abordar este asunto por su complejidad y amplitud que se aleja de nuestra tesis remitimos al completo trabajo del profesor PANIAGUA en el que repara en algunas cualificadas opiniones sobre el sentido jurídico y contenido que algunos autores como los profesores VICENT CHULÍA, SÁNCHEZ CALERO, GIRÓN TENA o URÍA, entre otros, han querido conferir, en nuestra doctrina, al carácter mutualista; y analiza la importación por parte de la doctrina española de las construcciones doctrinales italianas del carácter mutualista en la cooperativa. El autor pone de manifiesto la controversia existente tanto en la doctrina italiana como en la española sobre el asunto, así como su confusión entre cooperativa y mutualidad. *Vid.*, Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.*, pp. 13-19 y 331-371.

personas no socias, puesto serán otros factores políticos o económicos los que expliquen la evolución de estas limitaciones o prohibiciones.

Como establece la ACI, la cooperación se apoya en el carácter mutualista de la entidad, entendido este como ayuda mutua, no en el sentido de exclusividad de las relaciones corporativizadas con las personas socias.

La mutualidad y fin lucrativo ni están directamente conectadas ni son irreconciliables[305]. Las posibles limitaciones o matizaciones al fin de lucro en las cooperativas no derivan de la mutualidad, sino de su peculiar estructura organizativa y finalidad, en cumplimiento de los valores y principios que le son propios según la ley de cooperativas vigente y en su configuración como entidad de la economía social. No se puede negar que las personas socias obtienen ciertas ventajas en el desarrollo de la actividad cooperativizada, así como la existencia de renta o excedente empresarial que se distribuye de una manera diferente que en las sociedades capitalistas. Este criterio de distribución de los excedentes en proporción a la participación de la persona socia en la actividad cooperativizada, así como la irrepartibilidad directa entre las personas socias de aquellos resultados obtenidos de las actividades cooperativizadas con terceras personas no socias, no tienen su origen o fundamento en el carácter mutualista, sino en la asunción legal de los principios cooperativos[306].

El Código de Comercio en su art. 124 considera mercantiles a las cooperativas que se dediquen a actos de comercio extraños a la mutualidad y esto ha llevado a que parte de la

[305] Dos corrientes dogmáticas destacadas por la profesora LLOBREGAT en su obra. Por un lado, la corriente que identifica la causa de las sociedades cooperativas con el ánimo de lucro, quedando en este caso la mutualidad diluida dentro de la propia finalidad lucrativa de la figura societaria cooperativa, y por otro, la incompatibilidad entre mutualidad y ánimo de lucro. *Vid.*, Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad…, op. cit.*, pp. 157-180.

[306] Ya desde Ley General de Cooperativas de 1987, fiel a la visión economicista que de la problemática de la irrepartibilidad directa tiene el legislador, se determina la dotación obligatoria de todos los resultados (positivos o negativos) derivados de la actividad extra mutual, al Fondo de Reserva Obligatorio. El carácter irrepartible entre los socios de este Fondo significa que, ni aun en caso de liquidación de la cooperativa, las personas socias pueden lucrarse con la realización de actividades cooperativas con terceras personas no socias. *Vid.*, Paz Canalejo, N. y Vicent Chuliá, F., *Ley general de cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 126-131. Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.*, pp. 492-493.

doctrina mercantilista considere a las cooperativas como sociedades no mercantiles[307]. Sin embargo, la generalización del Derecho Mercantil como el derecho del empresario, razones de tipo social y la necesidad de ser eficientes y competir con las sociedades capitalistas, ha hecho de facto que las cooperativas operen como verdaderas sociedades mercantiles, sometiéndose al estatuto jurídico del empresario. Por lo anterior, la mayoría de la doctrina mercantilista califica como mercantiles a las sociedades cooperativas[308], como se pone de manifiesto en la evolución de la legislación cooperativa cada vez más cerca de la normativa mercantil.

El carácter mercantil de las cooperativas ha estado condicionado por el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Pero si nos abstraemos y prescindimos de este reparto competencial, se reconoce su carácter mercantil debido al ejercicio organizado de una actividad económica en forma empresarial en y para el

[307] *Vid.*, Vicent Chuliá, F., *Introducción al Derecho Mercantil*…, *op. cit.*, pp. 1179-1201; García Cruces, J. A. *Derecho de Sociedades Mercantiles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 551-570. Este autor afirma el carácter dudoso del carácter mercantil de la cooperativa destacando que el Tribunal Constitucional en diferentes resoluciones parece negar o cuanto menos matizar de modo importante esta caracterización. Pero, por otro lado, considera que la cooperativa ejerce una actividad empresarial en favor de sus socios y también en favor de terceros.

[308] Según URÍA, la mercantilidad de las cooperativas, ya prevista como posible en el art. 124 CCom, queda plenamente vigente en la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas al reconocer abiertamente y claramente que desarrollaban actividades empresariales y servicios cooperativizados, así como la aplicación sobre suspensión de pagos y quiebra, en caso de insolvencia. *Vid., Uría Méndez, R., Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1998, p. 577*;* Vérgez Sánchez, M, "Sociedades de Base Mutualista", en AA.VV., *Lecciones de derecho Mercantil* (Menéndez Menéndez, A., Rojo Fernández-Ríos, A dirs.), Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 599-614. A su vez, el carácter mercantil tiene su fundamento en el art. 1.2 de la Ley 27/1999 de Cooperativas, en el que cualquier actividad económica licita podrá ser desarrollado por las cooperativas, *Vid.,* Arroyo Aparicio A., Bercovitz Álvarez, R. y Del Barrio Pérez, A., *Sociedades Mercantiles*, Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2018, p. 613. En este sentido, algunos autores consideran que las cooperativas operan como verdaderas sociedades mercantiles, habiendo la legislación contribuido a reforzar el carácter empresarial de la cooperativa como recoge la EM de la normativa de cooperativas de 1999. *Vid.,* Broseta Pont, M. y Martínez Sanz, F., *Manual de Derecho Mercantil, Volumen I, Introducción y estatuto del empresario derecho de la competencia y de la propiedad industrial derecho de sociedades,* Tecnos, Madrid, 2019, pp. 671; Vázquez Cueto, J. C., "Las sociedades con base mutualista", en AA.VV., *Derecho Mercantil I* (Jiménez Sánchez, G coord..), Ariel, Madrid, 2009, pp. 515-562.

mercado[309]. A su vez, el Anteproyecto de Ley del Código de Comercio, actualmente paralizado, expresaba la atribución de mercantilidad a las sociedades cooperativas pasando a ser sujetos inscribibles en el Registro Mercantil bajo el principio de obligatoriedad de inscripción.

La gestión de servicio propia de las cooperativas se traduce y constata en el intercambio de prestaciones entre la sociedad cooperativa y sus personas socias, siendo la cooperativa el instrumento que permite la reciprocidad de esas prestaciones. El carácter dinámico del concepto de mutualidad descansa sobre la noción de gestión de servicio, a la vez que la relación de mutualidad o fin mutualístico pertenece al ámbito de las relaciones jurídicas internas y determina las relaciones sociedad- personas socias[310].

La cooperativa se configura como el vehículo o instrumento, al hacer posible la reciprocidad de las prestaciones entre las personas socias de la cooperativa, puesto que esta reciprocidad no tiene lugar de forma directa e inmediata. Esta concepción instrumental de la idea de mutualidad pone en juego las notas de autogestión o autoayuda[311], la doble condición de persona socia y usuaria, la ausencia (o no) del ánimo de lucro y la figura del retorno cooperativo.

Pese a equipararse el carácter cooperativo con el carácter mutualista, en nuestro Derecho encontramos otras formas societarias en las que se aprecia el carácter mutualista, como por ejemplo, la sociedad laboral, en la que se centra este trabajo, al tener estrechos lazos con el fenómeno cooperativo y por tanto mutualista, en sus orígenes y antecedentes, puesto que ambas parten de la necesidad de ciertos colectivos de mejorar su situación

[309] STS de 24 de enero de 1990 STS 12930/1990 - ECLI: ES:TS:1990:12930. *Vid.,* Alfonso Sánchez, R., La integración cooperativa y sus técnicas de realización: La cooperativa de segundo grado, Tesis Universidad de Murcia, 2000, pp. 370-372.

[310] *Vid.,* Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad…, op. cit.,* pp. 27-34

[311] El principio de autogestión se inscribe en el concepto de mutualidad contribuyendo a reforzar la naturaleza personalista de las cooperativas al asumir cada persona socia una particularidad significación en la estructura organizativa. A su vez, de la mutualidad se extrae principio de autoayuda, que consiste en la promoción de los intereses comunes de los socios mediante el esfuerzo de todos y cada uno de los llamados a beneficiarse de la actividad de la cooperativa. Esto da lugar al elemento *del intuitu personae*, puesto que lo que se pone en común no es el patrimonio de los socios, sino las prestaciones de índole personal de cada uno de ellos, criterio ordenador que explica la regla de la igualdad de trato entre los socios. *Vid.,* Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad…, op. cit.,* pp. 29-30.

económica y social, ejerciendo una actividad económica colectivamente a través de una forma empresarial[312].

La doctrina mercantil[313] denomina sociedades de base mutualista, agrupaciones mutualistas o sociedades mutualistas a aquellas sociedades en las que el carácter mutualista está presente, como son cooperativas, mutuas de seguros, mutualidades de previsión social, sociedades de garantía recíproca, y para algunos autores[314], las sociedades agrarias de transformación, sociedades laborales y agrupaciones de interés económico.

Esta falta de consenso en la doctrina mercantilista se refleja a la hora de clasificar a las sociedades laborales, puesto que mientras autores como PANIAGUA y VÁZQUEZ CUETO[315] las consideran entidades de base mutualista, otros las clasifican como un tipo de sociedad especial[316].

---

[312] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.,* pp. 27-28

[313] *Vid., Vid., Uría Méndez, R., Derecho Mercantil,* Marcial Pons, Madrid, 1998, pp. 575-593*;* Vicent Chuliá, F., *Introducción al Derecho Mercantil…, op. cit.,* pp. 1179-1201; Vázquez Cueto, J. C., "Las sociedades con base mutualista…, *op. cit.,* pp. 515-562; Peinado Gracia, J. A., "Sociedades Cooperativas. Otros tipos mutualistas. Agrupaciones de interés económico", en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma, C. dir), Atelier, Barcelona, 2017, pp. 492-493; Arroyo Aparicio A., Bercovitz Álvarez, R. Y Del Barrio Pérez, A., *Sociedades Mercantiles*, Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2018, pp. 613-710; Vérgez Sánchez, M, "Sociedades de Base Mutualista…, *op. cit.,* pp. 599-614; García Cruces, J. A. *Derecho de Sociedades Mercantiles…, op. cit.,* pp. 551-570; Sánchez Calero, F. y Sánchez-Calero Guilarte, J. I*nstituciones de derecho mercantil. Volumen I*., Thomson Reuters, Navarra-Aranzadi, 2015, pp. 791-810; Broseta Pont, M. y Martínez Sanz, F., *Manual de Derecho Mercantil…,* op.cit., p. 669-689.

[314] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social…, *op. cit.,* pp. 83-84; Vázquez Cueto, J. C., "Las sociedades con base mutualista…, *op. cit.,* pp. 515-562; Vérgez Sánchez, M, "Sociedades de Base Mutualista…, *op. cit.,* pp. 599-614.

[315] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.,* pp. 27-32; Vázquez Cueto, J. C., "Las sociedades con base mutualista…, *op. cit.,* pp. 515-562.

[316] En este sentido URÍA considera a la sociedad laboral como sociedad especial, al establecer su similitud a las sociedades de capital con la peculiaridad de la participación en la sociedad de los trabajadores, sin considerar que estas tengan los rasgos comunes de las sociedades de base mutualista, siendo estos que la finalidad no es la de satisfacer las necesidades de los socios, no están sometidas a control público en su constitución y funcionamiento y no son sociedades de capital variable. *Vid., Uría Méndez, R., Derecho*

En nuestra opinión, aun admitiendo que las sociedades laborales no son ciertamente sociedades de base mutualista, responden también a una finalidad de promoción social.

Mercantil, Marcial Pons, Madrid, 1998, pp. *555-557.* BROSERTA PONS califica a las sociedades laborales como sociedades mercantiles especiales, al no compartir algunas de sus especialidades como su carácter mutualistico (en sentido de ayuda recíproca), el principio de puertas abiertas, sociedades de capital variable y su auto-organicismo como principio. *Vid.,* Broseta Pont, M. y Martínez Sanz, F., *Manual de Derecho Mercantil…,* op.cit., pp. 656-659. GARCÍA CRUCES considera a las laborales sociedades de capital con un régimen especial debido a que en ellas se da peculiaridad de la doble condición de persona socia y trabajadora, así como la propiedad de la mayor parte del capital social en manos de éstas. No considera el autor que compartan rasgos con las cooperativas, mutualidades o sociedades de garantía recíproca al perseguir un fin de lucro, no ser de capital variable (no favorece la libre adhesión y baja voluntaria), así como al no estar sometida a ciertas medidas de control e intervención pública a las que sí están sometidas las empresas de base mutualista en atención al carácter social de las mismas. *Vid.,* García Cruces, J. A. *Derecho de Sociedades Mercantiles…, op. cit.,* pp. 532-550. SÁNCHEZ CALERO estudia a las sociedades laborales separadamente de las sociedades cooperativas y las mutas, considerándolas sociedades de capital puesto que son sociedades limitadas o anónimas sometidas a las disposiciones de su normativa especial. *Vid.,* Sánchez Calero, F., y Sánchez-Calero, J. I*nstituciones de derecho mercantil…, op. cit.,* pp. 786-788. Por su parte VINCET CHULIÁ considera a las sociedades laborales sociedades de capital especiales en atención a la organización social que instrumentan al ejercer el control de la sociedad los socios con la doble condición de personas trabajadoras con relación laboral indefinida. El autor no las considera de base mutualista por entender que no cumplen con el rasgo fundamental que no es otro que su finalidad no persigue la obtención de beneficios repartibles entre los socios, sino el desarrollo de una actividad al servicio de las necesidades de los socios. *Vid.,* Vicent Chuliá, F., *Introducción al Derecho Mercantil…, op. cit.,* pp. 1148-1152 y 1180. PAGADOR LÓPEZ, por su parte, considera que aspectos como las formalidades de constitución, el régimen de las aportaciones sociales y de responsabilidad de los socios por deudas sociales, la forma de organización de la sociedad y la configuración de la posición jurídica de los socios en función de sus aportaciones y de las partes del capital poseídas, impiden hablar de sociedades de base mutualista *Vid.,* Pagador López, J., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros…, *op. cit.,* p. 27. Po otro lado algunos autores y autoras estudian las sociedades laborales como un tipo social con participación de trabajadores, pero no de base mutualista, que adoptan la forma de sociedad anónima o limitada y se rigen por la LSC en todo lo no previsto expresamente por la legislación su legislación específica, sin mencionar en ningún momento el carácter mutual o rasgos comunes a las empresas de base mutualista. *Vid.,* Bercovitz Rodríguez-Cano, A., *Apuntes de derecho mercantil: derecho mercantil, derecho de la competencia y propiedad industrial*. (R. Bercovitz Álvarez, Ed.), Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2019, pp. 577-593; Viera González, A.J., Moreno Serrano, E., González García, S., Arranz Madrid, M.D., "Sociedades Mercantiles Especiales", en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma, C. dir), Atelier, Barcelona, 2017, pp. 480-485.

En este sentido, autoras como VÉRGEZ[317] reconocen que aunque las sociedades laborales no son ciertamente sociedades de base mutualista, al no compartir rasgos como la finalidad de satisfacción de las necesidades comunes a las personas socias a través del ejercicio y desarrollo del objeto social o su capital variable, sí que se consideran cercanas a las mismas al realizar una función de promoción social y presentar características especiales en relación a la posición jurídica de sus socios y socias dentro de su estructura social.

Los autores que las defienden y clasifican como sociedades de base mutualista, entienden que las personas socias que son a su vez trabajadoras, con su prestación de servicio en favor de la entidad satisfacen las necesidades de la gran mayoría de la masa social, pese a que como toda empresa capitalista persigan la maximización de beneficios para luego repartirlos entre las personas socias.

En las sociedades laborales por su condición de fórmula jurídica societaria de la economía social y en atención a los requisitos para su calificación, se puede encontrar el carácter mutualista al ser la mayoría del capital social propiedad de las personas socias y trabajadoras con relación laboral de carácter indefinido y que por lo tanto realizan ellas mismas la actividad económica integrante del objeto social. Esto hace que sean ellas las oferentes de los productos o servicios resultantes del proceso productivo y, aunque salvando las distancias que lógicamente las separan, podríamos asemejarlas a las cooperativas de trabajo asociado, en las que las personas socias (en este caso todas) llevan a cabo el objeto social.

Como ya hemos estudiado en epígrafes anteriores, el origen de las sociedades laborales está en el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras que ven peligrar sus puestos de trabajo ante situaciones de crisis en la empresa, y con la adquisición de acciones o participaciones de la sociedad encuentran una solución al desempleo. Estos orígenes o antecedentes están estrechamente relacionados con el carácter mutualista y por tanto con las cooperativas, siendo este el punto de partida que hace que ambas formas jurídicas continúen en el marco de la economía social. Las sociedades laborales se separan del movimiento cooperativo en cierto momento por múltiples motivos, destacando entre

[317] *Vid.,* Vérgez Sánchez, M, "Sociedades de Base Mutualista…, *op. cit.,* pp. 599-614. En este sentido, Gallego Sánchez, E., *Derecho Mercantil. Primera Parte*, Tirant lo Blanch, Valencia 2015, p. 566

ellos, el de alejarse de algunas de las exigencias de los principios cooperativos o buscar más flexibilidad en el objeto social[318].

La mutualidad como fenómeno caracterizado por la reciprocidad de prestaciones entre la sociedad y la persona socia, entendiendo que no todas las personas socias son a su vez trabajadoras, se da en las sociedades laborales. Como hemos visto en el caso de las cooperativas, en la gestión de servicio se ponían de manifiesto notas personalistas en la idea de ayuda mutua, que podemos, con matices, reproducir para las sociedades laborales en su concepción de fórmula de participación de las personas trabajadoras.

Al desarrollo del objeto social en las sociedades laborales contribuyen cada una de las personas socias que ostentan, a su vez, la condición de personas trabajadoras, sirviendo a su vez como medio para la satisfacción de las necesidades e intereses de la mayoría de la masa social. Desde esta perspectiva, puede sostenerse su inclusión en las sociedades con base mutualista, pese a que, como sociedades capitalistas, persigan la obtención de excedentes para luego, una vez dotadas las reservas legales y estatutariamente definidas, repartirlos entre las personas socias. Encontramos la persecución del ánimo de lucro en las sociedades laborales, entendido este ánimo de lucro en sentido amplio.

En las cooperativas de trabajo asociado el objeto que se cooperativiza es el trabajo mismo, y por lo tanto la satisfacción de la ventaja mutualista, ha de traducirse en una retribución más justa por el trabajo realizado por las personas socias, con salvedades entre salario y retorno retribuido. En las cooperativas de trabajo asociado se establecen límites[319] a la actividad cooperativa realizada por terceras personas no socias, es decir, personas trabajadoras por cuenta ajena con contrato laboral que no son socias de la cooperativa. En las sociedades laborales encontramos estos límites al establecer la LSLP que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de las personas trabajadoras que presten en ellas

[318] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.*, pp. 27-28; Gispert Pastor, M. T., "Aproximación a una nueva realidad económica: la Sociedad Anónima Laboral", *Revista jurídica de Catalunya* ,Vol. 82, nº 2, 1983, pp. 269-330.

[319] La Ley General de Cooperativas establece no más de un 10% mientras que la mayoría de las autonómicas establecen un 30%. *Vid.,* Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 131. *Vid.,* también Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.*, pp. 293-294.

servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido (art. 1.2.a LSLP), así como la limitación en el número de horas al año trabajadas por las personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido que no sean socias (art. 1.2.c LSLP).

En nuestra opinión, y como afirma el profesor PANIAGUA[320], en la sociedad laboral se encuentra la idea de mutualidad, entendida como búsqueda, por parte de las personas socias que a su vez son trabajadoras con una relación laboral indefinida, de la mejora de sus condiciones económicas y sociales, a través de la realización de las actividades que forman el objeto social. A través de la ayuda mutua se logra la consecución del fin social, sin olvidar que, como sociedad de capital que es, debe de ser viable a la vez que competitiva en el mercado para su continuidad. Entendido el fin social como la creación de valor para las personas socias más allá del ánimo de lucro.

2.5.2. Aproximación al estudio de los principios cooperativos y su posible extensión a las sociedades laborales.

Para concluir la exposición de aquellas peculiaridades que nos ayudan a reforzar la naturaleza de las sociedades laborales como entidades de la economía social, hemos creído de interés y necesario abordar la aproximación o no de los principios cooperativos a las sociedades laborales, debido a la cercanía de las sociedades laborales con las sociedades cooperativas, especialmente con las cooperativas de trabajo asociado, algo que se ha manifestado de forma recurrente a lo largo de los epígrafes anteriores. Reflejo de ello es el fin social compartido por ambas formas jurídicas al perseguir la creación y/o el mantenimiento del empleo para sus personas socias trabajadoras o el carácter *intuitu personae* de ambas figuras que las acerca a los fines sociales.

Como ya adelantamos en el primer capítulo de esta tesis al estudiar la Ley de Economía Social, los principios orientadores de la economía social son: la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, y lleva a priorizar la toma de decisiones en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios; la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada y, en su caso, al fin social objeto de la entidad; la promoción

[320] *Vid.*, Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.*, pp. 27-32.

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; y la independencia respecto a los poderes públicos (art. 4 LES). Estos principios cumplen una doble función, ya que, por un lado, caracterizan a las sociedades laborales como entidad de la economía social y, a su vez, son pautas que deben orientar su actuación. La falta de cumplimiento de alguno de ellos no desnaturaliza la esencia de la sociedad laboral como entidad de la economía social, al tratarse de principios orientadores de carácter alternativo y no de carácter cumulativo, y no jerarquizado entre ellos[321].

En este sentido, los requisitos para la obtención de la calificación de laboral (art. 1.2 LSLP) que difieren o se alejan de la literalidad de los principios de la economía social, podrían de alguna forma quedar vinculados parcialmente a alguno de ellos. Es el caso de la primacía de las personas y el fin social sobre el capital, puesto que, pese al carácter estrictamente capitalista del quantum participativo en el capital social, al establecerse la participación económica igualitaria en cumplimiento de la exigencia del mismo valor nominal de acciones y participaciones, éste queda así matizado y condicionado a la economía social[322].

En lo que se refiere al resto de los principios de la economía social, podemos apreciar un conato de "gestión autónoma y transparente democrática y participativa" como principio orientativo en la regulación del órgano de administración en la sociedad laboral (art. 13 LSLP), pero que dista mucho del garantizado por los órganos de las cooperativas, tipo social exponente de la economía social.

---

[321] *Vid.,* Domínguez Cabrera, M. P., "Los principios de la Economía Social en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 2, 2016 pp. 189-193; Fajardo García, G., "La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica", *REVESCO, nº* 128, 2018, pp. 104-109.

[322] *Vid.,* Altzelai Uliondo, I., "Otro enfoque para las entidades de la economía social", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 28, 2016, pp. 9-44, especialmente p. 32.; De la misma autora "Inversiones y emprendimiento en la economía social. Algunas reflexiones", *Revista de Derecho Bancario y Bursátil*, nº 152, 2018, pp. 249-274; Alfonso Sánchez, R., "La economía social desde la tipología societaria", *RdS*, nº 47, 2016, p. 118.

Por lo tanto, la calificación como laboral del tipo social elegido, anónima o limitada, no garantiza *per se* el respeto a los fines y principios establecidos por la Ley de Economía Social 2011[323], ni una gestión democrática ni un reparto de los resultados económicos en atención a los servicios prestados a la sociedad[324]. Esto no impide que, en los hechos, la base subjetiva, el reparto de capital entre las personas socias de forma igualitaria y su modelo de gestión, las acerquen a los principios de la economía social.

Podemos afirmar que, pese a esta falta de alusión expresa a los valores y principios de la sociedad laboral como entidad de la economía social, e incluso de vinculación con los requisitos para la calificación de laboral, éstos se han consolidado y sedimentado sobre un estatus de sociedad capitalista especializada, estructural y funcionalmente, por la pertenencia mayoritaria de su capital a las personas trabajadoras estables de la sociedad (también los que representan mayoritariamente las horas año trabajadas) y por la diseminación de dicho capital, limitativa de posiciones individuales de relativo dominio social[325].

La situación en las sociedades cooperativas, figura próxima a las sociedades laborales, es muy diferente, puesto que los principios cooperativos reconocidos a nivel internacional e incorporados en las normas cooperativas, pueden casar en buena medida con los principios orientadores del art.4 LES. Por este motivo, en las líneas posteriores intentaremos averiguar la posible conexión de los principios cooperativos con las sociedades laborales.

---

[323] *Vid.,* Alfonso Sánchez, R., "La legislación española sobre cooperativas y sociedades laborales, ¿una respuesta adecuada a las necesidades del sector?", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 20, 2009, pp. 9-42.

[324] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires, 2011, pp. 186. El autor entiende que debe excluirse de la economía social a las entidades declaradas como tales por el legislador, si, de manera efectiva, no cumplen con los postulados que constituyen el concepto legal de la economía social, es decir, la persecución del "interés colectivo" de sus miembros, el "interés general económico o social", o ambos.

[325] *Vid.,* Lázaro Sánchez, E. J., "La integración de las sociedades laborales en la economía social: una cuestión de "calificación"", en AA.VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital. V. II. Liber Amicorum Fernando Rodríguez Artigas y Gaudencio Esteban Velasco* (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 729-748.

En relación con ello, algunos autores[326] defienden que, puesto que el fin de la sociedad laboral no es tanto el logro de un beneficio repartible entre las personas socias, como sucede en las sociedades de capital, sino el mantenimiento o creación de un puesto de trabajo estable, ésta se encuentra muy cerca de los principios que inspiran a las cooperativas, en especial las de trabajo asociado y se aleja de los principios capitalistas de las sociedades mercantiles. Por el contrario, autores como PANIAGUA[327], aunque reconocen el carácter mutualista en las laborales, afirman que no se da la conexión ni siquiera parcial con los principios cooperativos.

El movimiento cooperativo se configura como un tipo de organización económica cuya finalidad es la de ayuda mutua y en la que los destinatarios de la actividad económica tienen un papel relevante en la gestión y organización de dicha actividad. Tras la revolución industrial, este movimiento se hace más visible debido a la reacción de las clases obreras ante los excesos de los propietarios del capital y los medios de producción, así como ante abusos del sistema capitalista propio de la esa época. Las personas trabajadoras comienzan a agruparse buscado mejorar sus condiciones de vida y, movidos por la solidaridad y ayuda mutua, emprenden actividades económicas gestionadas y organizadas por ellos mismos, con el fin de satisfacer sus necesidades, para lo que producen y consumen sus propios productos y servicios a un coste inferior al de mercado.

Los factores sociológicos, económicos y ético-sociales presentes a partir de la segunda mitad del siglo XIX contribuyeron a la formación del modelo cooperativo y a una posición singular al asumir las cooperativas determinados principios de orden social y político. El modelo de cooperación establece sus rasgos de identidad propios y diferenciados del resto de movimientos originados en aquel momento (sindical o político), gracias a las reglas de actuación acuñadas en los primeros momentos y que constituyeron sus principios ordenadores básicos[328]. El origen de estas reglas o principios

[326] *Vid.,* Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades* laborales…, *op. cit.,* pp. 259-269.

[327] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.,* p. 27.

[328] *Vid.,* Llobregat Hurtado, M. L., *Mutualidad…, op. cit.,* pp. 10-11; Paniagua Zurera, M., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social…, *op. cit.,* pp. 29-37.

se encuentra en los estatutos de *Rochdale Society of Equitable Pionners* en 1844 y que hemos abordado en el primer capítulo de nuestro estudio.

En la actualidad, los principios cooperativos son reconocidos por toda la comunidad internacional desde la creación de la ACI, y han sido reformulados en varias ocasiones hasta la Declaración de 1995, mencionando las últimas reformulaciones favorecidas por el avance de las nuevas tecnologías[329].

Las funciones básicas de los principios cooperativos, según el profesor PANIAGUA, han sido la coordinación del movimiento cooperativo sobre las pautas que configuran la noción y la actuación de las diferentes clases de cooperativas, así como la creación de unas normas o reglas que sirvan al desarrollo de prácticas cooperativas viables. A estas

[329] Las reglas de la Rochdale fueron acogidas como punto partida por la ACI y tras las primeras décadas del siglo XX trabajando para lograr una formulación oficial se logra en el Congreso de Paris de 1937 aprobar la primera declaración oficial de los principios cooperativos. Tras años revisando y trabajando para la adaptación de los principios cooperativos, será el XXXI Congreso de la ACI celebrado en 1995 en Manchester donde se apruebe la Declaración sobre la Identidad Cooperativa, que arranca con la definición de cooperativa en términos intencionadamente amplios (art. 5 del Reglamento de la ACI) que establece que "una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta gestionada democráticamente" y de la que se extrae, a su vez, que la comprensión cabal de la cooperativa exige tener en cuenta todo el complejo: la definición, los valores y los principios que se sustentan mutuamente. *Vid.*, Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y* lucro…, *op. cit.*, pp. 80-90; Cracogna, D., La repercusión económica jurídica del tercer principio de la Alianza Cooperativa Internacional, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, nº 53, 2018, pp. 23-26; Juliá Igual, J. F. y Gallego Sevilla, F. P., "Principios cooperativos y legislación de la sociedad cooperativa española. El camino hacía el fortalecimiento de su carácter empresarial", *REVESCO*, nº. 70, 2000, pp. 133-135. Paralelamente, a esta evolución en España reconocemos como la legislación cooperativa nacional ha sido pionera en la recepción legal de los principios cooperativos, seguida por Latinoamérica y por Portugal, y estos los principios cooperativos en España, han sido reformulados en diversas ocasiones con la finalidad de adaptarlos a las condiciones cambiantes del sistema económico en cuyo seno despliega su actitud la cooperativa, manteniendo sus raíces en las experiencias de la Rochdale como no puede ser de otro modo. Duque Domínguez, J. F., "Principios cooperativos y experiencia cooperativa" en *Congreso de cooperativismo*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1998, p. 97

funciones básicas se han añadido otras, como la idea de que los principios son criterios para poder identificar las verdaderas organizaciones y prácticas cooperativas[330].

En la normativa española se han ido incorporando los principios cooperativos emanados de la *Rochdale*, reinterpretados y asumidos por la ACI, pudiéndose considerar fuentes supletorias, debiendo ser utilizados como criterios de interpretación[331]. La normativa española ha optado por plasmar[332] de manera más o menos literal los principios cooperativos, llegando incluso en alguna de sus normas autonómicas a incluir explícitamente los mismos[333]. Esta positivización de los principios queda constatada en la formulación del concepto de sociedad cooperativa en las disposiciones generales o exposiciones de motivos que encabezan la mayor parte de las leyes, considerándoles una de las características esenciales, imperativas a juicio del legislador, de las sociedades

[330] *Vid.,* Paniagua Zurera, M., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social…, *op. cit.*, pp. 36-37.

[331] *Vid.*, entre otros Divar Garteiz Aurrecoa, J. y Martinez Charterina, A., "Los principios cooperativos en la legislación española", *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo (International Association of Cooperative Law Journal*, nº. 23-24, 1995, pp. 9-13.

[332] La Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas se aleja del camino adoptado por el legislador en 1974 que enunciaba en párrafos separados los principios cooperativos al no haber sido capaz el legislador de evocar, de forma equilibrada, inequívoca y completa, toda la dinámica de aquel múltiple fundamento de las cooperativas. *Vid.,* Paz Canalejo, N. y Vicent Chuliá, F., *Ley general de cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 1-50.

[333] En la normativa estatal, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, se hace referencia a los principios cooperativos tanto en la E.M. como a lo largo de su articulado, como por ejemplo en el art. 1 al determinar el concepto y denominación de las sociedades cooperativas. De la misma forma, se hace referencia a los principios cooperativos formulados por la ACI en el resto de las normas autonómicas excepto en algunas donde se recogen explícitamente los principios cooperativos de las cooperativas con algunas inclusiones y variaciones en su formulación, como son el caso de Andalucía en la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas en su art. 4. Por último, algunas autonomías, en sus normas de cooperativas, han optado por reproducir en su articulado los 7 principios cooperativos formulados por la ACI, como el Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana (DOCV nº 7529, de 20 de 05 mayo de 2015), la Ley de Cantabria 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria (BOC nº 221, de 18 de noviembre de 2013) y la Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas, de la Región de Murcia (BORM nº 282, de 7 de diciembre de 2006)

cooperativas[334]. Sin embargo, el cumplimiento efectivo de los principios cooperativos es en algunos casos difícil de constatar en la práctica, pese a disponer de los balances sociales donde se estima el grado de cumplimiento de los mismos en relación a los fines sociales[335].

Autores, entre los que encontramos a PAZ CANALEJO[336], afirman que los principios cooperativos no solo tienen una vocación ética y utópica ante el fenómeno cooperativo, sino que, además, cuando son acogidos por el legislador como pautas imperativas, como ocurre en la normativa española, se convierten en verdaderas normas que vinculan a los diversos operadores jurídicos.

En la actualidad, los principios cooperativos según la formulación original de la ACI 1995 son: la adhesión voluntaria y abierta; la gestión democrática por parte de las personas socias; la participación económica de las personas socias; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas e interés por la comunidad[337].

Tras este somero análisis de los principios cooperativos, vamos a preguntarnos si alguno o algunos de ellos serían extensibles a las sociedades laborales. Para ello, nos centraremos

---

[334] *Vid.,* Juliá Igual, J. F. y Gallego Sevilla, F. P., "Principios cooperativos y legislación de la sociedad cooperativa española. El camino hacía el fortalecimiento de su carácter empresarial", *REVESCO*, nº. 70, 2000, pp. 136

[335] *Vid.,* Alfonso Alemán, J. L., "Responsabilidad, gestión y balance social en las empresas cooperativas", *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, Vol. 1, nº. 2, 2013, pp. 186-198.

[336] *Vid.,* Paz Canalejo, N. y Vicent Chuliá, F., *Ley general de cooperativas*…, *op. cit.,* p. 45.

[337] Actualmente los principios cooperativos son el principio de adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los miembros; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas; y de interés por la comunidad. Estos principios cooperativos son pautas mediante las cuales las cooperativas ponen en prácticas los valores de autoayuda, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, todos ellos valores en los que están basados las cooperativas. *Vid.,* Juliá Igual, J. F. y Gallego Sevilla, F. P., "Principios cooperativos y legislación de la sociedad cooperativa española. El camino hacía el fortalecimiento de su carácter empresarial", *REVESCO*, nº. 70, 2000, pp. 126-127. La ACI en su Reglamento añade que, conforme a la tradición de sus fundadores, los miembros de las cooperativas hacen suyos, a su vez, los valores éticos de la honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación social, que constituyen un conjunto de reglas de funcionamiento para que las sociedades cooperativas pongan en práctica sus valores y logren sus objetivos

en los principios de libre adhesión y baja voluntaria; de gestión democrática por parte de las personas socias; y de participación económica por parte de las personas socias, al considerar que estos tres principios configuran la estructura y dinámica internas de cualquier cooperativa, y a su vez las distinguen de las sociedades de capital[338]. Las sociedades laborales podrían alejarse de los principios cooperativos en atención a su forma capitalista, pero, por otro lado, su condición de entidades de la economía social las hace comportarse con respeto a los valores y principios propios de esta, y podría aproximarlas a tales principios cooperativos.

El primero de los principios, el de libre adhesión y baja voluntaria, se concreta, por un lado, en potenciar la incorporación de nuevos socios y socias a la cooperativa, siempre que cumplan con los requisitos objetivos y subjetivos exigibles y, por otro lado, en permitir la separación de la persona socia, bien por la pérdida de interés o de la condición que le hizo entrar en la misma, recuperando su inversión. De este principio, también denominado de "puerta abierta", resulta el concepto de capital variable. Las sociedades cooperativas se diferencian de las sociedades laborales en que las primeras son sociedades de capital variable hasta el límite de su capital estatutario, aunque en parte hayan dejado de serlo de forma absoluta (con la posible fijación, aunque sea parcial del capital) [339] y en las sociedades laborales el capital social es fijo y determinado en los estatutos.

[338] La especial estructura participativa, según GADEA SOLER, se vertebra en torno a tres pilares: el papel de la persona socia, la gestión democrática y el sistema de distribución de beneficios. Gadea Soler, E., "Universidad y Cooperativismo. Delimitación del Concepto de Cooperativa en una Sociedad Democrática avanzada: Referencia a los Principios Cooperativos y a su discutida vigencia", *Boletin de la Asociacion Internacional de Derecho cooperativo*, nº 42, 2008, pp. 37-50; Gadea Soler, E., "Estudio sobre en concepto de cooperativa: Referencia a los Principios Cooperativos y su discutida vigencia", *Boletín JADO*, nº 17, 2009, pp. 165-185

[339] La reforma legislativa operada por la Ley 16/2007, de 4 de julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea (*BOE* nº 160 de 5 de Julio de 2007) en torno a las aportaciones no reembolsables, supone una nueva configuración en el capital social de las cooperativas caracterizado como permanente o estable, ya que puede estar constituido por participaciones sociales no reintegrables en caso de baja de la persona socia en la cooperativa. Esta reforma supone la nueva redacción del art. 45.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas: "El capital social estará constituido por las aportaciones obligatorias y voluntarias de los socios, que podrán ser: a) aportaciones con derecho de reembolso en caso de baja. b) aportaciones cuyo reembolso en caso de baja pueda ser rehusado incondicionalmente por el Consejo Rector."

No solo puertas abiertas para la entrada de nuevas personas socias, sino la posibilidad de que salgan libremente de la estructura societaria, con la característica de que la transmisión de la condición de socia a una tercera persona no es libre, sino que los órganos de la cooperativa serán los que autoricen el derecho de salida, devolviendo o no la aportación, y quienes, a su vez, admitirán la entrada de un nuevo socio o socia, aceptando la nueva aportación del capital.

En el caso de las sociedades laborales, las restricciones derivadas del particular régimen de transmisión de acciones o participaciones en el que se favorece la incorporación de las personas trabajadoras con contrato indefinido a la condición de persona socia, hacen que se dificulte la entrada de terceras personas. Esta peculiar restricción, que en principio alejaría a las sociedades laborales del principio de puertas abiertas, las acerca a las cooperativas y se justifica en el afán de garantizar que la mayoría del capital social sea propiedad de las personas socias que son a su vez trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinido, es decir, posean el control de la sociedad, y se cumplan con los requisitos del art. 1.2 LSLP que califica a las sociedades limitadas o anónimas como laborales[340].

Siendo la noción de capital un concepto jurídico complejo, y más en las sociedades cooperativas, podemos decir que, en las sociedades laborales, como sociedades de capital, rige el principio de la estabilidad del capital que exige una determinada cifra fijada en Estatutos, solo alterable mediante los trámites legalmente establecidos, que sirve de garantía mínima frente a los acreedores. Por su parte, en las cooperativas el capital social, atendiendo a su finalidad, se divide en capital social material, constituido por los fondos propios aportados por las personas socias, que varía en función de la entrada y salida de socios y socias conforme al principio de puertas abiertas, y el capital social nominal o patrimonio social, que se correspondería con el capital social mínimo legalmente determinado y que cumple con la función de garantía frente a terceros. De esta variabilidad de capital en las cooperativas se desprende que lo importante no es el capital sino las personas socias y su actividad cooperativizada. Para el cumplimiento de su fin social, las cooperativas no necesitan tanto el capital social que las personas socias puedan

[340] *Vid.,* Lejarriaga Perez de las Vacas, G., "La sociedad cooperativa desde la perspectiva de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y las sociedades anónimas laborales frente al concepto jurídico de cooperativa", *REVESCO*, nº 61, 1995, pp. 89-106.

aportar, como las prestaciones que realizan, rasgo que las acerca a las sociedades laborales puesto que en estas, salvando las distancias que obligan a la aportación de capital para adquirir la condición de persona socia, la mayoría de este debe pertenecer a personas trabajadoras, y por lo tanto que presten servicios en la sociedad, para cumplir con el fin de creación o mantenimiento de su empleo.

El segundo de los principios, de gestión democrática en las cooperativas, que establece que "las cooperativas son organizaciones gestionadas (controladas) democráticamente por los socios, los cuales participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar y gestionar las cooperativas son responsables ante los socios. En las cooperativas de primer grado los socios tienen iguales derechos de voto (un socio como un voto) y las cooperativas de otros grados están también organizadas de forma democrática", se corresponde, a grandes rasgos, con el primer principio orientador de las entidades de la economía social que establece la primacía de las personas y el fin social sobre el capital (art.4.a. LES), siendo la nota característica que se desprende, y que *a priori* no se daría en las sociedades laborales, el control democrático de la sociedad, es decir, el modo en el que los órganos y miembros de la sociedad adoptan acuerdos. Las cooperativas funcionan bajo el principio democrático de la voluntad de las personas socias que supone un alejamiento de las sociedades de capital, en las que rige el principio plutocrático de voluntad del capital. En cumplimiento de este principio las personas socias participan en la gestión de la sociedad independientemente del capital que aporten, operando el principio de una persona socia, un voto[341], algo que no sucede en las sociedades laborales en las que las personas socias participan en proporción al capital aportado.

En las sociedades laborales la mayoría del capital social es propiedad de socias y socios, que son a su vez personas trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinido, y está compuesto por acciones o participaciones con el mismo valor nominal y que confieren los mismos derechos económicos, sin que sea válida la creación de acciones o participaciones privadas del derecho de voto (art. 5.1 LSLP). De lo anterior se desprende

[341] Con los matices del voto plural ponderado (Art. 26 Ley de Cooperativas 1999) o voto en las cooperativas mixtas (art. 107 Ley de Cooperativas 1999). *Vid.*, Trujillo Diez, I.J., "El valor jurídico de los principios cooperativos: A propósito de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas", *RCDI*, nº 76, 2000, p. 1349-1351.

que acciones y participaciones confieren los mismos derechos económicos[342] pero no políticos, permitiendo en el caso de sociedades laborales limitadas por remisión a la LSC (art. 188.1 LSC), la emisión de participaciones sociales de mismo valor nominal que confieran diferentes derechos de voto (voto plural o voto reducido), lo que a su vez podría suponer, para las sociedades laborales limitadas, una divergencia entre titularidad del capital social y control de la sociedad[343].

Aun siendo legalmente permitido, la sociedad laboral como entidad de la economía social tendría difícil justificar la existencia de determinadas participaciones con privilegios sobre otras[344], algo que, aunque en la práctica no se da, sería recomendable regular vía estatutos para que las acciones o participaciones confirieran a sus titulares los mismos derechos, no sólo económicos, sino también políticos, como el voto[345].

Desde otra perspectiva, la admisión de voto plural, al igual que ocurre en las cooperativas, en estas últimas de forma excepcional, podría suponer para las sociedades limitadas

[342] La actual regulación de los derechos de los socios en la sociedad laboral, es fruto de un procedimiento legislativo de reforma de la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, puesto que con anterioridad la LSLP 2015, desde la Confederación empresarial de sociedades laborales de España (CONFESAL) se reclamó e impulso la reforma de la LSL 1997, al ser consciente de la necesidad de modernizar este tipo social como instrumento al servicio de la economía social, lo que se tradujo en diferentes propuestas normativas, destacando la Proposición de Ley de Sociedades Laborales de 2009 la Propuesta de Ley de Sociedades de 2013. En atención a los derechos de los socios, en la proposición de 2009 se recogía la posibilidad de convertir los derechos de voto en la piedra angular de la calificación como laboral, garantizando de esta forma que el poder de dirección en todo caso lo ostentaran las personas socias trabajadoras indefinidas, mientras que en la propuesta de 2013, se hablaba de conferir los mismo derechos (no distinguía entre económicos o políticos) a las personas socias titulares de acciones o participaciones de la clase laboral. Para autores como la profesora ANDREU MARTI es criticable que el legislador no siguiera estas propuestas que distinguía según que las acciones o participaciones fueran de clase laboral o general; exigiendo que las primeras confirieran los mismos derechos ya fueran económicos o políticos. *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "La sociedad laboral del siglo XXI…, *op. cit.*, pp. 36-39.

[343] *Vid.,* Fajardo García, G., "La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 589-632

[344] Díez Acimas, L., "Régimen jurídico de las Sociedades Laborales y Participadas (Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre", *Deusto Estudios Cooperativos*, nº 8, 2016, pp. 51-96.

[345] *Vid.,* exigiendo que las primeras confirieran los mismos derechos ya fueran económicos o políticos. *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "La sociedad laboral del siglo XXI…, *op. cit.*, pp. 38-39.

laborales, vía estatutaria, una posibilidad de retener el control teórico de la sociedad en las personas socias trabajadoras aún en el caso de ostentar estas la titularidad de menos de la mitad del capital social, pudiendo en algunos casos actuar como antídoto o, al menos, como solución indirecta[346], ante la posible descalificación de la sociedad como laboral por pérdida de requisitos previstos en el art. 1.2 LSLP.

En las sociedades laborales, los órganos de gobierno no se rigen con el criterio de voto por cabeza como en las cooperativas, sino bajo el criterio valor-capital, es decir, el principio democrático de la mayoría, combinado con el principio capitalista que transforma la democracia en plutocracia, en el sentido de que no se forma la mayoría por cabezas sino por participaciones en el capital.

Sin embargo, en las sociedades laborales, el límite al capital social suscrito por cada persona socia para cumplir con los requisitos para la calificación de laboral (art. 1.2 LSLP), y, por ende, los votos que puede emitir cada persona socia pretenden determinar el carácter democrático y la aproximación a este segundo principio.

Algunos autores, como los profesores VARGAS VASSEROT o MACÍAS RUANO, han puesto de manifiesto que la regla del voto unitario no es intrínseca al principio cooperativo de gestión democrática, defendiendo que existe base dogmática para considerar que, aun existiendo voto plural en la cooperativa, esta puede seguir manteniendo el carácter democrático[347].

Esta teoría, que se apoya en la existencia de democracia en las agrupaciones de personas sin necesidad de voto unitario mientras no haya abusos de poder, es seguido de forma manifiesta en las sociedades laborales y, como antes ya hemos apuntado, podemos

[346] *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Articulo 5. Capital Social… *op. cit.*, pp. 88-90

[347] *Vid.,* Vargas Vasserot, C., "El reconocimiento del voto plural como práctica de buen gobierno corporativo en las cooperativas de cierta dimensión", en AA.VV., *Estudio sistemático del principio cooperativo de gestión democrática* (Enciso, M. y Gaminde, E. dirs.), Dykinson, Madrid, 2018, pp. 31-50; Macías Ruano, A. J., *Las sociedades cooperativas y la adaptación de sus principios al mercado*, Cajamar Caja Rural, 2016, pp. 52-81. En este sentido la ACI, publicó en 2013 las notas de orientación para los principios cooperativos, que aportan unas directrices y consejos pormenorizados sobre la aplicación práctica de éstos para las cooperativas en el que se defiende un concepto amplio de democracia. *Vid.*, ACI, *Notas de orientación para los principios cooperativos*, 2015, pp. 17-30. Disponible en guidance-notes-es-2107251738.pdf (ica.coop) (Ultima consulta 19 de junio de 2023)

afirmar por lo tanto que, aunque no se garantice *per se* la gestión democrática, se tiende a ella.

El tercero de los principios cooperativos, relativo a la participación económica de las personas socias, coincide con el principio de la economía social (art. 4.b LES), según el que la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica se realiza principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada y, en su caso, al fin social objeto de la entidad. Esto coindice prácticamente con lo que se afirma en el principio cooperativo de aplicación del resultado, o reparto de beneficio en proporción a la actividad cooperativizada, y el apoyo de otras actividades aprobadas por las personas socias, siendo el principio cooperativo más extenso y denso que el correspondiente principio de la economía social.

Comienza este tercer principio estableciendo que los miembros de la cooperativa contribuyen de manera equitativa al capital y lo gestionan democráticamente, lo que se traduce en que hay que hacer aportaciones, obligatorias o voluntarias, de capital, y solo quien aporte capital será socio o socia, salvo las personas socias de trabajo en aquellas cooperativas en que sea posible. Así mismo se establece la administración del capital de forma democrática, siendo una reafirmación del control democrático recogido en el segundo principio.

Continúa este tercer principio refiriéndose a la retribución o compensación del capital, estableciendo que en general "los miembros reciben una compensación limitada, si la hubiera, sobre el capital aportado como requisito para pertenecer a la cooperativa. Los miembros destinan los excedentes repartibles a cualquiera de los fines siguientes: al desarrollo de la cooperativa, posiblemente mediante la creación de reservas, una parte al menos de las cuales será de carácter indivisible; a la retribución de los miembros de manera proporcional a sus transacciones con la cooperativa; y a sufragar otras actividades aprobadas por los miembros".

En cumplimiento de este principio, el capital es instrumental y conduce a que los beneficios obtenidos se coloquen al servicio de lo que constituye la razón de la cooperativa que no es retribuir al capital, sino realizar una actividad económica capaz de

servir a la finalidad social, que no es otra que satisfacer las necesidades de las personas socias a través del objeto social[348].

Las sociedades laborales, *a priori* se alejan de este principio. Aunque coindice que, al igual que ocurre en las cooperativas, su interés social va más allá del interés común o la suma de intereses de las personas socias ya que parte de los beneficios o excedentes obtenidos de la actividad económica no son repartibles[349] y se reintegran al patrimonio común (vía reserva especial), el reparto de estos beneficios en caso de existir, una vez dotadas las reservas legal y estatutariamente establecidas, se distribuyen proporcionalmente al capital aportado y no en relación con el trabajo o servicio realizado por las personas socias trabajadoras.

Si bien es cierto que, como entidad de corte capitalista, el porcentaje aportado al capital resulta ser la medida para el ejercicio de la gran mayoría de los derechos, entre los que se encuentra el derecho al reparto de dividendos, en la sociedad laboral se da la especialidad de que las participaciones o acciones deben tener el mismo valor nominal (art. 5 LSLP) y cumplir los límites previstos en el art.1 LSLP que fijan la propiedad de la mayoría del capital social en poder de las personas socias que son a su vez personas trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinido y que ninguna de ellas puede estar en posesión de más de un tercio del capital social.

De esta forma, podemos decir que este tercer principio podría aproximarse parcialmente a las sociedades laborales, en tanto en cuanto, en caso de generación de beneficios es de obligatorio cumplimiento la dotación de una reserva especial (art. 14 LSLP) que tiene la función de favorecer el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción, contribuyendo de este modo a la finalidad social de las sociedades laborales, el mantenimiento o creación de empleo.

Por lo tanto, podemos finalizar este apartado indicando que las sociedades laborales se aproximan de forma parcial a algunos de los principios cooperativos que configuran la estructura y dinámica internas de cualquier cooperativa, lo que a su vez las aleja de los principios capitalistas de las sociedades mercantiles. Mantendríamos por lo tanto una

[348] *Vid.*, Orellana Zambrano, W.E. y Monreal Garrido, M., *Trabajo asociado y emprendimiento cooperativo en la comunidad valenciana*, CIRIEC-España, 2017, pp. 103-107.

[349] *Vid.*, Fajardo García, G., *La gestión económica de la cooperativa: responsabilidad de los socio*s, Tecnos, Madrid, 1997.

posición cercana a la de aquellos autores[350] que defienden la proximidad de las sociedades laborales a los principios que inspiran a las cooperativas, en especial las de trabajo asociado, y su alejamiento de los principios capitalistas. Hay que destacar la consideración del profesor PANIAGUA, que entendía, sin embargo, que no se da la conexión ni siquiera parcial con los principios cooperativos.

3. La sociedad laboral.

Una vez analizada la naturaleza jurídica y las particularidades que aproximan, separan, diferencian o asemejan a las sociedades laborales a otros tipos sociales y refuerzan en todo caso su consideración como entidades de la economía social, vamos a centrarnos en la figura de la sociedad laboral, abordando su definición y notas características, así como realizando un recorrido legislativo desde los orígenes hasta la actual norma que regula las sociedades laborales, tanto anónimas como limitadas.

3.1. Concepto y notas características para la calificación de la sociedad laboral.

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, establece que las sociedades laborales son sociedades de capital, por su forma de sociedad anónima o de responsabilidad limitada, que presentan como rasgo diferencial fundamental, la promoción de sus personas trabajadoras indefinidas a la condición de persona socia y que ejerza el control de la sociedad. Estas notas características permiten la consideración de las sociedades laborales como entidades de la economía social, tal y como se reconoce expresamente en el art. 5 LES, a la vez que justifican su regulación específica diferenciada de las sociedades de capital, sin olvidar que, en lo no previsto, se aplica, supletoriamente, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (Disposición Final Tercera LSLP).

La LSLP, de forma similar a sus predecesoras, no define el concepto de sociedad laboral, sino que se limita a establecer que serán sociedades laborales aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se sometan a los preceptos establecidos en la LSLP. Este sometimiento deriva de la obtención de la calificación administrativa como laboral, que sólo se obtendrá cuando así ésta lo solicite y cumpla con los requisitos legalmente establecidos en el art. 1.2 LSLP, dejando claro que la obtención de esta calificación por una sociedad anónima o limitada, bien de nueva creación o preexistente,

[350] *Vid.,* Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades* laborales…, *op. cit.*, pp. 259-269.

o la pérdida de la misma (art. 15 LSLP), se considerará transformación social, no estando sometida a las normas aplicables a la transformación de sociedades (art. 4.3 LSLP).

Los requisitos que debe cumplir, acumuladamente, una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, para ser calificada como laboral, se concretan principalmente en tres. En primer lugar, la imposición de límites al porcentaje de capital que puede poseer cada de persona socia, estableciendo que la mayoría del capital social ha de ser propiedad de las personas trabajadoras que prestan servicios retribuidos de forma personal y directa, con contrato laboral por tiempo indefinido, y que ningún socio o socia pueda estar en posesión de acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, estableciendo de esta forma tres socios o socias como mínimo, salvo excepciones (art. 1.2.b LSLP). El segundo requisito atiende a la imposición de límites al número de horas trabajadas al año por personas trabajadoras no socias, no debiendo superar las horas trabajadas al año por las personas socias trabajadoras indefinidas no socias, el cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de las horas trabajadas por las personas socias trabajadoras (art. 1.2.c LSLP). El tercero de los requisitos exigidos para la calificación de laboral de una sociedad es la necesidad de una reserva especial que deberá dotarse con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, al menos hasta que alcance una cifra superior al doble del capital social (art. 14 LSLP). El incumplimiento de alguno de estos requisitos sigue siendo causa legal de que la sociedad pierda la calificación de laboral (art. 15 LSLP).

Con relación al límite general de que ningún socio o socia pueda poseer más de un tercio del capital social, la LSLP lo excepciona en dos supuestos. En el primer supuesto, el capital social podrá ser constituido inicialmente por dos personas socias con relación laboral de carácter indefinido, siempre y cuando tanto el capital social como el derecho a voto estén distribuidos al cincuenta por ciento para cada uno de ellos y en el plazo máximo de treinta y seis meses se ajusten a los requisitos del art. 1.2 LSLP[351]. En el segundo

[351] El art. 11 del Real Decreto-Ley 8/2021, de 4 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2 (*BOE* nº 107, de 5 de mayo de 2021) "con carácter extraordinario, se procede a prorrogar por 24 meses más el plazo de 36 meses contemplado en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas para

supuesto, relativo a la especial naturaleza de alguna de las personas socias, se establece que cuando una de las personas socias sea una entidad pública, de participación mayoritariamente pública, entidad no lucrativa o de la economía social, podrá ser titular de más de un tercio del capital social, sin llegar a alcanzar el cincuenta por ciento del capital social.

Según la profesora FAJARDO[352], las notas esenciales de la sociedad laboral no son que el capital sea propiedad de las personas trabajadoras con contrato indefinido ni la fijación de un límite máximo de capital en propiedad en cada una de ellas. Lo más relevante, según la autora, es que las personas socias trabajadoras posean el control de la sociedad junto con el acceso a la condición de socias, siendo ésta la nota más importante por su fundamentación constitucional.

La constitución de estas sociedades requiere escritura pública e inscripción en el Registro Mercantil[353], como en el caso de las sociedades anónimas o sociedades limitadas, pero además necesitan ser calificadas administrativamente como sociedades laborales, competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social (encargado también de la descalificación ante los incumplimientos del art. 15 LSLP) o las Comunidades Autónomas en caso de competencias transferidas (art. 2 LSLP). En la denominación de la sociedad deberá figurar la indicación de sociedad anónima laboral o sociedad (de responsabilidad) limitada laboral y su capital social debería estar dividido en acciones (nominativas) o participaciones, según el tipo social (art. 5.1 LSLP).

El régimen jurídico que regula el capital social y todo lo relacionado con el procedimiento de transmisión de los títulos en que queda representado, está recogido en los art. 5 a 12 LSLP, siendo aquí donde se encuentran las principales especialidades que conforman el

---

alcanzar el límite previsto en dicha letra para las sociedades laborales constituidas durante los años 2017, 2018 y 2019.

[352] *Vid.*, Fajardo García G., "Aspectos societarios de la reforma de la ley de sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 18, 2008, p. 142

[353] En la hoja abierta a la sociedad por el Registro Mercantil, constará su carácter laboral en la nota marginal (art. 4.2 LSLP). Véase también el art. 4.2. del Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales (*BOE* nº246, de 14 de octubre de 1998). *Vid.,* Boquera Matarredona, J., "La escritura de constitución y los estatutos de la sociedad laboral", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 659-675, esp. 660-666.

régimen propio y las singularidades con respecto al régimen general previsto para las sociedades de capital.

La pérdida de la calificación de la sociedad como laboral se encuentra recogida en el art. 15 LSLP y, aunque por sí misma no constituye causa de disolución de la sociedad, en el caso de que los estatutos así lo establezcan, podrá dar lugar a la disolución y habrá que regirse, según lo que dispone la Disposición Final Tercera de la LSLP, por lo establecido en las normas correspondientes a las S.A o S.L (art. 360 y ss. LSC). En caso de descalificación, será necesaria una modificación de los estatutos sociales, no sólo para el cambio de denominación social, al prohibir el art. 3 LSLP la utilización del adjetivo "laboral", sino también para adaptarse al régimen imperativo de la S.A o de la S.L Verificada la existencia de una causa legal de pérdida de la calificación, cuando no se haya comunicado, o en el caso de comunicación cuando haya transcurrido el plazo marcado de dieciocho meses, el Ministerio de Trabajo y Economía Social o el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma, tras la instrucción del oportuno expediente, descalificará a la sociedad como sociedad laboral ordenando su baja en el Registro de Sociedades Laborales. Efectuado el correspondiente asiento, se remitirá certificación de la resolución y de la baja al Registro Mercantil, para practicar la nota marginal en la hoja de la sociedad (art. 15.2 LSLP)[354].

3.2. Régimen jurídico de las sociedades laborales.

3.2.1. Orígenes y evolución de la normativa.

El origen histórico de las sociedades laborales se encuentra en la década de los años sesenta, en el subsector de los transportes urbanos, al ser constituida la Sociedad Anónima

[354] La descalificación lleva a la pérdida y reintegro de los beneficios y ayudas públicas recibidas. Respecto al procedimiento a seguir hay que remitirse a la Disposición Final Cuarta de la LSLP que prevé que el gobierno en el plazo máximo de un año (no cumplido ya en este momento), aprobará mediante un Real Decreto la regulación del Registro Administrativo de Sociedades Laborales, con objeto de modernizarlo, e implantar los correspondientes procedimientos telemáticos y establecerá los mecanismos adecuados para la cooperación en hacer efectiva una base de datos común relativa a la información del Registro de Empleo y Seguridad Social y la obrante en los Registros de las distintas Comunidades Autónomas. *Vid.*, Jordá García, R., "Régimen jurídico del capital social (ii). Modificaciones estatutarias que afectan al capital social. Régimen de autocartera" en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.) Thomson Reuters, Navarra Aranzadi, 2017, pp. 112-113.

Laboral de los Transportes Urbanos de Valencia o SALTUV (1963)[355] por las personas trabajadoras, hasta entonces tranviarios, que se hacen cargo de la concesión y gestión de estos transportes urbanos por medio de esta empresa piloto experimental con forma de sociedad anónima laboral. Hasta la promulgación de la primera Ley sobre sociedades anónimas laborales en el año 1986, la consideración de una sociedad como laboral estaba conectada a la concesión de ayudas con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo, para favorecer el pleno empleo y el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción. Es cierto que no faltaron preceptos de rango legal relacionados de alguna manera con la figura de la sociedad laboral, como la Ley de 28 de diciembre de 1963 o la Orden de 24 de enero de 1970[356]. Tras la crisis económica sufrida en España,

[355] La Sociedad Anónima Laboral de Transportes urbanos de Valencia (SALTUV) constituida en 1964 para explotar la concesión del servicio público de transportes urbanos en Valencia, se puede calificar como primera sociedad laboral español. Las personas trabajadoras que veían peligrar sus puestos de trabajo y ante la grave crisis económica que atravesaba el servicio público de transportes decidieron convertirse en propietarios de la empresa comprando sus acciones. Para ello constituyeron una fundación de carácter laboral /FULTUV) que se encargó de adquirir las participaciones. Este ejemplo será seguido por otras empresas de variados sectores industriales, con un común denominador que era la grave crisis económica por la que atravesaban. De esta forma, la fórmula se configuró en la práctica como una solución ante la pérdida de empleo. *Vid.,* Miranda Serrano, L.M., "Defensa de la competencia y adquisiciones de empresas en crisis en la Unión Europea", *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, 2003, 9-III, pp. 183 y ss.; Piñol Aguade, J. M., "Anotaciones a las sociedades anónimas laborales (SAL)", *RCDI*, nº 513, 1976, pp. 307-337; Gispert Pastor, M. T., Aproximación a una nueva realidad económica: la Sociedad Anónima Laboral, *Revista jurídica de Catalunya*, Vol. 82, nº 2, 1983, pp. 278-286; Cercas Domínguez, P., García Pedraza, L., Garrido Polo., E. y Montolío Hernández., J. M., *Sociedades Anónimas Laborales. Análisis Jurídico-Económico de la Ley*, Fundación para el desarrollo del cooperativismo y la economía social, Madrid., 1987, pp. 27-43; Fernández-Albor Baltar, A., "Sociedades anónimas Laborales: aspectos societarios y problemática de adaptación a la nueva regulación en materia de sociedades", *Dereito*, nº 1, 1992, pp. 151-188; Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades* laborales…, *op. cit.*, pp 15-25.; Pagador López, J., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros…, *op. cit.*, pp. 20-22.; Colomer Viadel, A., "SALTUV: la primera Sociedad Anónima Laboral", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 489-519.

[356] La Ley 194/1963, de 28 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Desarrollo Económico y Social para el periodo 1964/1967 y se dictan normas relativas a su ejecución. (*BOE* nº 312, de 30 de diciembre de 1963) aprobó el I Plan de Desarrollo Económico y Social, que atribuía al personal de la empresa derecho de adquisición preferente de las empresas que estando en manos públicas, fueran privatizadas: La Orden de 24 de enero de 1970 por la que se dispone que por el Patronato del Fondo Nacional de Protección al Trabajo

originada por la crisis del petróleo de 1973 y agravada a nivel interno por la inestabilidad política durante el proceso de transición democrática, se buscan soluciones a las dificultades que presenta el sector industrial con motivo del cierre de empresas y por consiguiente la pérdida de empleo. Es en este momento cuando la reacción de las personas trabajadoras es adquirir activos de las empresas en cierre para evitar perder el empleo y, por consiguiente, su fuente de ingresos. La sociedad laboral se configuró en esta etapa a través de referencias en normas de distinto rango como la Disposición Final Segunda de la Ley de Cooperativas de 1974, la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1979 o la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 25 de enero de 1980[357].

En este sentido se puede concluir que se distinguen dos periodos legislativos. Por un lado, el primer periodo, comprendido entre 1960 y 1986, mencionado anteriormente, comprendería una regulación no exhaustiva basada en normas reglamentarias que contemplan las incipientes sociedades laborales. Y un segundo periodo, en el que se hace necesaria una regulación normativa para una nueva forma jurídica, de marcado carácter mutualístico que se pliega a la forma de la sociedad mercantil de los mercados de capital: la sociedad anónima[358].

Las sociedades laborales, pese a que en sus orígenes nacen como respuesta a las empresas en crisis, suponiendo una esperanza para la supervivencia de la empresa y por

---

se ponga en ejecución el IX Plan de Inversiones para el ejercicio de 1970 y las normas generales para su aplicación (*BOE* nº 26, de 30 enero 1970) incluye la expresión "empresas de régimen asociativo laboral", la cual se mantiene desde ese momento dando lugar en un primer momento a las sociedades anónimas laborales y actualmente a las sociedades (anónimas o limitadas) laborales. Vega Vega, J. A. "Las sociedades laborales (Anónimas y de responsabilidad limitada) en el marco de la ley 4/1997", *Revista de estudios económicos y empresariales*, nº 11, 1998, pp. 157-200. *Vid.,* Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social…,* op.cit., pp. 242-246

[357] La Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas, extendía a las sociedades laborales los beneficios tributarios propios de las cooperativas; la Orden de 12 de enero de 1979 por la que se dispone se pongan en ejecución el XVIII Plan de Inversiones y las Normas Generales para su aplicación del Fondo Nacional de Protección al Trabajo. (*BOE* nº 19, de 22 enero 1979) y la Orden de 25 de enero de 1980 por la que se dispone se pongan en ejecución el XIX Plan de Inversiones y las normas generales para su aplicación, del Fondo Nacional de Protección al Trabajo. (*BOE* nº 26, de 30 enero 1980).

[358] *Vid.,* Torres Pérez, F. J., "Antecedentes de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 521-543.

consiguiente de los puestos de trabajo, son a su vez, actualmente, una fórmula perfectamente válida de emprendimiento social[359], ya que, a través del autoempleo, cualquiera que sea su objeto social, buscan dar una respuesta a un problema social, en este caso, el desempleo.

3.2.2. Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales.

El reconocimiento legal de las sociedades anónimas laborales tuvo lugar en 1986, pero, desde luego, su nacimiento real se sitúa con anterioridad, en la década de los años sesenta, vinculado a una época de crisis de numerosas empresas, principalmente en el sector industrial. Hasta la promulgación de la primera Ley sobre sociedades anónimas laborales, la consideración de una sociedad como laboral estaba anudada a la concesión de ayuda con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo para favorecer el pleno empleo y el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción. Estas ayudas en forma de préstamos a trabajadores, en un primer momento permitían la adscripción a una cooperativa, para más tarde generalizarse la posibilidad de utilizarlas para formar parte de empresas en régimen asociativo y finalmente para empresas asociativas laborales. En este periodo, las diversas Órdenes para la aplicación de los sucesivos planes de inversión, no definían las sociedades laborales, limitándose a establecer los requisitos a cumplir para acceder a este tipo de préstamos, hasta el año 1979 momento en el que se emplea la denominación de "sociedad laboral" y se perfilan sus características.

Con el objetivo de recoger en un único texto legal y racionalizar las distintas disposiciones y normativa aplicables a esta forma social, se promulgó en 1986 la primera norma que regula a las sociedades laborales, la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales (en adelante, LSAL) de acuerdo con el mandato constitucional recogido en el artículo 129.2. Esta ley empleó la forma de sociedad anónima como esquema de las sociedades laborales, por ser la solución que predominaba en la práctica, estableciendo los requisitos, especialidades y sujeción. En lo no previsto, se aplicaba la Ley de

[359] *Vid.,* Álvarez Vega, I., "El reto del derecho ante los nuevos modelos de emprendimiento. Especial referencia a la empresa social", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 33, 2018, pp. 13-44; Portugués Castro, M., Valenzuela González, J.R. y Navarro Corona, C., "Diseño y validación de un test de evaluación del potencial en emprendimiento social", *REVESCO*, nº 128, 2018, pp. 192-211.

Sociedades Anónimas de 1951[360]. Mención merece la posterior Ley 19/1989, de 25 julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas comunitarias en materia de Sociedades[361], que afectó directamente a las sociedades anónimas laborales, introduciendo en la Ley de Sociedades Anónimas de 1951, previsiones específicas sobre esta figura societaria y la disciplina a ella aplicable.

La LSAL, compuesta por una Exposición de Motivos y 21 artículos, una disposición transitoria y cuatro disposiciones finales, se limitó a reiterar las exigencias que venían estableciéndose hasta entonces en las Órdenes ministeriales que recogían la figura, exigiendo que al menos el cincuenta y uno por ciento del capital perteneciera a personas trabajadoras que prestaran en ellas sus servicios retribuidos en forma directa y personal, en virtud de relación laboral por tiempo indefinido y en jornada completa; que ninguna de las personas socias tuviera en posesión más del 25% de su capital social, como regla general; y que el número de personas trabajadoras no socias con contrato indefinido no excediera del 15% del número de personas socias trabajadoras o del 25% de dicha cifra en caso de sociedades constituidas por menos de 25 personas socias trabajadoras. Importante a su vez el régimen fiscal especial, más beneficioso que el general, para esta clase de sociedades, aspecto fundamental dado que se intenta fomentar la creación de estas.

3.2.3. Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales

Hasta el año 1997, solo se contemplaba la forma de sociedades anónimas para las sociedades laborales, por lo que la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, fruto del cambio de signo experimentado en aquellos años en

[360] Ley de 17 de julio de 1951 sobre régimen jurídico de las sociedades anónimas (*BOE* nº 199, de 18 de julio de 1951)

[361] Ley 19/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de la comunidad Económica Europea (CEE) en materia de Sociedades. (*BOE* nº 178, de 27 julio 1989). *Vid.,* Velerdas Peralta, A., La constitución de la sociedad laboral ante el nuevo marco legal. *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa* celebrado por CIRIEC-España los días 19 a 21 de octubre de 2016 en Valencia con el tema general "Economía social: crecimiento económico y bienestar". (Disponible en http://ciriec.es/?descargar-comunicacion=1694&view=1. (Última consulta el 10 julio 2019).

el Derecho de Sociedades español[362], en su Disposición Adicional séptima, encargaba al Gobierno la presentación de un proyecto de Ley de Sociedades Laborales, a fin de actualizar el régimen jurídico de las sociedades anónimas laborales y establecer el de las limitadas laborales. Esto fue incumplido, a pesar de las dificultades de las sociedades anónimas laborales para adaptarse a la cifra de capital social mínimo exigido, fruto de la profunda reforma llevada a efecto por la Ley 19/1989, de 25 de julio, de adaptación de las sociedades de capital a las normas comunitarias, y de necesidad de ofrecer la posibilidad de crear sociedades limitadas como base de la figura de la sociedad laboral.

La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (en adelante, LSL), que seguía básicamente los criterios de la LSAL, incorporaba perfecciones técnicas manteniendo la estructura y los principios básicos; y se estructuraba desde un punto de vista sistemático en una Exposición de Motivos, veintiún artículos dispuestos en dos capítulos que acogían al régimen societario y fiscal, cuatro disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

El legislador optó por tomar como base social, uno de los tipos ya existentes, de sociedad anónima o sociedad limitada, regulando ambas y dejando a la voluntad de las partes la adopción de una u otra fórmula jurídica. Se trataron de respetar las principales líneas del concepto de sociedad laboral existentes hasta el momento, según su Exposición de Motivos, de modo que se establecía que la mayoría del capital debía ser propiedad del conjunto de las personas socias trabajadoras con relación laboral personal y directa con la sociedad por tiempo indefinido (art. 1.1 LSL); una limitación del conjunto de personas trabajadoras no socias con contrato indefinido (art. 1.2 LSL); una prohibición de posiciones individuales de dominio social, con la fijación del máximo de capital que podía poseer cada persona socia (art..5.3 LSL); una diferenciación, acorde con la forma social adoptada, de dos clases de acciones o participaciones sociales, según sus titulares sean personas trabajadoras (clase laboral) o no lo sean (clase general) (art. 6.1 LSL); derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las acciones o participaciones de clase laboral (art. 7.1 LSL); obligatoriedad de constituir un fondo de reserva especial para

[362] Ley 2/1995 de 23 de marzo de sociedades de responsabilidad limitada (*BOE* nº 71, de 24 de marzo de 1995). *Vid.,* Viera González, J., "Presupuestos de política legislativa en las reformas en materia de sociedades de capital cerradas" en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la pyme* (Alcalá Díaz, M. A., coord.), Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2010, pp. 63-88.

compensación de pérdidas (art. 14 LSL); y un particular régimen tributario con algunos beneficios fiscales (cap. II), siempre que fueran calificadas como "laborales" por el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En todo lo no previsto por la LSL resultarían de aplicación con carácter general y, según correspondiese, la Ley de S.A o la de S.L.[363].

3.2.4. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, deroga la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional séptima de la Ley 5/2011 de Economía Social, que ordenaba aprobar un programa para impulsar a las entidades de economía social, en el que se encontraba remitir un proyecto de ley para actualizar y revisar la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

La nueva regulación normativa tiene como finalidad la actualización del 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 de Sociedades de Capital, ya que se remiten a esta en todo en lo que su normativa especial no regula. A su vez, se refuerza la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de la economía social, poniendo en valor sus especificidades, en cumplimiento de la previsión contenida en la Ley 5/2011, de Economía Social. De esta forma, esta normativa configura a las sociedades laborales como una fórmula idónea de participación de las personas trabajadoras por cuenta ajena en los medios de producción, en los órganos de decisión y en los resultados empresariales, siguiendo así la dirección de las políticas europeas.

Esta reforma de las sociedades laborales había sido ampliamente demandada por los sectores económicos y jurídicos, puesto que la normativa anterior no alcanzaba a garantizar que el control de la sociedad estuviera en manos de las personas socias trabajadoras por tiempo indefinido y que las personas trabajadoras indefinidas no socias

[363] *Vid.,* Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades* laborales…, *op. cit.*, pp. 15-26. *Vid.,* Lázaro Sánchez, E. J., "La calificación "laboral" de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de su adquisición y perdida", en AA.VV., Régimen jurídico de las sociedades laborales. Estudio sistemático de la Ley 4/1997 (Alonso Espinosa F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp.17-46.

pudieran acceder a la condición de persona socia de la manera más fácil posible.[364] Pretende así reforzar el carácter empresarial de este tipo societario y fortalecer la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de economía social. Poco después de su promulgación, la LSLP se ve afectada por las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

La LSLP, que se estructura desde el punto de vista sistemático en un Preámbulo, veinte artículos dispuestos en tres capítulos, seis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y seis disposiciones finales, mantiene en el primero de los capítulos el modelo social tipificado en la ley de sociedades laborales anterior con algunas modificaciones. El segundo capítulo está dedicado a regular el beneficio fiscal de estas y el tercero, recoge una nueva figura denominada "sociedades participadas", en el que se determina qué se entiende por ello y pospone para el futuro un desarrollo reglamentario de este subtipo, siendo una mera declaración de principios ya que no se establecen instrumentos para fomentar la participación de las personas trabajadoras ni se estimula su incorporación a través de ventajas fiscales.

Tanto en la ley de 1997, como tras la ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, se considera a las sociedades laborales, sociedades de capital por la forma, pero de naturaleza social por sus fines y principios orientadores, estando participadas por las personas trabajadoras y abiertas a la integración del resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa. Las mejoras introducidas van encaminadas al refuerzo de la vertiente empresarial, para consolidar el carácter estable y no coyuntural de este modelo. Además, la norma persigue facilitar el acceso de las personas trabajadoras no socias a la condición de persona socia e introduce medidas para asegurar que las personas trabajadoras tengan el control de la sociedad. Aumentar la utilidad y la preferencia por parte de los emprendedores hacia esta forma jurídica, están entre los fines de esta[365].

[364] *Vid.*, 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,* nº. 123, 2017, pp. 64-93.

[365] *Vid.*, exigiendo que las primeras confirieran los mismos derechos ya fueran económicos o políticos. *Vid.*, Andreu Martí, M. M., "La sociedad laboral del siglo XXI…, *op. cit.*, pp. 27-47; Lázaro Sánchez, E. J.,

Antes de pasar al siguiente apartado, nos parece oportuno hacer una breve referencia al Anteproyecto de Ley de Código Mercantil, actualmente paralizado, que deja fuera a las Sociedades Laborales y prevé que las normas propias de cada tipo social, "prevalezcan" sobre las comunes a toda clase de sociedades mercantiles (art. 211-2)[366].

3.3. Tipos de sociedades laborales.

Desde una perspectiva legal, actualmente, la calificación de la sociedad (anónima o limitada) como laboral, especializa el régimen general de la ordinaria sociedad de capital, anónima o limitada, que la obtenga, tras lo cual pasará a denominarse Sociedad Anónima Laboral (S.A.L), Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral (S.R.L.L) o Sociedad Limitada Laboral (S.L.L) (art. 3 LSLP), rigiéndose desde este momento por los preceptos de la LSLP y de forma supletoria por la LSC.

Las sociedades laborales son definidas por la LSLP como aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se sometan a sus preceptos (art. 1.1 LSLP), las cuales están supeditadas a la obtención de la correspondiente calificación como laboral (art. 4.3 LSLP); su descalificación no es considerada transformación social ni constituye causa de disolución (art. 15.6 LSLP); y son sociedades de capital por su forma (Preámbulo LSLP), por lo que el régimen específico de la LSLP se integra con el correspondiente a la forma social elegida, sociedad anónima o de responsabilidad limitada (Disposición Final Tercera LSLP y art. 3.1 LSC).

Pese a que la LSLP pretendía configurar un régimen común para las sociedades laborales con independencia de su base tipológica, S.A o S.L, dados los tintes personalistas de la sociedad limitada, la LSC establece importantes diferencias entre ambas formas jurídicas en algunas materias como el capital social, noción sobre la que descansa básicamente la

"Capítulo I, Régimen societario. Artículo 4. Registro Administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y participadas*, (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, p. 35-38.

[366] Anteproyecto de Ley de Código Mercantil aprobado por el Consejo de Ministros el 30 de mayo de 2014, y articulado por la Comisión General de Codificación. *Vid.*, Paniagua Zurera, M., "Las sociedades laborales ante el Anteproyecto de ley de nuevo Código Mercantil" en AA.VV., *Estudios sobre el futuro Código Mercantil. Libro Homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*, Universidad Carlos III, Madrid, 2015, pp. 726-744.

configuración legal de las sociedades de capital[367], y que de forma muy somera trataremos en este apartado.

En las sociedades laborales, en atención a la elección de la base tipológica elegida, el capital mínimo necesario no podrá ser inferior a 60.000 euros si se trata de una SAL o un euro en el caso de una SLL (art. 4 LSC)[368].

Así, el capital social de la sociedad anónima laboral está dividido en acciones y el de la sociedad laboral de responsabilidad limitada en participaciones sociales. Estas acciones o participaciones, integradas por las aportaciones de las personas socias (trabajadoras o no) son partes alícuotas en las que está dividido el capital social, que atribuyen a su titular la condición de persona socia, la cual no responde personalmente de las deudas sociales, sino de forma limitada al capital aportado (art. 1, apartados 2 y 3 LSC). En las sociedades laborales, en las que la mayoría del capital social estará en manos de personas socias trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinido, como sociedades de capital, las aportaciones podrán consistir en bienes o derechos patrimonialmente susceptibles de valoración económica, lo que implica que en ningún caso la aportación de trabajo o servicio puede ser objeto de aportación (art. 58 LSC). Estas aportaciones de capital estarán sometidas a las normas previstas en la LSC (arts. 58-89) con las particularidades previstas en la LSLP, que son esenciales en relación con los límites de la titularidad de las acciones y participaciones para su calificación como laboral.

Pese a que las sociedades laborales, anónimas o de responsabilidad limitada, comparten estas limitaciones en cuanto a la regulación de su capital social, en caso de ser sociedades anónimas laborales, las acciones deben ser nominativas (art. 5.1 LSLP) y desembolsadas al menos en una cuarta parte del valor nominal de cada una (art. 75 LSC). Por su parte, las sociedades laborales limitadas tendrán su capital dividido en participaciones sociales que desde su inicio estarán totalmente desembolsadas (art. 78 LSC). Unas y otras

[367] *Vid.,* Fajardo García, G., "Capital social, acciones y participaciones de la sociedad laboral: clases, representación y valoración", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 680-683.

[368] La Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas (*BOE* nº 234, de 29 septiembre de 2022), suprimió el art. 4 bis añadido por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. (*BOE* nº 233, de 28 de septiembre de2013) que admitía la la excepción en caso de constituir una S.L. en régimen de formación sucesiva, con un capital inferior sin necesidad de acreditar las aportaciones dinerarias de las personas socias al capital social.

sociedades están obligadas a llevar un libro registro de socios y socias en el que se hará constar la titularidad originaria y las sucesivas transmisiones de las acciones o participaciones, así como la constitución de derechos reales y otros gravámenes (art. 116 LSC y art. 104 LSC).

En la sociedad anónima laboral, la exigencia de que todas las acciones sean nominativas responde a la necesidad de conocer a los titulares de las acciones, con el fin de verificar si la sociedad cumple con los requisitos para ser calificada como laboral, y se justifica por las limitaciones a su transmisibilidad, con el fin de fomentar o favorecer la incorporación de las personas trabajadoras no socias a la cualidad de persona socia (art. 6 LSLP). Esta referencia de la LSLP expresamente a las acciones nominativas pretende dejar clara la diferencia en este sentido con las SA, que en general pueden elegir libremente el modo de documentar sus acciones, pudiendo ser nominativas o al portador.

Podemos concluir que una de las diferencias normativas más notables de las sociedades laborales en relación con las de capital y que a su vez aproxima a la anónima laboral y la limitada laboral como sociedades cerradas ambas dos, es el especial régimen jurídico al que se somete la transmisión de acciones o participaciones sociales, especialidad que se justifica, por un lado, por el establecimiento de un régimen que promueva que sus trabajadores y trabajadoras adquieran la condición de socios y socias y, por otro, para evitar que la transmisión pueda conducir a que la sociedad sea descalificada como laboral por transgredir los requisitos a tal efecto exigidos. El art. 6 LSLP regula, de forma amplia y pormenorizada, la transmisión de acciones y participaciones, estableciendo un régimen legal que sustituye para las sociedades laborales al previsto para las S.A o S.R.L[369].

4. Las sociedades laborales y su reconocimiento como entidades de la economía social en el entorno europeo.

En el contexto europeo, la economía social, en base a al informe realizado por Chaves y Monzón en el 2008 sobre la economía social en la Unión Europea, es el "conjunto de

[369] *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica…, *op. cit.*, p. 89; Gómez Porrua., J. M., "La nueva regulación de las sociedades laborales", *DN*, nº 80, 1997, p. 14; Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades* laborales…, *op. cit.*, pp. 102-103; Andreu Martí, M. M., "La transmisión de acciones y participaciones. Causas y procedimientos·, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 709-729.

empresas privadas organizadas formalmente, con autonomía de decisión y libertad de adhesión, creadas para satisfacer las necesidades de sus personas socias a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando y en las que la eventual distribución entre las personas socias y socias de beneficios o excedentes así como la toma de decisiones, no están ligados directamente con el capital o cotizaciones aportados por cada persona socia, correspondiendo un voto a cada una de ellas". Esta definición permite incluir, junto a las entidades tradicionales de la economía social, otras formas jurídicas, de las que las sociedades laborales en España son un claro ejemplo.

Se reconoce de esta forma la existencia en algunos países, atendiendo a sus particularidades institucionales, de entidades diversas constituidas para satisfacer las necesidades de crear o mantener empleo estable para sus miembros, perteneciendo la mayoría del capital social a los trabajadores que se organizan de forma autogestionada y controlan los órganos de dirección y gestión de estas entidades. Estas organizaciones se caracterizan por tener procesos de toma de decisión democráticos y un reparto equitativo de los beneficios.

Dentro de la diversidad de formas jurídicas que conforman las entidades de la economía social o, en algunos casos, del concepto afín más reconocido, existe en el marco europeo un núcleo común formado por cooperativas, mutuas, asociaciones y fundaciones, junto a algunas otras formas específicas en cada país, como sucede con las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores o las sociedades agrarias de transformación, en España; las *sociétés à finalité sociale*[370] en Bélgica; las *misericordias e instituições particulares de solidariedade social* en Portugal; o las *Istituzioni di Pubblica Assistenza e Beneficenza* en Italia, entre otras.

El legislador europeo, a través de instrumentos jurídicos de diferentes categorías, reconoce la existencia e importancia de las sociedades laborales como entidades de la economía social, en algunos casos sin nombrarlas de forma expresa y refiriéndose a ellas como modelo de participación financiera de los trabajadores, y en otros casos, más

[370] Esta figura ha desaparecido con la promulgación del Código Belga de las Sociedades y las Asociaciones de 2019, deviniendo las ya existentes en cooperativas. Ver epígrafe de derecho comparado en Bélgica.

recientemente, reconociendo expresamente esta forma jurídica como modelo de participación financiera de los trabajadores con finalidad social[371].

Asimismo, según algunos autores[372], las sociedades laborales podrían ser incluidas dentro del concepto más amplio de empresa social, que desde la Unión Europea se intenta definir y regular, y que da cabida a aquellas formas jurídicas que fomentan la participación de los las personas trabajadoras o cualquiera de las partes interesadas afectadas por la actividad empresarial y que presentan como características básicas la persecución de objetivos sociales, la reinversión de los beneficios y su gestión democrática. Debemos matizar en todo caso, que para que las sociedades laborales tengan cabida en este concepto amplio de empresa social en el marco europeo, el requisito de la reinversión de beneficios debe ser concebido de una manera flexible[373], admitiendo cierto margen de reparto de

[371] En la Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo "*Sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas*" (2013/2127(INI)). Se consideran las sociedades laborales en España "un ejemplo de mejores prácticas de un sistema de Participación Financiera de los trabajadores para las microempresas; que además permite que los desempleados puedan elegir si desean recibir su subsidio de desempleo en forma de cantidad a tanto alzado con el fin de iniciar una nueva sociedad o recapitalizar una sociedad existente". A su vez, la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2018, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un estatuto para las empresas sociales y solidarias considera "que la participación financiera de los trabajadores, en particular en las pequeñas y medianas empresas, tiene frecuentemente una finalidad social, como lo demuestra el ejemplo de buena práctica consistente en la reintegración con éxito de parados de larga duración en España a través de la forma jurídica de la «sociedad laboral» (SL), que brinda a las personas que buscan empleo la posibilidad de destinar sus prestaciones de desempleo a la creación de una SL y crear de este modo nuevos puestos de trabajo con el apoyo y el asesoramiento del Estado en lo referente a gestión de empresas".

[372] *Vid.,* García Ruiz, E., "La participación de los trabajadores en el capital social de las sociedades laborales y sus posibles formas de financiación", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº. 30, 2017, pp. 85-119.

[373] Este carácter flexible contribuye a hacer más atractivas las empresas sociales para la obtención de financiación, ayudando a la creación y desarrollo de formas jurídicas que puedan ser calificadas como empresas sociales. *Vid.,* Moreno Serrano, E., "Informe de la Unión Europea sobre un estatuto para la empresa social", *RdS*, nº 51, 2017, pp. 373-375; Fici, A., "La empresa social italiana después de la reforma del tercer sector", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 36, junio, 2020, pp. 177-193. En este sentido reclamando una concepción más flexible en torno a la ausencia de lucro para afrontar ciertas debilidades financieras en algunas entidades como las cooperativas de iniciativa social o las cooperativas sin ánimo de lucro. *Vid.,* Rodríguez González, A., "Cooperativa-centro especial de empleo

beneficios, con unos límites o criterios, sin desvirtuar el principio de prioridad en la reinversión, que es básico. Y en relación con la gestión, las sociedades laborales sin tener una estructura de gestión democrática sí tienden a la democracia económica como se desprende de la configuración legal de su capital social[374].

como forma jurídica de empresa para la inserción laboral. (Análisis a partir de un caso)", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 36, junio, 2020, pp. 93-130.

[374] *Vid.,* Cano López, A., "Entorno al concepto y la caracterización jurídica de la empresa (rectius: sociedad) de inserción…, op.cit., pp. 26-27.

SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO III. ESTATUTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS EN LA SOCIEDAD LABORAL.

1. Introducción

Uno de los requisitos para la calificación como laboral de una sociedad limitada o anónima, pasando a formar parte del catálogo de entidades de la economía social, es que "al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido" (art. 1.2.a LSLP). Se establece de esta manera una figura dentro de la sociedad laboral que es la persona con una doble condición[375]: por un lado la condición

[375] Esta postura es mantenida tanto desde la doctrina mercantilista como laboralista. El legislador reconoce formalmente en 1986 que los socios trabajadores son a un tiempo socios y sujetos de una relación laboral. *Vid.,* Vega Vega, J. A. *Sociedades Anónimas Laborales*, Tecnos, Madrid, 1994 p. 119; Luján Alcaraz, F, "Las sociedades laborales: aspectos laborales y de Seguridad Social", en AA.VV., *Régimen jurídico de las sociedades laborales* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 149-173; *Vid.*, Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y Fiscales*, Aranzadi, Pamplona, 1998, pp. 245-258; López Mora, F., "Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 1999, nº 31, pp. 9-46.; Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., "Tomo XV. Sociedades Laborales. (Ley 4/1997, de 24 de marzo)", en AA.VV., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles* (Uría, R, Méndez A. y Olivencia, M. dirs.), Civitas, Madrid, 2000, pp. 33-44; Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pp. 352; López Gandía, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 61-68; *Vid.*, Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 213-241; Cavas Martinez, F., Disposición Final Primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio", AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 333-337. Cordero Gordillo, V., El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1085-1096.

de persona socia y por lo tanto titular de acciones o participaciones de la sociedad en cuestión (con los límites para la calificación de sociedad laboral de no más de un tercio del capital total) y por otro, la condición de persona trabajadora que presta su trabajo o su servicio en unas condiciones determinadas, es decir, de manera personal y directa y con una vinculación con la sociedad por tiempo indefinido.

El profesor DUQUE mantenía en referencia a la sociedad anónima laboral, que se trataba de una empresa particular conformada mediante la asociación de trabajo y capital en una estructura asociativa que hasta ese momento se había utilizado solamente para promocionar la asociación de capitales[376].

No podemos dejar de lado que las particularidades del estatuto de la persona socia trabajadora que derivan del doble vínculo societario y laboral, vienen a su vez a reforzar las peculiaridades propias de las sociedades laborales en atención a su origen y consideración. Así, de manera esencial, como entidades de la economía social, desarrollan su actividad materializada en el desempeño de su objeto social, más allá de la búsqueda de beneficio individual de sus socios y socias, lo que subraya estas particularidades, que queremos dejar plasmadas en este capítulo.

En esta parte del trabajo, por tanto, pasamos a analizar el especial o singular estatuto jurídico de la persona socia trabajadora en la que concurren la doble cualidad de trabajadora con una relación laboral por tiempo indefinido y de socia, puesto que la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo de la persona socia trabajadora con la sociedad determinará su estatuto jurídico y por lo tanto el complejo y diverso haz de derechos y obligaciones que este lleva aparejado.

En este sentido, podemos adelantar la singularidad del estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras en la sociedad laboral que se puede extraer de la técnica legislativa utilizada para la regulación de las sociedades laborales, puesto que tratándose de una

[376] *Vid.*, Duque Domínguez, J. F., *Construir Europa. Castilla y León. Modernización de las formas asociativas y política Comunitaria de la Empresa,* Madrid, 1991, pp. 175-222, esp. pp. 183-184. También Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social*…cit., pp. 186-189. Al igual que ocurre en el caso de las cooperativas, la sociedad laboral participa de la causa societaria general (la finalidad lucrativa) a la que adiciona, como causa específica del tipo social, la consecución de objetivos o fines sociales de interés general, en este caso delimitados en el art. 129.2 CE, en concreto, la creación o el mantenimiento de empleo estable, o ambos. *Vid.,* Jordá García, R., "Sociedades mercantiles con fin social" en AA.VV., *La empresa social y su organización* (Andreu Martí, M. M., dir.), Marcial Pons, Madrid, 2014, pp. 305-306.

norma no muy extensa, con la aplicación de la normativa de las sociedades de capital de forma supletoria, el legislador ha decidido expresamente regular ciertas particularidades, aunque no se encuentren desarrolladas *in extenso,* cómo es obvio.

El desarrollo de este capítulo en relación con el estatuto jurídico del socio o socia de la laboral haría referencia precisamente al análisis y estudio de esta doble condición de socio y trabajador, en el que confluyen por tanto ambas naturalezas: societaria y laboral.

Ello motiva la necesidad de un estudio exhaustivo de esta naturaleza, ya que esta dualidad afectará a aspectos laborales relacionados con su relación societaria, en el caso de extinción o incluso suspensión de la relación laboral (jubilación, incapacidad permanente, excedencia) o bien, por otro lado, a aspectos societarios que afectarán a la relación laboral en caso de poner fin a la relación societaria, como ocurre en los casos de separación y exclusión de socios, figura societaria que adquiere tintes particularizados en el caso de socios trabajadores de la laboral.

Finalmente, en este ámbito delimitador de la naturaleza jurídica deberán abordarse, aunque sea brevemente, cuestiones relacionadas con la incardinación en uno u otro régimen de Seguridad Social. Esta última cuestión, es especialmente relevante en el caso de socios trabajadores y administradores en la laboral con funciones de dirección, cuestión que se abordará en el siguiente capítulo.

Dicho lo anterior, más allá de las especialidades en materia de calificación de la relación laboral y de encuadramiento en la Seguridad Social, la singularidad de las sociedades laborales se incardina en su consideración como sociedades mercantiles, al considerar a la persona trabajadora en función de su condición de socio o socia. Así sucede para determinar la titularidad del capital social, limitación de número de horas de trabajo de las personas trabajadoras no socias indefinidas, distinción entre tipo de acciones o participaciones, derechos de adquisición preferente[377], etc.

En este capítulo se analizará en primer término y tras las cuestiones preliminares, el vínculo societario en virtud de la relación societaria vehiculizada a través del contrato social y, de otro lado, la naturaleza laboral de la relación de la persona socia trabajadora, que se instrumentaliza en el contrato de trabajo.

[377] *Vid.,* Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral…, *op. cit.,* pp. 216-217.

El estudio debe desarrollarse desde una doble perspectiva laboral y mercantil, por la penetración de elementos laborales en la relación societaria o elementos mercantiles o societarios en la relación laboral, por ello nos aproximaremos a la figura de la persona socia trabajadora abordando los posibles escenarios o submodelos que encontramos en nuestro ordenamiento jurídico en aplicación de la dependencia o ajenidad: persona trabajadora por cuenta ajena, persona trabajadora por cuenta propia o incluso una tercera figura, las personas socias trabajadoras por cuenta propia y subordinadas.

En estos casos, la relación societaria se alarga, incidiendo en cuestiones laborales y, en todo caso y en cualquier circunstancia, habrá de hacerse extensa la protección del socio trabajador porque así parece deducirse de la interpretación de la Ley de Laborales de 2015 que ha amparado la asimilación de los socios de la laboral a trabajadores por cuenta ajena, lo que sin duda indica la determinada voluntad del legislador de hacer lo más extensa posible la protección social de los mismos.

El estudio de la figura de las personas socias o socios de trabajo en otras fórmulas societarias nos permitirá un acercamiento a la naturaleza de la relación existente en el caso de las laborales, no ignorando las diferencias entre los mismos.

De este modo se analizará el estatuto de personas socias que a su vez prestan sus servicios o trabajo en favor de la sociedad, pero en las que no se da ese doble vínculo y en cuyo estatuto jurídico no existen por lo tanto injerencias laborales ni societarias. Así, por ejemplo, y siguiendo la sistemática de monografías y trabajos de referencia[378], en los que, en la parte societaria, el estudio se inicia con las sociedades personalistas y dentro de estas con la sociedad colectiva, repasaremos brevemente el estatuto del socio industrial en las sociedades colectivas y comanditarias simples para después abordar la figura del socio o socia aportante de prestaciones accesorias en las sociedades de capital.

A continuación, se tendrán en cuenta algunas consideraciones en relación con los socios de las sociedades profesionales en base a la prestación de trabajo o servicio dentro de la sociedad y, finalmente, por sus indudables similitudes con la figura del socio trabajador en las sociedades laborales, se abordará el análisis de la figura del socio cooperativista en

[378] *Vid.*, Girón Tena, J., *Derecho de sociedades: Parte general. Sociedades colectivas y comanditarias*, Madrid, 1976, pp. 373 y ss.

la cooperativa de trabajo asociado, aunque ya adelantando en cuanto a su estatuto jurídico, su naturaleza societaria, marcada por un claro artículo 80.1 LC[379].

Aunque el trabajo se centra en las cuestiones jurídico-mercantiles del tema que nos ocupa, no pueden dejarse de lado las relativas a la función del derecho laboral como ordenante de las relaciones entre sujetos individuales y colectivos nacidas en virtud del trabajo libre, remunerado y por cuenta ajena; y cuya finalidad es garantizar la tutela de cualquiera de las posiciones en las que se encuentran las personas trabajadoras dentro de un sistema productivo determinado.

De entre los numerosos aspectos que laboralizan la trayectoria del socio trabajador en la sociedad laboral analizaremos aspectos relativos a la limitación de las horas de trabajo de los trabajadores indefinidos no socios, la extinción de la relación laboral y la acción protectora de la Seguridad Social de las personas socias trabajadoras, especialmente su evolución normativa hasta llegar a la situación actual.

2. Aspectos preliminares: el contrato de sociedad y el contrato de trabajo.

Con carácter general, el contrato de trabajo y el contrato de sociedad son los instrumentos que vinculan a las personas socias y a las personas trabajadoras respectivamente con la sociedad y que determinarán la naturaleza de dicho vínculo.

En la sociedad laboral, las personas socias trabajadoras están vinculadas a la sociedad, por un lado, a través de un contrato de trabajo de carácter indefinido como personas que desarrollan un trabajo o prestan un servicio por el que reciben una remuneración y, por otro lado, a través de un vínculo societario nacido de la aportación a la sociedad de una parte del capital social.

Para aproximarnos a la naturaleza laboral o societaria que vincula al socio trabajador con la propia sociedad, revisaremos brevemente el contrato de sociedad y el contrato de trabajo, como elementos objetivos y constitutivos de cada uno de los vínculos, desde sus correspondientes ámbitos jurídicos, el Derecho Mercantil y el Derecho del Trabajo.

Los presupuestos que configuran las personas socias, titulares del contrato de sociedad, y los que configuran las personas trabajadoras, actoras principales del contrato de trabajo,

[379] *Vid.,* Fajardo Garcia, G., "Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio trabajador. Consecuencias", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 229-265.

son diversos, aunque a veces -como en este caso- podemos ver claras relaciones entre ellos.

Las posiciones que ocupa la persona socia trabajadora como titular, por un lado, de obligaciones societarias y por otro de obligaciones de cambio[380], y que pueden llegar a confundirse, hacen que nos encontremos ante una figura compleja.

Estas posiciones, aparentemente antagónicas, encuentran en la persona socia trabajadora un espacio de convivencia de relaciones, lo que nos permitiría adelantar que nos encontramos ante una figura de naturaleza híbrida.

Esta persona socia trabajadora por cuenta propia y subordinada, según ESPÍN SÁEZ, con la que *a priori* y antes de analizarla en detalle estamos de acuerdo, demanda un tratamiento por parte del legislador, unitario y específico[381].

En principio y como se desarrollará a continuación, parece clara la distinción entre una relación societaria y una relación laboral, puesto que en la primera los actores aúnan esfuerzos para lograr un fin común, y en la segunda, del contrato de trabajo nace una relación de cambio (salario por trabajo) en la que cada una de las partes despliega intereses, en principio contrapuestos.

Por ello, vamos a analizar por un lado, el concepto y características del contrato de sociedad, como elemento que vincula a la persona socia con la sociedad en su relación asociativa, y por otro, el contrato de trabajo, que instrumentaliza la relación de cambio

---

[380] En la doctrina laboralista han sido muchos los autores que se ocuparon de abordar las diferencias entre el contrato de cambio y el contrato asociativo, logrando individualizar conceptualmente el contrato de trabajo como género, respecto del contrato de sociedad. Así, gracias a ese gran esfuerzo, el contrato de trabajo actualmente está perfectamente caracterizado y se distingue del contrato de sociedad por el fin perseguido por las partes, la casusa del contrato y la estructura derivado del mismo, de acuerdo con los artículos 1665 Código Civil y el artículo 116 del Código de Comercio en comparación con el artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores. *Vid.,* Molitor, E. "Rapporto di lavoro e rapporto sociale", *Rivista delle Societá*, 1959, pp. 835-847; Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo,* Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Madrid, 1989, pp. 54-56; *Vid.,* Villa Gil, L.E., El concepto de trabajador, *Revista Española de derecho del trabajo*, nº 100, 2000, pp. 37-60; Espín Sáez, M., "En los límites de las relaciones asociativas y las cambiarias", Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, nº 12, 2005, pp. 71-115; López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, pp. 45-47.

[381] *Vid.,* Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, CES, Madrid, 2009, pp. 25-36.

que la persona socia trabajadora tiene con la sociedad, ya que pese a la aparente claridad en la separación de ambas figuras pertenecientes a tan diferentes ramas del Derecho, lo cierto es que la existencia de personas socias que a su vez aportan trabajo a la sociedad introduce elementos que hacen que ambas figuras se muevan alrededor de sus delimitadas fronteras y que analizaremos con posterioridad. A su vez, la ajenidad será una de las notas más características del contrato de sociedad en relación con el contrato de trabajo, puesto que mientras que en el contrato de trabajo la persona trabajadora es ajena a los riegos y vicisitudes empresariales, en el contrato de sociedad en la relación que vincula al socio con la sociedad no existe, en principio, ajenidad de la persona socia ni en los frutos ni en los riesgos[382].

2.1. El contrato de sociedad.

El contrato de sociedad es la agrupación voluntaria de personas que se obligan entre sí para la consecución de un fin común (art. 1665 CC y 116 CCom), de lo que se desprenden los tres elementos esenciales del contrato de sociedad y que son comunes a todos los contratos: el consentimiento, que se manifiesta en la voluntad de constituir una sociedad; el objeto, que consiste en las aportaciones de los socios; y la causa, que consiste en el fin común que persigue la sociedad, que puede ser lucrativo, mutualista o consorcial y se concretará en el objeto social[383].

---

[382] *Vid.*, Mercader Uguina, J. R, "Contrato de trabajo y contrato de sociedad: una larga historia de encuentros y desencuentros", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 172, 2015.

[383] "La causa ya no puede identificarse en el criterio material del ánimo de lucro sino con el criterio formal del fin común. (…) La *causa societatis* es una causa plural y fungible, que permite encuadrar los distintos fines (lucrativo, consorciales, mutualistas, ideales, etc)". *Vid.*, Paz-Ares Rodríguez, C, "Ánimo de lucro y concepto de sociedad", en AA.VV., *Derecho mercantil de la Comunidad Económica Europea: estudios en homenaje a José Girón Tena*, Civitas, Madrid, 1991, pp. 731-753. Sobre los elementos del contrato de sociedad vid., Garrigues, J., *Curso de Derecho Mercantil*, Silverio Aguirre, Madrid, 1955, pp. 274-279; Paz-Ares Rodríguez, C., "Las sociedades mercantiles", en AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil*, Vol. I / Menendez, A. y Rojo A. dirs.), Thomson Reuters, Navarra, 2020, pp. 407-411; Gallego Sánchez, E., *Derecho Mercantil. Parte primera*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 332-333; López Sánchez, A., "La sociedad. Contrato y persona Jurídica", en AA.VV., *Derecho Mercantil, Vol. 3. Las sociedades mercantiles* (Jiménez Sánchez G. J. y Díaz Moreno, A. coords.), Marcial Pons, Madrid, 2013, pp. 43-51. Pese a la calificación del contrato recogida en los art, 1665 CC y 116 CCom, diferentes teorías con diferentes argumentos cuestionan esta calificación ya que de forma resumida vienen a decir que el contrato de sociedad no es puramente un contrato sino un negocio jurídico unilateral, un acuerdo colectivo, al no existir

La causa en las entidades de la economía social comprende un ánimo de lucro limitado o en algunos casos secundario, sin olvidar la viabilidad de la sociedad para su permanencia en el mercado, junto con la persecución de fines sociales y de interés general, sumados al respeto a los valores y principios de la economía social.[384]

El contrato es el principal negocio jurídico por el que se instituye una sociedad, cuyos efectos fundamentales son, por un lado, el nacimiento entre las personas socias de un vínculo obligacional recíproco, y por otro, la organización de la actividad societaria y de las relaciones entre las personas socias o las personas socias y la sociedad constituida, en función de la adecuada promoción del fin social (art. 1665 CC, 116 Ccom y 19 LSC).

Por lo tanto, el contrato de sociedad, en el caso que nos ocupa, por cuya virtud se constituye una sociedad laboral entre al menos tres personas[385], tiene un efecto obligacional por el que las personas socias contraen la obligación de contribuir a la promoción del fin común en base a los pactos establecidos y al régimen legal de la sociedad (para las sociedades laborales, la LSLP y de forma supletoria la LSC), surgiendo relaciones jurídicas entre la sociedad y las personas socias.

Del contrato de sociedad surgen derechos y obligaciones de contenido patrimonial, que, dada la causa asociativa de perseguir un fin común, no se rigen por las reglas de los contratos sinalagmáticos. El formar parte de una sociedad supone el nacimiento de un haz de derechos y obligaciones que determinan la condición de persona socia.

A su vez, el contrato de sociedad, en virtud de su efecto de organización, establece las relaciones sociales internas, entre socios y sociedad, y las relaciones sociales externas, de actuación jurídica de la sociedad con terceros.

---

intereses contrapuestos y por lo tanto tratarse de una sola parte. De hecho, la negación de la sociedad como contrato descansa en el hecho de que no tiene los caracteres propios de los denominados contratos sinalagmáticos bilaterales. *Vid.*, para más en detalle Garrigues, J., *Curso de derecho mercantil*, Madrid, 1955, pp. 274-283; Broseta Pons, M., Manual de Derecho Mercantil, Tecnos, Madrid, 2019, pp.3 07-311. Garcia Cruces, J. A., *Derecho de Sociedades*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 34-38.

[384] *Vid.*, Paniagua Zurera, M., *Derecho Mercantil*…, *op. cit.*, p. 284.

[385] Art. 1.2.b. LSLP "La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado."

La elección de la forma jurídica en el contrato de sociedad determinará la aplicación del régimen jurídico elegido por las personas socias.

De forma muy sintética, podemos destacar que las principales características del contrato de sociedad son las siguientes. En primer lugar, se trata de un contrato consensual, que se perfecciona por el consentimiento entre las personas socias, válido y obligatorio *inter-partes* independientemente de la forma, salvo que sea exigido por Ley para alguna forma jurídica especial como para las sociedades de capital, siendo en este caso un contrato formal. En segundo lugar, es un contrato plurilateral al ser una fuente de derechos y obligaciones entre los socios en un interés común de todos ellos y en función de la promoción del fin social. La tercera característica es la de ser un contrato con sinalagma especial, puesto que las prestaciones no se intercambian entre las personas socias, sino que se destinan a la creación de un fondo o patrimonio común para lograr la promoción del fin social y un interés común. En cuarto lugar, se trata de un contrato oneroso, al tener la obligación todas las personas socias de aportar para colaborar, de una u otra manera, en la promoción del fin común, ya que cada persona socia es deudora de la sociedad en base a lo comprometido a aportar y de forma proporcional a lo aportado se determinan o configuran sus derechos y obligaciones. Y, por último, es un contrato de duración o ejecución continuada, en su vocación de duración en el tiempo[386].

2.2. El contrato de trabajo como marco delimitador de la relación de la persona socia trabajadora con la sociedad laboral.

Según ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE[387], el contrato de trabajo en puridad es una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, *ab initio*, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta de la persona trabajadora. El contrato de trabajo es, por tanto, el título que determina la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre. La definición positiva de contrato de trabajo en nuestro Derecho está contenida en el artículo 1.1 del Estatuto de los

[386] *Vid.,* Paz-Ares Rodríguez, C., "Las sociedades mercantiles", en AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil*, Vol. I / (Menéndez, A. y Rojo A. dirs.), Thomson Reuters, Navarra, 2020, pp. 407-411; Broseta Pons, M., Manual de Derecho Mercantil, Tecnos, Madrid, 2019, pp. 307-311. Garcia Cruces, J. A., *Derecho de Sociedades*…, op, cit., pp. 34-38;

[387] *Vid.,* Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo,* Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Madrid, 1989, pp. 44-49

Trabajadores[388] (en adelante ET) y establece que el contrato de trabajo es aquel que liga a las personas trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

El objeto del contrato, por tanto, es la prestación de servicios retribuidos, es decir, el trabajador contrae una deuda de actividad que consiste en prestar servicios de carácter personalísimo, y el empleador o empresario queda obligado a remunerar o pagar un salario a la persona trabajadora. La voluntariedad en los servicios prestados y la remuneración en virtud de un contrato consentido entre las partes recalca la naturaleza libre del trabajo contractualmente pactado[389].

El contrato de trabajo crea un vínculo de obligaciones entre las partes, en esto es verdadera y propiamente un contrato, por lo que se puede afirmar, reduciendo a los elementos esenciales del contrato de trabajo, que se trata de un negocio jurídico bilateral cuya finalidad es la creación de una relación jurídico laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente por cuenta ajena y una prestación salarial[390].

En el contrato de trabajo, las partes no cooperan para lograr un fin común, al existir una subordinación de la persona trabajadora con respecto al empresario o a la sociedad. Las

[388] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015).

[389] *Vid.,* Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2002, p. 56; Mercader Uguina, J. R, "Contrato de trabajo y contrato de sociedad…, *op. cit.*

[390] Se configura un contrato que se perfecciona por el consentimiento y donde la libertad de obligarse es radicalmente sustancial. Se trata de contrato de cambio, de carácter bilateral perfecto y oneroso al constituir necesariamente obligaciones a cargo de las dos partes (sinalagma), tanto desde la perspectiva en la 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. Palomeque López, M. C., *Derecho del trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2017, pp. 471 y 472. Viqueira Pérez, C., "Concepto y funciones del Contrato de trabajo", en AA.VV., *Derecho del Trabajo* (Goerlich Peset, J. M. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 183-195

partes tienen intereses divergentes, aunque complementarios, por lo tanto, se encuentran en una situación mixta de concordancia y contraposición [391].

De la definición del art. 1.1 ET se pueden identificar como notas configuradoras del contrato de trabajo regulado por el Derecho del Trabajo las notas de personal, voluntario, retribuido y por cuenta ajena. Se trata de un trabajo pe*rsonal*, cuya realización se compromete de modo personalísimo, sin que quepa posibilidad alguna de sustitución novatoria en la persona del trabajador[392].

La nota de voluntariedad es una exigencia 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)[393].

Las notas de ajenidad y subordinación o dependencia, que se dan en el contrato de trabajo, tanto en sentido jurídico como funcional, configuran a su vez el trabajo por cuenta ajena de las personas trabajadoras que prestan sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, asunto que más tarde abordaremos en profundidad, en el estatuto de los administradores en la sociedad laboral.

---

[391] *Vid.*, Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021, pp. 279-280

[392] *Vid.*, Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2017, p.38 y ss.

[393] 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 prejuicio 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. *Vid.*, Martín Valverde, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2015, pp. 175 y 176.

Y, en último término, la prestación de servicio se realiza a cambio de una contraprestación económica, normalmente una retribución fija y periódica que normalmente es un indicio para diferenciar el trabajo por cuenta ajena del que no lo es. Esto no quiere decir que todo lo que no se remunere vía salario sea trabajo por cuenta propia o trabajo no dependiente, debido a que las formas de retribuir el trabajo han ido evolucionando a lo largo del tiempo y van en la tendencia de hacer más partícipes a las personas trabajadoras en las sociedades. Por ello, la retribución vía participación en beneficios no es suficiente para negar, por sí sola, el carácter laboral del vínculo, pues lo decisivo es que el trabajo se preste en condiciones de ajenidad y dependencia[394].

No podemos dejar de mencionar que la remuneración por la prestación de servicio o trabajo será total o parcialmente inmune a las vicisitudes de la actividad empresarial, por la ajenidad en los frutos y en el riesgo, algo que supone una diferencia con el contrato de sociedad en el que las personas socias no son ajenas, al participar estas en el reparto de beneficios y, cómo no, en los riesgos empresariales como personas socias que son[395].

Entendemos interesante realizar algunas valoraciones generales en torno a la autonomía de la voluntad de las partes que intervienen en el contrato de trabajo, puesto que se establecen unos límites cuya finalidad es reequilibrar el desequilibrio entre ambas, no solo por la nota de subordinación, sino también por los intereses contrapuestos entre ellas.

Así, aunque tanto el contrato de trabajo como el contrato de sociedad son acuerdos que nacen de la voluntad de quienes deciden pactar, la capacidad de las partes del contrato de sociedad para determinar el contenido de su relación es mayor que la capacidad de las partes del contrato de trabajo, puesto que la posición jurídica de la persona trabajadora por cuenta ajena incorpora un haz de derechos y libertades siempre dentro del marco de las leyes y los convenios colectivos (art. 3.1 ET)[396]. Por el contrario, en el contrato de sociedad, las partes disponen de una amplia autonomía para pactar, puesto que, al quedar esta solo restringida por las leyes societarias, cuyo contenido imperativo varia de unos tipos sociales a otros, una parte sustancial de los derechos y obligaciones se configuran a

[394] TS 29 de diciembre de 1999. *Vid.,* Martín Valverde, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2015, p. 179.

[395] *Vid.,* Mercader Uguina, J. R, "Contrato de trabajo y contrato de sociedad…, *op. cit.*

[396] *Vid.,* Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2021, pp. 479

través de la autonomía de la voluntad de las partes expresada en los estatutos de la sociedad.

3. La persona socia trabajadora en la laboral: ¿trabajadora por cuenta propia o ajena? Breve mención al trabajo asociado.

3.1. Cuestiones introductorias.

En la figura del socio trabajador parecen darse en una misma persona intereses diferentes e incluso posiciones jurídicas contrapuestas. Por un lado, la de socio como titular de parte del capital social de la empresa y por tanto con derechos y obligaciones inherentes a su condición de socio en el marco del Derecho Mercantil. Y, por otro lado, la condición de persona trabajadora que presta sus servicios o trabajo de forma libre a cambio de una remuneración, bajo la dirección y dependencia de la dirección empresarial y que no participa de los frutos, es decir, ajena a las vicisitudes empresariales en cuanto a la obtención de beneficios, regulando esta relación entre la empresa y el trabajador el Derecho del Trabajo[397].

Históricamente, las formas de ajenidad otorgaban a los empresarios una potestad de dirección[398] que hace que la dependencia o subordinación de las personas trabajadoras sea considerada como esencia misma del contrato de trabajo, figure en ley de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta ajena y preste su base al muy amplio sector doctrinal para el cual el Derecho del Trabajo es precisamente el Derecho del Trabajo subordinado o dependiente[399].

---

[397] El Derecho del Trabajo se concreta en un aparato normativo de origen estatal y convencional, cuya función es ordenar las relaciones entre sujetos individuales y colectivos virtud del trabajo libre, remunerado, dependiente y por cuenta ajena, y cuya finalidad es garantizar la tutela de cualquiera de las posiciones que se encuentra el trabajador dentro de un sistema productivo determinado. *Vid.*, González-Posadas Martínez, E., *El Derecho del Trabajo una reflexión sobre su evolución histórica,* Universidad de Valladolid, Valladolid, 1996, p. 13.

[398] Claramente patente en la esclavitud y la servidumbre y no con tanta claridad en el contrato de trabajo. *Vid.,* Alonso Olea, M., "Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa", en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje a Joaquín Garrigues II,* Tecnos, Madrid, 1971, pp. 23-52.

[399] En general la doctrina italiana entiende el derecho del trabajo como subordinado o dependiente puesto que es sabido que para el Código italiano todo trabajo en la empresa es *laboro subordinato* que se presta *c* del empresario (art. 2094) siendo éstas las características del contrato de trabajo frente al contrato de obra, que se establece senza vincolo di subordinazione (art. 2222 Codice Civile); aun así hoy se afirma que la

Así, aquellas personas que prestan un servicio o realizan una prestación de trabajo y no lo hacen bajo las premisas o notas del concepto de trabajador por cuenta ajena, de forma tradicional son consideradas como autónomas o trabajadoras por cuenta propia.

3.2. La persona trabajadora por cuenta ajena.

Para abordar esta noción acudiremos al ordenamiento jurídico laboral, ya que es el Derecho del Trabajo, la disciplina que regula las diferentes relaciones sociales que tienen su razón de ser o presupuesto en la prestación de servicios profesionales privados por cuenta ajena.

La persona trabajadora, como concepto jurídico, es aquella persona que realiza una actividad libre, retribuida, dependiente y por cuenta ajena. Además, es necesario que no haya sido objeto de exclusión legal expresa, por un lado, y por otra parte, tendrá esta consideración la persona que, aun a falta de alguno de los presupuestos configuradores, haya sido incluida como tal por el ordenamiento laboral[400].

El concepto legal de la persona trabajadora debe calificarse como dinámico, especialmente en atención a las notas sustantivas que lo configuran, especialmente la dependencia, al ser estas susceptibles de diversas interpretaciones.

---

dependencia es un vínculo funcional, variable y sutil" *Vid.,* Di Marcantonio, A., Apupunti di Diritto de Lavoro, Milan, 1959, p. 8; citado en Alonso Olea, M., "Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa", en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje a Joaquín Garrigues II,* Tecnos, Madrid, 1971, pp. 23-52. En Italia, Codice Civile, Regio Decreto 16 marzo 1942.

[400] La delimitación del concepto de trabajador por cuenta ajena se encuentra en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores donde se establece que será de aplicación dicha norma a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (art. 1.1 ET). Estos presupuestos sustantivos son a su vez completados con presupuestos adjetivos que han conducido al legislador a establecer la exclusión de algunas relaciones jurídicas según reúnan o no los presupuestos sustantivos en el ámbito del Derecho del Trabajo (art. 1.3. ET) o la inclusión en el mismo a través de fórmulas de relaciones laborales especiales (art. 2 ET). *Vid.,* De la Villa Gil, L. E., "Apuntes sobre el concepto de trabajador en el derecho español", *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, nº 4, 1972, pp. 2-4; Pérez Amorós, F., "El trabajador como sujeto del Derecho del Trabajo español (Su concepto legal y su emplazamiento en el estudio del Derecho del Trabajo)", *Revista de Política Social*, nº 133, 1982, pp. 79-108. Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 139-141.

En lo relativo a la voluntariedad y a la retribución parece claro que la actividad desarrollada por la persona trabajadora debe prestarse de forma voluntaria o libre, es decir, por decisión de la persona, sin presiones externas, de acuerdo con el principio de libertad de trabajo ampliamente consagrado en nuestra Constitución (art. 1.1., 17.1, 25.2, 35.2 CE) y ha de ser retribuida.

En lo que a nuestro trabajo interesa, el estudio de la figura de las personas trabajadoras que a su vez son socias de la sociedad, dos son los presupuestos sustantivos de la relación laboral que van a ser objeto de análisis: la ajenidad y la dependencia.

La nota de ajenidad necesaria para la configuración de la persona trabajadora por cuenta ajena, según la teoría de la ajenidad en los frutos, defendida por ALONSO OLEA y con mayor peso en la actualidad, defiende que la ajenidad existe cuando los rendimientos del trabajo se atribuyen de forma inicial y directa a una persona distinta de quien ejecuta la prestación[401], una atribución originaria que es previa a la ejecución del trabajo. Los frutos son «claramente objetos», y el contrato de trabajo es el título jurídico por el cual se opera el cambio.

Un contrato cuyo objeto, no obstante, va a ser el trabajo mismo y no los mencionados frutos debido a que la división del trabajo impide obtener la unidad de valor durante el proceso. En opinión del propio ALONSO OLEA, la pertenencia originaria de los resultados del trabajo al empleador conduce a la potestad de dirección o control de este sobre la actividad del trabajador, para ordenar la calidad y cantidad del resultado y para coordinar el esfuerzo de cada uno con el de los demás dentro de la empresa. De esta forma, parece claro que la dependencia es inconcebible sin la ajenidad, y que la posición contraria no es cierta, concluye el mismo autor.

La nota de dependencia ha sido objeto de estudio, materializado en diferentes posiciones en la doctrina, todas ellas dirigidas a su identificación, entre las que cabe destacar la de DE LA VILLA[402], quien definía la dependencia como una situación jurídica derivada de

[401] *Vid.,* Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo,* Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Madrid, 1989, pp. 31-32

[402] *Vid.,* De la Villa Gil, L. E., "El concepto de trabajador (art. 1.1), *Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 100*, 2000, pp. 37-60.

la celebración de un contrato y que determina la necesidad de consentir una organización de la propia prestación de trabajo.

Desde esta perspectiva, la dependencia se identifica con una forma de estar en el sistema organizativo. En cualquier caso, la dependencia es un concepto sujeto a una evolución manifiesta: desde su originaria rigidez, en la que aparecía condicionada por una serie de indicios delimitados jurisprudencialmente[403] hacia una mayor flexibilidad, que la asimila al hecho de trabajar dentro del círculo orgánico, rector y disciplinario de un empresario.

El art. 1.1. ET incorporó la dependencia o subordinación en su dimensión jurídica al definir a la persona trabajadora como aquella que se integra en el ámbito de la organización y dirección de la sociedad. Se presupone pues un reparto de funciones complementarias e interdependientes en la relación laboral. Mientras la administración de la sociedad organiza, gestiona y dirige (art. 20 ET) la prestación o servicio a realizar para lograr el objeto social, la persona trabajadora cumple las órdenes derivadas de la tarea encomendada por la administración de la sociedad a cambio de una retribución, quedando sujeta al poder disciplinario de las personas integrantes de la administración de la sociedad. De lo anterior se desprende que la dependencia es la subordinación de la

[403] Como indicios o manifestaciones tradicionales de la dependencia se consideraban el trabajar en locales del empleador, el sometimiento a una jornada completa y un horario regular, la exclusividad del trabajo prestado a un único empleador, la sujeción estricta a órdenes e instrucciones del mismo, así como a su control y vigilancia, penalización por el retraso en la incorporación al trabajo. Así se desprende de jurisprudencia referida a viarios supuestos: STS 5644/2000 de 10 julio 2000 en atención a los servicios de un perito tasador de seguros, STS 7901/2001 de 15 octubre 2001 sobre trabajadora fue contratada como subagente de seguros, STS 7973/2004 9 diciembre 2004. En esta última se dice textualmente "Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995); la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (STS de 8 de octubre de 1992, STS de 22 de abril de 1996); y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador"

persona trabajadora al poder de organización, dirección (art. 1.1 ET), control (art. 20 ET) y disciplinario (art. 58 ET) del empresario.[404]

La teoría de la dependencia da un salto hacia el plano personal de la relación entre el trabajador y el empleador a cuya virtud lo definitorio del contrato de trabajo sería el compromiso asumido por el primero de poner a disposición del empleador o de la sociedad su fuerza de trabajo para aplicarla en interés de aquel. "El no disponer, el carácter de iniciativa sobre el empleo de sus propias fuerzas de trabajo, sino el existir una disposición ajena sobre la misma, es la nota fundamental del trabajo dependiente, este y solo este es, el objeto fundamental propio del contrato de trabajo", según RODRIGUEZ PIÑERO. Precisamente, al considerarse la dependencia como vinculación personal del trabajador y empleador, adquiere su prestación un marcado sentido de colaboración[405].

Actualmente, pese a la aparente nitidez del concepto de dependencia del estatuto de los trabajadores, la aparición y desarrollo de nuevas formas de prestación de trabajo, fruto del avance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC´s) y de diferentes fórmulas de organización empresarial, hace que la dependencia como criterio firme de laboralidad vea debilitada su posición.

De lo anterior podemos concluir que las personas trabajadoras prestan su servicio o realizan un trabajo bajo la dependencia o la supervisión de la administración de la sociedad para conseguir su fin social a través del desarrollo de su objeto social, recibiendo por ello una contraprestación.

Pero esta dependencia o supervisión se ha visto matizada o modulada con la evolución de las relaciones laborales y la forma jurídica elegida para el desarrollo de la actividad, como en el caso de las sociedades laborales, al darse la situación de que algunas de las personas trabajadoras toman parte en las decisiones de dirección, gestión u organización de la prestación laboral, y consecuentemente la dependencia no se da en los términos que hemos analizado.

---

[404] *Vid.*, Cardona Rubert., M. B., "El trabajador", en AA.VV., *Derecho del Trabajo* (Goerlich Peset, J. M. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 97-127.

[405] *Vid.*, Piñero Rodríguez, M., "La dependencia y la extensión del ámbito del derecho del trabajo", *Revista de Política Social*, nº 71, 1966, pp. 147-167, esp. 157-161.

En los modelos productivos actuales han proliferado situaciones en las que la ajenidad y la dependencia se atenúan, de tal modo que se produce un cúmulo de casos a caballo entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena y dependiente.

3.3. **La persona trabajadora por cuenta propia.**

La figura del trabajador por cuenta propia o autónoma ha sido objeto de estudio y análisis por su posición como nueva fuente de empleo frente a la crisis del trabajo por cuenta ajena; por su promoción en las políticas públicas como vehículo de emprendimiento y autoempleo; por su papel en un entorno global en el que los modelos de organización evolucionan con el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; así como por el avance en el reconocimiento de derechos y protección social que le aproximan cada vez más al marco de protección social de las personas trabajadoras por cuenta ajena. Pero si hay un tema que ha sido relevante y que sigue preocupando a los investigadores e investigadoras es su separación y delimitación del trabajo dependiente y subordinado sometido a la legislación laboral, debido a las realidades que emergen constantemente fruto de la digitalización y los cambios tecnológicos[406].

Debido a esa difícil delimitación entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, así como a la difusa línea entre el empresario y el trabajador en aquellas sociedades en las que se dan en la misma persona ambas posiciones, nos disponemos a identificar la figura de los trabajadores por cuenta propia, que según dispone el art. 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (en adelante LETA)[407], son aquellas "personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y

[406] El debate localizado en las originalmente llamadas fronteras del Derecho del Trabajo o zonas grises, ha recibido una particular atención por la doctrina iuslaboralista española en los años en torno a la regulación del Estatuto del trabajo autónomo, y que por exceder su estudio del objeto de nuestro trabajo, nos remitimos a la profesora ESPÍN SÁEZ. *Vid.*, Espín Sáez, M. *El socio trabajador…, op. cit.*, pp. 16-25.

[407] Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE nº 166, de 12 de julio de 2007). *Vid.,* Valdés Dal-Re, F., "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº Extraordinario, 2021, pp. 29-45

fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena"[408].

La caracterización de la persona por cuenta propia responde, por un lado, a la atribución de modo originario de la titularidad de los resultados de la prestación de trabajo a la persona trabajadora autónoma, articulada a través de negocios jurídicos diversos y diferentes del contrato de trabajo, y por otro, a la forma de organización y ejecución de la prestación, que se realiza de forma independiente y por lo tanto no subordinada ni bajo el poder de dirección de ninguna otra persona, sin perjuicio claro de los condicionamientos externos o del mercado[409].

De lo anterior se puede deducir que son personas que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo de forma habitual, personal y directa, por cuenta propia y sin sometimiento al ámbito de organización y dirección de otra persona (art. 11 LETA).

Es importante en este punto, hacer un inciso en la figura de la persona trabajadora autónoma económicamente dependiente que, como su nombre indica, es una persona con una dependencia económica, pero no jurídica, es decir, una persona trabajadora por cuenta propia que depende desde el punto de vista económico de un solo cliente o fuente de ingresos y sin personas bajo su dependencia que presten trabajo o servicio[410].

---

[408] Para CRUZ VILLALÓN, el Estatuto del Trabajo Autónomo procede de una definición de este "que parece que no es sino el reverso de los requisitos tradicionalmente contemplados en el Estatuto de los Trabajadores", *Vid.,* Cruz Villalón, J., "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", *Revista de Derecho Social*, nº 83, 2018, p. 19.

[409] *Vid.,* Palomeque López, M. C., "El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, nº I, 2000, pp. 429-443.

[410] La Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social (BOE nº 217, de 10 de septiembre de 2015), incluyó la autorización para la contratación de trabajadores por cuenta ajena en aquellos supuestos en los que la interrupción de la actividad por causas vinculadas a la conciliación de su actividad profesional con su vida familiar pudiese ocasionar la resolución del contrato con su cliente.

Así mismo, y en lo que a nuestra sociedad laboral compete, el legislador es contundente al excluir a los profesionales que ejercen juntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier forma jurídica admitida en derecho[411].

En el caso de socios de la sociedad laboral y en algunos aspectos en el caso de las cooperativas, la prestación de su trabajo está supeditada de algún modo, bien a un grupo mayoritario de personas socias o a la misma sociedad. Si es verdad que no existe ajenidad en tanto en cuanto la persona es socia, no se puede decir lo mismo de la dependencia o subordinación la cual existirá con un mayor o menor grado de intensidad respecto de la sociedad en la que presta servicios.

3.4. **Especial situación del trabajo de forma societaria o asociada.**

Las sociedades laborales son entidades de la economía social que, entre otras características, agrupan a personas con intereses comunes en cumplimiento de los principios y valores que le son propios, y en las cuales se da la característica de que son a la vez trabajadoras y empresarias, propietarias de parte del capital social.

Y es en este tipo de sociedades, junto con las cooperativas, donde podemos destacar la posible existencia de una tercera fórmula de prestación de trabajo o servicio, que se denomina trabajo asociado. Junto al trabajo por cuenta ajena y al trabajo por cuenta propia, se encuentra este tipo de trabajo o prestación de servicio que se desarrolla en el ámbito societario[412].

---

411 *Vid.*, Martín Puebla., E., "El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente", en AA.VV., *Empleo, Trabajo, y economía social* (Morgado Panadero, P., coord..), Comares, Granada, 2009, pp. 139-163.

412 El trabajo de forma societaria o asociado comprende a entidades, de titularidad colectiva, con diferente base jurídica, entre las que se encuentran tanto las sociedades laborales o las sociedades cooperativas, que comparten como nota común la instrumentalización de modalidades diversas de participación de los trabajadores en la titularidad de los medios de producción. De lo anterior, podría considerarse al trabajo asociado como aquel trabajo o prestación de servicio realizada por personas para elaborar bienes o prestar servicios en común, que constituye su empleo, mediante una fórmula societaria de la que son titulares, dándose la circunstancia de que en la misma persona coinciden la cualidad de trabajador y de propietario del capital o empresario. *Vid.*, Morgado Panadero, P., "Trabajo Autónomo, trabajo asociado e igualdad de oportunidades", en AA.VV., Empleo, Trabajo, y economía social (Morgado panadero, P., coord..), Comares, Granada, 2009, pp. 49-57: *Vid.*, Prieto Juárez, J. A., "Régimen jurídico del trabajo asociado en las sociedades laborales", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades*

Se reconducen aquí pues, todas las consideraciones realizadas sobre las características del trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia que han sido analizadas con anterioridad y que nos sirven ahora para plantear la posibilidad de una tercera opción, la del trabajo asociado.

Debido a la imposibilidad de encuadrar la prestación del socio trabajador de la laboral en alguna de las dos categorías anteriores, podríamos destacar que esta categoría de prestación de trabajo[413] se situaría en una zona fronteriza entre ambas y con particularidades comunes a las dos.

La prestación, en todo caso, no es totalmente equiparable a la prestación de servicios o trabajo por un trabajador por cuenta ajena y tampoco es equiparable íntegramente al trabajo autónomo.

Aunque el trabajo asociado que desarrollan los socios en este tipo social presente los perfiles de autonomía que caracterizan la prestación de trabajo autónomo, extensible igualmente a la asunción del riesgo que se asume en la actividad empresarial que se desarrolle como parte del objeto social de la entidad, nos encontramos en una zona gris referida a la situación en la que se encuentran estas personas socias trabajadoras que se unen para prestar un servicio o realizar un trabajo. No encajan de forma completa en la definición de trabajador por cuenta ajena y tampoco por cuenta propia; más bien podemos subrayar que se encuentran en una zona fronteriza que separa de forma tenue la "laboralidad" y la "no laboralidad".

Por otro lado, el mundo de las relaciones laborales es un espacio que se mueve en un entorno cambiante y globalizado, que se enmarca en el conjunto de avances propiciados por las tecnologías de la información y la comunicación y los nuevos modelos

laborales (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1051-1084; Alfonso Sánchez, R., Formas jurídicas del trabajo asociado en la economía social, en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 79-110.

[413] A diferencia de España, en Italia, el *lavoro associato* si representa una categoría, no legal, sino "simplemente" doctrinal que reagrupa una pluralidad de supuestos aunque sea muy discutido qué formas de actividad laboral forman parte del trabajo asociado mismo. *Vid.,* Nogler, l., "El trabajo asociado: delimitación y características", en AA.VV., *Empleo, Trabajo, y economía social* (Morgado panadero, P., coord..), Comares, Granada, 2009, pp. 11-25.

organizativos en la gestión del trabajo y de las relaciones laborales, así como en la dirección y gestión de personas. Además de ello, debe añadirse que los nuevos modelos de organización del trabajo o de producción, entre los que podemos mencionar el teletrabajo o la economía colaborativa, han desdibujado los indicadores y los contornos clásicos de tiempo, lugar y modo de realización del trabajo por cuenta ajena y en régimen de dependencia y subordinación; junto con ello, el legislador ha hecho partícipe a otras figuras no laborales de las notas características del trabajo por cuenta ajena[414].

De la misma forma, se desdibujan en algunas ocasiones, los contornos del trabajo por cuenta propia cuando hacemos referencia a los autónomos dependientes que, según la norma, son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales (art. 11 LETA).

4. Aproximación a la naturaleza jurídica de la persona socia trabajadora de la sociedad laboral.

4.1. Análisis de figuras afines.

Antes de entrar en este punto en el estudio en profundidad del peculiar estatuto jurídico de los socios trabajadores en la sociedad laboral, haremos un recorrido por algunas figuras cercanas o próximas, como son los socios industriales en las sociedades personalistas, los socios que aportan prestaciones accesorias en las sociedades capitalistas, los socios en las sociedades profesionales y los socios trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado, que finalmente sirva al propósito que pretendemos, que es avanzar en la delimitación de la naturaleza de la relación que vincula al socio trabajador con la sociedad laboral.

[414] La regla general es que "el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente." Disposición Adicional primera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015.). *Vid.,* Rodríguez Piñero, M., y Casas Baamonde, M. E, "El trabajo autónomo y le derecho del trabajo", *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica,* nº I, 2000, pp. 73-89; Casas Baamonde, M. E., "El Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 7, 2015, p. 710.

En todas las figuras próximas que vamos a analizar, observamos que la naturaleza que vincula a esos socios que aportan trabajo o prestan servicio a la sociedad es de carácter societario, pudiendo destacar la figura del socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado por compartir con las laborales no solo su consideración como entidades de la economía social y tener como fin último la generación de empleo, sino porque en ambas el socio trabajador se muestra como una figura con autonomía y sustantividad propia, pese a que este último es considerado como trabajador por cuenta propia y subordinado a la sociedad en la que desarrolla su actividad[415].

El fin último de este repaso por algunos de los aspectos más relevantes del estatuto jurídico de las personas socias en estas otras formas jurídicas es aproximarnos a través de sus similitudes o diferencias al socio o socia de la laboral, para proceder al estudio del especial o singular estatuto jurídico de la persona socia trabajadora, como persona física titular con dos relaciones jurídicas, societaria y laboral.

Los dos regímenes jurídicos de referencia, mercantil y laboral, que regulan esta naturaleza societaria y laboral, mantienen su identidad, lo que quiere decir que son dos las fuerzas que impulsan y definen a la sociedad laboral, no siempre concurrentes, como son el capital y el trabajo.

La naturaleza jurídica del doble vínculo que une a la persona socia trabajadora con la sociedad determinará su estatuto jurídico y por lo tanto el complejo y diverso haz de derechos y obligaciones que con el lleva aparejado.

En este sentido, una vez estudiados los antecedentes y evolución normativa en relación con la naturaleza de la relación de las personas socias trabajadoras en la sociedad laboral y el origen del nacimiento del doble vínculo, intentaremos dar respuesta a algunas de las cuestiones particulares que lleva aparejado este Estatuto jurídico del socio o socia en el que se entremezclan consideraciones de carácter societario y por tanto mercantil, con otras de carácter laboral. Así, por ejemplo, cuestiones relativas a los requisitos para la calificación de laboral, o cómo se ve afectado el vínculo de naturaleza societaria en caso de extinción o suspensión de la relación laboral, así como los efectos sobre la relación

[415] *Vid.,* Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo* colectivo, Madrid. CES, 2009, pp. 180-182.

laboral en caso de que la relación societaria llegue a su fin por causa de separación o exclusión como socio.

4.1.1. El socio o socia industrial en las sociedades colectivas y comanditarias simples.

Para la constitución de una sociedad colectiva, los socios, aparte de capital, bienes y derechos, pueden aportar su industria, es decir, su aportación puede ser la prestación de un servicio. Este socio se denomina socio industrial y, junto con las aportaciones del resto de los socios, constituyen el patrimonio social de la sociedad colectiva con un fin común social[416]. El supuesto es extensible a la sociedad comanditaria simple.

El socio industrial es un verdadero y puro socio, no siempre fácil de identificar por su cercanía a la figura del arrendamiento de servicios[417], sirviendo los derechos administrativos convenidos y el reconocimiento de igualdad de trato con los demás socios, como instrumentos conceptuales para dilucidar estos problemas.

El socio industrial tiene "parte de socio", puesto que se le confieren derechos al solo efecto de medida "por cabezas" dado el carácter personalista de la sociedad, pero ninguna "parte de capital"[418], puesto que no aporta dinero o bienes susceptibles de valoración real.

---

[416] La existencia de socios industriales que aportan trabajo, como forma de contribución al fin común, así como sus cualidades personales (Know-how, red de contactos, etc), no quiere decir, que, en caso de existir solo socios industriales, hablemos de una sociedad sin patrimonio, puesto que se deduce que a medida vaya funcionando se originaran relaciones jurídicas y permitiendo su estructuración capaz de ir adquiriendo patrimonio. [416] La posibilidad de ser socio con aportación de servicios está expresamente reconocida en los artículos 1665, 1689 y 1691 del Código Civil y 116, 140 y 141 del Código de Comercio. *Vid.,* Peinado Gracia, J. I. y Moreno Liso, L., "Las sociedades cotizadas. Las sociedades profesionales", en AA. VV., *Lecciones de derecho empresarial* (Alcalá Díaz, M. A., dir.). 3a edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 375-376.

[417] El contrato de arrendamiento de servicios se recoge en el art 1544 del Código Civil: "en el arrendamiento de obras o servicios, una de las partes se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto". De lo anterior se desprende que es un contrato por el cual una persona se obliga respecto de otra a realizar, de manera independiente, una actividad o trabajo mediante una remuneración cierta. Los arts. 1583 a1587 del Código Civil completan la figura del arrendamiento de servicios, entendiendo actualmente como la prestación de servicios por profesionales liberales por cuenta propia, que no son trabajadores asalariados a quien se encarga el servicio y sin existir claramente una obra objeto del contrato.

[418] *Vid.,* Girón Tena, J.*, Derecho de sociedades: Parte general. Sociedades colectivas y comanditarias*, Madrid, 1976, pp. 82 y 474; Gaviria Gutiérrez, E., "Sociedad de responsabilidad limitada con un socio

El socio industrial tiene un estatuto jurídico especial[419] que le confiere unos derechos y obligaciones, ambos matizados con respecto a los socios colectivos, así como algunas especialidades en lo que a responsabilidad exigible y atribución de pérdidas sociales se refiere. En todo lo demás, el socio industrial se equipara al socio colectivo, siendo estos únicos preceptos los destinados a esta figura[420].

Así, la persona socia industrial tiene "prohibido ocuparse de las negociaciones de especie alguna", salvo que la sociedad se lo permita, y el régimen de su participación en las pérdidas y ganancias es particular, puesto que, salvo pacto en contrario, en las ganancias participaría en la misma proporción que la persona socia colectiva con aporte de capital de menor participación y en las perdidas quedarían excluidos (138, 140 y 141 C. Com).

La exclusión del socio industrial de las pérdidas sociales no implicaría la exoneración de la responsabilidad ilimitada por las deudas sociales, puesto que, junto a la obligación de aportar, se encuentra la responsabilidad por deudas sociales de acuerdo con el principio de igualdad vigente en el contexto societario, siendo esta responsabilidad para todas las personas socias de carácter personal, solidario e ilimitado[421]. A su vez, la persona socia

---

capitalista y un socio industrial", *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, nº. 89, 1990, pp. 13-25.

[419] La escritura social confiere al socio industrial unas obligaciones especiales, en virtud de ese estatuto especial, entre las que cabe apuntar en primer lugar la obligación de prestar el servicio objeto de la aportación que se comprometió a realizar, que deberá constar en el contrato social y de no ser así, será preciso atender al objeto social para su concreción. *Vid.,* Uría Méndez, R., *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1990. pp. 181-182.

[420] *Vid.,* Vérgez Sánchez, M., "La posición jurídica del socio industrial", *RdM*, nº 102, 1966, pp. 243-312. La autora realiza en este artículo una revisión crítica de la posición del socio industrial llegando a apuntar que ante la ausencia de regulación de especialidades del socio industrial caben dos soluciones extremas. Una posición es mantener, que salvo las especialidades previstas legalmente, la posición del socio industrial es idéntica a la del resto de socios, o por el contrario pensar que no estamos ante un verdadero socio, sino ante un trabajador o colaborador que participa en beneficios y al que se le imponen determinadas obligaciones en relación a la aportación de su trabajo.

[421] Este asunto ha sido controvertido durante años al entender contradictoria la disposición del 141 Com que excluye a la persona socia industrial por perdidas y la del 127 CCom conforme a la responsabilidad de todas las personas socias por deudas sociales. Algunos autores como VÉRGEZ o PAZ ARES sostienen la separación entre ambas responsabilidades situando a la responsabilidad por deudas en el plano de las relaciones externas y a la responsabilidad por perdidas en el plano de las relaciones internas. De esta forma se protegen los intereses del mercado y los que en el intervienen al aparecer el socio industrial como

industrial podrá participar en el órgano de administración en las mismas condiciones que se les atribuyen a los demás socios colectivos (art 129 CCom)[422] y nada impediría que la aportación de industria fuera precisamente la facultad de gestión y dirección, y por lo tanto la administración de la sociedad.

Podría parecer que esta figura presenta ciertos indicios de ajenidad y dependencia al no participar, salvo disposición en contrario, en las pérdidas y quedar subordinado técnicamente su trabajo a las decisiones de la mayoría social o el órgano de administración, pero la prestación de servicios queda subsumida en una relación societaria debido al título asociativo en virtud del cual se presta. No existe contrato de trabajo. No cabría escindir la prestación laboral de la relación societaria[423].

---

responsables por las deudas sociales en iguales condiciones que el resto de las personas socias colectivas, y quedaría liberado de responder por las perdidas, salvo pacto especifico que ajuste la realidad de las personas socias industriales y les haga participe de ellas, por el carácter dispositivo del 141 CCOm. La justificación a la exclusión de la responsabilidad por perdidas en el caso de los socios industriales respondería a la especialidad del objeto de aportación y su naturaleza personalísima, puesto que para el socio industrial, ante la ausencia de beneficio se vería doblemente perjudicado al no recibir la cuota de beneficio correspondiente, muchas veces esta supone su subsistencia y a mayores responder de las perdidas. *Vid.,* Vérgez Sánchez, M., *El Socio Industrial*, Tecnos, Madrid, 1972, pp. 110-116; Paz-Ares Rodríguez, C., "La sociedad colectiva: posición del socio y distribución de resultados", en AA.VV., *Curso de derecho mercantil* (Uría, R. y Menéndez Menéndez, A. dirs.), Civitas, Madrid, 2006 pp. 639-658; Garcia Cruces, J. A., *Derecho de Sociedades*…, op, cit., pp. 64-66.

[422] *Vid.,* Vérgez Sánchez, M., *El Socio Industrial*, Tecnos, Madrid, 1972, pp. 84-95; López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.,* p.45-53. Según URÍA, el art. 138 CCom fue tradicionalmente interpretado como una prohibición de participación de los socios industriales en la administración de la sociedad hasta la revisión del estatuto jurídico del socio industrial por parte de la doctrina moderna, determinando una prohibición de hacer competencia a la sociedad. *Vid.,* Uría Méndez, R., *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1990.p. 181.

[423] *Vid.,* López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.,* p. 52. En relación a la equiparación de la persona socia industrial y la persona socia trabajadora con participación en los beneficios de la sociedad es interesante ver las consideraciones realizadas por VÉRGEZ SÁNCHEZ en este sentido para intentar superar las diferencias entre ambas figura para su consideración como vínculo asociativo o cambiario, antes de la regulación del Estatuto de los Trabajadores como el Estatuto del Trabajador por Cuenta propia, concluyendo que era más correcto entender que se equiparase a la persona socia trabajadora industrial con el resto de personas socias colectivas, al entender que la posición contraria podría oponerse no solo a las características propias del tipo social según hemos dicho anteriormente sino también a las propias del

Las peculiaridades de los derechos y obligaciones del socio industrial muestran la subordinación o sometimiento respecto de la sociedad o el resto de la masa social, pudiendo apreciar en algunos casos dependencia política o económica, estando de acuerdo con ESPÍN en que estaríamos entonces ante el modelo de persona trabajadora por cuenta propia y subordinada.

Pero pese a esto, esta figura se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la normativa que regula a la persona trabajadora por cuenta propia (art. 1.2.a LETA) y excluida expresamente del concepto de trabajador autónomo económicamente dependiente, por lo que contará con los derechos y obligaciones que componen el contenido mínimo del régimen profesional de los art. 4 y ss. LETA, siendo esto insuficiente ya que en virtud de la especial consideración del objeto de su aportación se obtiene una subordinación estructural, salvo pacto expreso con solución diferente. En otro sentido, puede suceder que la aportación de trabajo de esta persona social industrial, por su cualificación o valoración, permita que su posición no sea subordinada respecto a la sociedad o al resto de personas socias, teniendo en este caso el mismo poder de decisión o incluso mayor que el resto de la masa social, siendo en este caso concreto una verdadera persona trabajadora por cuenta propia.[424]

Por lo tanto, la prestación de trabajo que se realiza por las personas socias industriales es objeto de aportación social, no siendo así en las sociedades laborales, las cuales siguen el régimen de prohibición de la aportación de trabajo de las sociedades capitalistas (art. 58.2. LSC).

En las sociedades laborales existe una relación societaria y una laboral instrumentalizadas en el contrato de sociedad y en el de trabajo respectivamente, mientras que la persona socia industrial no suscribe un contrato de trabajo. Así todos los derechos y obligaciones de las personas socias industriales con relación a la prestación de trabajo en la sociedad tienen su origen en naturaleza societaria que vincula al socio industrial con la sociedad colectiva, sin entrar el Derecho Laboral en todo caso a su regulación, como de hecho sí ocurre en la prestación de trabajo para las sociedades laborales.

---

contrato de sociedad en general. Vérgez Sánchez, M., *El Socio Industrial*, Tecnos, Madrid, 1972, pp. 102-109; *Vid.*, Vérgez Sánchez, E., "La posición jurídica del socio industrial", *RdM*, nº 102, 1966, pp. 243-312

[424] *Vid.*, Espín Sáez, M., *El socio trabajador*…, *op. cit.*, pp. 109-114.

En este mismo sentido, el incumplimiento de la obligación de prestación de trabajo supondría la resolución de la relación societaria, algo que no ocurre de forma inmediata en las sociedades laborales pues, en principio, sería un incumplimiento con origen en la relación laboral y por tanto la resolución del vínculo laboral no implicaría de facto la resolución del vínculo societario[425].

4.1.2. El aportante de prestaciones accesorias en las sociedades de capital.

La cualidad de persona socia en las capitalistas va indisolublemente unida a la titularidad de acciones o participaciones y se adquiere con la suscripción o la asunción, según corresponda (art. 91 LSC), bien de forma originaria o derivativa. Las personas socias son titulares de acciones o participaciones, las cuales les atribuyen un estatus o una posición en la sociedad con un contenido complejo pues no solo comprende derechos, facultades, ciertos poderes o legitimaciones, sino también obligaciones y deberes[426].

En cuanto a los derechos que integran la condición de persona socia, la LSC reconoce expresamente (art. 93 LSC) que estos pueden clasificarse por su contenido en derechos de naturaleza fundamentalmente económico-patrimonial, como son el derecho a participar en el reparto de las ganancias o beneficios de la sociedad (derecho al dividendo), el derecho a participar en el reparto del patrimonio resultante de la liquidación, el derecho de suscripción preferente en la emisión de nuevas acciones o participaciones sociales (o de las obligaciones convertibles en acciones); y derechos de carácter esencialmente político y funcional, como son el derecho de asistir y votar en las juntas generales, el derecho de impugnación de acuerdos sociales y el derecho de información. Se trata en todo caso, en primer lugar, de derechos mínimos, al reconocer la LSC otros derechos que también integran el jurídico económico de acciones o participaciones, como el derecho de transmisión o el derecho de separación, entre otros. Y, en segundo lugar, de derechos relativos, puesto que su alcance y contenido se debe

[425] No obsta que la normativa de las laborales establezca un régimen especial de transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral, que persigue fomentar la participación de los trabajadores en la sociedad, facilitando su acceso a la condición de persona socia. (Art. 9 LSLP)

[426] *Vid.*, Uría Méndez, R., *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1998, pp. 266-270; Garcia Cruces, J. A., *Derecho de Sociedades Mercantiles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 199-205.

ajustar a lo previsto en la LSC, que permite en algunos casos su exclusión o limitación, y en los estatutos (art. 90 LSC)[427].

Junto al derecho a participar en el reparto de las ganancias de forma proporcional al capital aportado en las sociedades de capital, está el derecho a intervenir en la gestión y administración de la sociedad. El ejercicio de este derecho se traduce en la capacidad de la persona socia de afectar a la vida social a través de su participación en los órganos sociales, bien limitándose a emitir su voto en junta general o bien como administradora de la sociedad.

En las sociedades de capital, es perfectamente compatible la condición de persona socia que aporta capital y de persona trabajadora que presta servicio o trabajo a la sociedad de la que es accionista o posee participaciones, entre otras razones por la prohibición expresa de que el trabajo o los servicios sean objeto de aportación al capital social (art. 58 LSC), incluso llevando consigo prestaciones accesorias, las cuales tampoco podrán integrar el capital social (art. 58 LSC). Otra cuestión es si esta prestación de servicio reúne los requisitos de laboralidad fundados en las notas de ajenidad y dependencia, en atención a la posición de la persona socia trabajadora con relación a las funciones que desempeñe, si ocupa cargos en los órganos de administración y el porcentaje de participación en la sociedad[428].

Por lo tanto, es perfectamente válida en las sociedades de capital la existencia de personas socias trabajadoras por cuenta ajena, en las que se dan las dos relaciones de forma independiente y ambas mantienen la sustantividad propia, y trabajadoras por cuenta propia, sin notas de dependencia y ajenidad.

Las prestaciones accesorias, concepto al que nos hemos referido anteriormente, se caracterizan por un conjunto de notas fundamentales que, junto con su naturaleza, las individualizan de otras figuras con las que pueden tener cierta afinidad. Los estatutos

[427] *Vid.,* Alonso Ledesma, C., *Derecho de Sociedades,* Atelier, Barcelona, 2017, p. 172; García de Rentería, J. y Iglesias Prada, J. L., "Las sociedades de capital. Las acciones y las participaciones sociales. Las obligaciones I", en AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil* (Menéndez A., y Rojo, A. dirs.), Vol. I., Aranzadi, Navarra, 2020, pp. 488-489; Peinado Gracia, J. I. y González Fernández, M. B., "Los derechos del socio", en AA.VV., *Derecho Mercantil: vol. 3. Las sociedades mercantiles* (Jiménez Sánchez, G. J. y Díaz Moreno, A. coords.), Marcial Pons, 2013.

[428] Cuando la persona socia presta servicio o trabajo en la sociedad de la que es participe mayoritario

pueden prever que, junto a las aportaciones de capital, todos o algunos de los socios se obliguen a realizar otras aportaciones patrimoniales que reciben la denominación de prestaciones accesorias, que deben estar expresamente contempladas de forma autónoma en los estatutos, distinguiéndose así de los mejores deberes de colaboración o de conducta derivados de la obligación general de obrar en todos los contratos conforme a la buena fe (art. 1258 CC y 57 CCom)[429].

Las prestaciones accesorias se caracterizan por ser auténticas obligaciones sociales, es decir, forman parte del contenido obligatorio del contrato de sociedad, por lo que en él se puede dar la existencia de una pluralidad de obligaciones, que no de prestaciones: una principal, cuyo objeto es la aportación de capital, y una o varias obligaciones accesorias.

Son de carácter accesorio, es decir, se unen a la aportación al capital social, que sería la aportación esencial para la constitución de la sociedad y para la adquisición de la cualidad de socio. Son facultativas, pero si se establecen, forman parte de la condición jurídica del socio, puesto que esta comprende, junto a la atribución de determinados derechos, ciertas obligaciones, entre las que se puede encontrar la de realizar estas prestaciones accesorias.

Se trata de obligaciones específicas y, por tanto, con una causa diferente a los deberes generales de conducta del socio que se conocen como los deberes de fidelidad o de lealtad. Y, por último, las prestaciones accesorias no integran el capital social, han de figurar en los estatutos sociales y pueden tener carácter gratuito o retribuido[430].

Por lo tanto, pese a la no existencia de un concepto legal de prestaciones accesorias, se puede decir que estas son "obligaciones sociales pertenecientes a la posición de socio, de

[429] *Vid.,* Boldó Roda, C., "Aportaciones Sociales. Prestaciones accesorias", en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital. Estudio de sociedades de capital y de la legislación complementaria* (Embid Irujo., J. M. dir.), Marcial Pons, Madrid_Barcelona-Buenos Aires-Sao Paulo, 2016, pp. 87-108. Para concepto del deber de fidelidad, *Vid.,* Viera González, J. "La imprescindible función jurídico-económica del deber de fidelidad del socio en las sociedades de capital cerradas", en AA.VV., *Estudios de Derecho de Sociedades y de Derecho Concursal. Libro en homenaje al profesor Jesús Quijano González* (Peñas Moyano, M. J. coord..), Universidad de Valladolid, Valladolid, 2023, pp. 897-911, esp. 900 y 901.

[430] *Vid.,* Peñas Moyano, M. J., *Las prestaciones accesorias en la sociedad anónima,* Aranzadi, Navarra, 1996, pp.47-67.

carácter accesorio y facultativo, susceptibles de retribución por la sociedad, reguladas en lo esencial por sus estatutos y ajenas a su capital social"[431].

Con relación a la naturaleza jurídica de las prestaciones accesorias, y pese a existir teorías que niegan el carácter social de las mismas pese a su presencia en estatutos, lo cierto es que estamos ante una verdadera y propia obligación social. El interés perseguido no se limita al cambio, sino que se identifica con el interés de la sociedad, ya que las prestaciones accesorias persiguen los mismos fines que la sociedad[432].

Partiendo de la naturaleza social de las prestaciones accesorias y en nuestra aproximación al estatuto jurídico del socio en la sociedad laboral, podemos afirmar que mientras las prestaciones accesorias son verdaderas obligaciones sociales vinculadas a la posición de socio y reguladas en los estatutos sociales, la prestación de trabajo en el socio trabajador nace de la relación laboral instrumentalizada a través del contrato de trabajo.

A su vez, las prestaciones accesorias pueden existir o no, no siendo esenciales ni necesarias para la constitución y vida de la sociedad, mientras que en las sociedades laborales la prestación de trabajo o servicio por parte de los socios es esencial, no solo para su constitución sino para el mantenimiento de su calificación de laboral y, por tanto, de entidad de la economía social.

Siguiendo con aquellos aspectos que alejan a las prestaciones accesorias de la figura de los socios trabajadores de la sociedad laboral, es necesario apuntar el contenido mismo de ambas figuras, puesto que mientras las prestaciones accesorias suponen la obligación de prestar servicio a la sociedad, en la sociedad laboral estamos ante una relación laboral

---

[431] *Vid.,* Peñas Moyano, M. J., *Las prestaciones accesorias*…, *op. cit.,* p. 68; Espín Sáez, M., Las prestaciones accesorias en las sociedades reguladas por la nueva ley de sociedades de capital: implicaciones laborales, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, nº 24, 2011, pp. 1-20.

[432] La profesora Peñas Moyano expone las diferentes teorías, en las que no podemos entrar por exceder el alcance de nuestro estudio, y que discurren entre los que negaban el carácter social a las prestaciones accesorias aun estando presente en los estatutos, afirmando que las obligaciones surgen de un contrato de compraventa que vincula a los socios únicamente en sus términos y que consecuentemente puede ser resuelto ante una falta de pago punto la posición contraria es la que defiende la naturaleza social de las prestaciones accesorias con todas las consecuencias que ello traería consigo, entre otras, la no obligatoriedad de su retribución, pues no se está ante un precio como elemento de un contrato de compraventa. *Vid.,* Peñas Moyano, M. J., *Las prestaciones accesorias*…, *op. cit.,* pp.69-80; López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*,, pp. 55-57.

por cuenta ajena y por lo tanto en la que concurren las notas de ajenidad, dependencia y voluntariedad.

Por otro lado, aunque la prestación accesoria puede no ser a título gratuito y por lo tanto pudiera asimilarse al salario o la retribución recibida por los socios trabajadores, atendiendo a la distinta naturaleza jurídica de uno y otro concepto, no se asemejan, pues mientras que el salario es contraprestación al trabajo por cuenta ajena y no se hace depender, en principio totalmente, de los resultados empresariales, es decir, es ajeno a los riesgos, las prestaciones accesorias podrían estar condicionadas a la obtención de beneficios, previendo los estatutos una participación en beneficios de carácter extraordinario y distinta, por supuesto, a la correspondiente por la participación en el capital social.

En lo que refiere a las sociedades laborales, el socio trabajador por cuenta ajena presta el servicio o trabajo en el marco de la legislación laboral, lo cual obliga a dejar a un lado la posibilidad de una especial regulación en los estatutos adaptada a los fines de la sociedad, al modo que se permiten configurar las prestaciones accesorias en las sociedades de capital, consecuencia de la pura relación de dependencia existente entre socios y sociedad. Esta relación de dependencia, sin llegar a sacrificar la relación social, condiciona toda la vida societaria de una forma que las prestaciones accesorias no provocan[433].

En la sociedad laboral no se puede hablar de una doble aportación, una de carácter patrimonial que se integraría en el capital social en una relación de colaboración y otra de carácter prestacional, que se integraría en la organización de la empresa contribuyendo directamente en el desarrollo del objeto social. Estamos ante un doble vínculo, por una parte, social y por otra, laboral.

Para concluir, en lo que a nuestro trabajo concierne, nos referiremos a las prestaciones accesorias que se manifiestan en la figura de la persona socia que presta sus servicios de forma personal y de forma retribuida, resultando elementos determinantes a tener en cuenta, por un lado, los derechos económicos que se le asignan por razón de su aportación social; la capacidad de decisión a la hora de participar en la gestión y administración social, derivada de su aportación o de la atribución de cargos dentro de los órganos de administración; y la configuración estatutaria de la prestación accesoria

[433] *Vid.*, Peñas Moyano, M. J., *Las prestaciones accesorias*…, *op. cit.*, p.68.

incluyendo cláusulas penales por su incumplimiento y el diseño de su retribución. Así, dentro de los submodelos de persona socia trabajadora, estamos ante una por cuenta propia.

Como hemos visto, en principio el vínculo sería puramente societario, tanto en cuanto, la prestación de servicios forma parte de su estatuto jurídico articulado a través de una obligación societaria, regulada esta figura en la LETA. Refuerza la naturaleza social de la relación la posición dominante de la persona socia que realiza prestaciones accesorias en la sociedad, bien por tener el control efectivo sobre la sociedad o la consideración como vital de la prestación realizada para la sociedad[434].

Pero no queremos dejar de apuntar que el examen de los ingredientes necesarios en la determinación de la posición dominante de la persona socia, permite detectar la presencia de algunos rasgos de subordinación estructural que harían que la persona que realiza prestaciones accesorias en las sociedades de capital encajara con el modelo de persona trabajadora por cuenta propia y subordinada. A la vez, existe la posibilidad de la existencia de socios trabajadores por cuenta ajena, en los que conviven las dos relaciones, social y laboral, con plena autonomía y sustantividad, algo que se produciría en socios con un porcentaje de participación inferior a la mitad del capital social, con todos sus derechos políticos intactos, al concurrir los presupuestos de dependencia y ajenidad.

En las sociedades de capital, es perfectamente compatible la existencia de un vínculo fundado en la aportación social limitado al capital, que separa claramente la esfera personal de la social, por lo que la aportación de trabajo quedaría al margen de ese vínculo social. De hecho, en las sociedades capitalistas es perfectamente compatible la condición de persona socia que aporta capital y de persona trabajadora que presta servicio o trabajo a la sociedad de la que es accionista.

[434] Pero de lo anterior podemos deducir que, cuando no se dé la posición dominante de la persona socia trabajadora, queda un espacio abierto para que, en la prestación de servicios desarrollada al amparo de una prestación accesoria, concurran presupuestos de dependencia y ajenidad, pudiendo en este caso la prestación accesoria quedar anulada percibiendo la prestación de servicios como contrato de trabajo al que se aplica en bloque el régimen general. *Vid.,* Espín Sáez, M., Las prestaciones accesorias en las sociedades reguladas por la nueva ley de sociedades de capital…, *op. cit.,* pp. 1-20; Espín Sáez, M., *El socio trabajador*…, *op. cit.,* pp. 321-331.

Otra cuestión es si esta prestación de servicio reúne los requisitos de laboralidad fundados en las notas de ajenidad y dependencia, en atención a la posición de la persona socia trabajadora con relación a las funciones que desempeñe, si ocupa cargos en los órganos de administración y el porcentaje de participación en la sociedad[435].Por lo tanto, como hemos señalado anteriormente, es perfectamente válida en las sociedades de capital la existencia de personas socias trabajadoras por cuenta ajena y las que son trabajadoras por cuenta propia.

4.1.3. El socio o socia en la sociedad profesional.

Una vez analizados los tipos societarios tradicionales, creemos necesario prestar atención a la figura de los socios en las sociedades profesionales cuyo objeto es el ejercicio colectivo de una profesión liberal, sometidas a la regulación de la Ley de Sociedades Profesionales[436], en las que la subordinación de las personas socias trabajadoras a la sociedad es excepcionada debiendo respetar los principios de libertad e independencia de los profesionales independientes.

En estas sociedades lo característico es la puesta en común de la actividad profesional de las personas socias. El ejercicio en común se mantiene dentro de los vínculos asociativos y en principio, no implica una relación laboral[437]. Se trata de un vínculo asociativo en la que las personas implicadas son socias de industria, de modo que, aparte de participar en el capital social comprometido, quedan obligadas a aportar trabajo o servicio. Las personas socias en esta forma jurídica están amparadas por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante RETA) y recogidas en el LETA.

Las sociedades profesionales, según el art. 1.1. Ley 2/2007 de Sociedades Profesionales, son "aquellas sociedades que tienen por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional, las cuales pueden constituirse con arreglo a cualquiera de las formas jurídicas societarias previstas en nuestro ordenamiento, cumplimentando los

[435] Cuando la persona socia presta servicio o trabajo en la sociedad de la que es participe mayoritario

[436] Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales (BOE nº 65, de 16 de marzo de 2007). *Vid.*, Paz-Ares J. C., "El concepto de sociedad profesional", *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, nº. 49, 2018 (Ejemplar dedicado a: Homenaje al Profesor D. Aurelio Menéndez Menéndez), pp. 199-230.

[437] *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 41-44. Cavas Martinez, F. y Selma Penalva, A., "El estatuto jurídico de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa, nº 22, 2011, pp. 181-215.*

requisitos establecidos en esta Ley. De tal forma que las sociedades profesionales se regirán por lo dispuesto en la presente Ley y, supletoriamente, por las normas correspondientes a la forma social adoptada"[438].

La libertad en la elección de la forma jurídica deberá de coordinarse con aquellos elementos imperativos contenidos en la normativa específica destacando, entre otros, la limitación del objeto social, la composición de la sociedad, el protagonismo de los socios profesionales o la intransmisibilidad de la condición de socio profesional. Pese a esta libertad de elección de forma jurídica, es destacable la impronta personalista de este tipo de sociedad en virtud del vínculo que se genera entre las personas en el ejercicio de determinadas profesiones.

Las sociedades profesionales comparten con las sociedades laborales su consideración como instrumentos de autoempleo colectivo, de forma que las personas socias que trabajan en estas sociedades hacen de su prestación de trabajo su medio de vida. Pero ambas obedecen a modelos organizativos muy diferentes.

La dualidad de la posición de persona socia y trabajadora que se da en las sociedades laborales no se produce en las sociedades profesionales, en las que todas las personas socias están obligadas a aportar su trabajo y ejercer en común, lo que hace que solo se trate de un vínculo societario. A su vez, mientras que en las sociedades profesionales todas y cada una de las personas que prestan trabajo personal para el desarrollo del objeto social a la sociedad deben de ser socias, en las sociedades laborales basta con que la mayoría del capital social pertenezca a las personas socias que aportan trabajo con una relación laboral de forma indefinida, sin perjuicio que en favor de fomentar la participación de las personas trabajadoras en la sociedad se facilite el acceso de estas a la condición de persona socia.

Por su parte, las personas socias trabajadoras de la sociedad laboral prestan sus servicios, no estando limitado el objeto social a ninguna actividad en especial, algo que sí ocurre en las sociedades profesionales, en las que existe esa exclusividad del objeto social (art. 2

[438] *Vid.*, Saldaña Villondo, B., "Tipos especiales (II). Sociedades profesionales y laborales", en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital. Estudio de la ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria* (Embid Irujo, J. M. dir.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- Sao Paulo, 2016, pp. 527-546.

LSP[439]). A su vez, estas personas socias que prestan servicios en las sociedades profesionales, responderán personal y solidariamente junto con la sociedad de las deudas con origen en la prestación de servicio propiamente dicha[440].

Dicho lo anterior, y pese a que la prestación de servicios en la sociedad profesional se mantiene dentro de la esfera mercantil y, por lo tanto, la aportación societaria genera únicamente vínculos asociativos, y que en la sociedad laboral la existencia de doble vínculo laboral/societario es consustancial a este tipo social, nada impediría la creación de una sociedad laboral profesional.

Esta curiosa figura, posible jurídicamente, tiene la difícil tarea de conjugar y explicar la existencia, por un lado, de una prestación personal e inherente a la condición de persona socia de la sociedad profesional, con el cumplimiento de una prestación laboral derivada de una relación de laboral de carácter indefinido de las personas socias que representen mayoritariamente el capital social en su calificación como limitada o anónima laboral. La dependencia societaria de las personas socias que prestan industria es radicalmente diferente de la dependencia jurídica de las personas trabajadoras por cuenta ajena, en virtud del vínculo asociativo en el primer caso y de un vínculo cambiario en el otro.

En relación con el estatuto de estas personas socias profesionales podemos señalar el particular o especifico régimen de transmisión de la condición de socio, puesto que se establece una intransmisibilidad que se traduce realmente en una fuerte restricción a la transmisibilidad de la condición de persona socia, que opera salvo disposición contraria

[439] Art. 2. LSP Exclusividad del objeto social: Las sociedades profesionales únicamente podrán tener por objeto el ejercicio en común de actividades profesionales, y podrán desarrollarlas bien directamente, bien a través de la participación en otras sociedades profesionales. En este caso, la participación de la sociedad tendrá la consideración de socio profesional en la sociedad participada, a los efectos de los requisitos del artículo 4, así como a los efectos de las reglas que, en materia de responsabilidad, se establecen en los artículos 5, 9 y 11 de la Ley, que serán exigibles a la sociedad matriz.

[440] El art. 11 LSP diseña un doble régimen de responsabilidad. Por un lado, se sitúa la responsabilidad por deudas respecto de las cuales la sociedad responderá con todo su patrimonio y los socios lo harán de acuerdo con el régimen que corresponda, según el tipo de societario adoptado como soporte de la actividad profesional. Y, de otra parte, el régimen de responsabilidad derivada de dicha actividad frente a terceros puntos en este último caso se crea una responsabilidad solidaria entre la sociedad y el profesional que haya incurrido en responsabilidad, sea o no socio coma de forma que se incrementan las garantías de los clientes que utilizan los servicios que ofrece esta forma empresarial. *Vid.,* Espín Sáez, M., *El socio trabajador…, op. cit.,* pp. 70-74

en el contrato social y se justifica en la configuración de la sociedad profesional como comunidad de trabajo, basada en el principio *intuitu personae*. En este sentido, la normativa establece particularidades para la separación y exclusión de las personas socias. Estas particularidades o singularidades recogidas en la normativa específica tanto de las sociedades profesionales como de las laborales ponen de manifiesto el tratamiento específico que merecen algunos derechos de la condición de socio de las personas socias trabadoras en ambos tipos sociales[441].

Podemos concluir que en las sociedades profesionales, nos encontramos en presencia de la figura de una persona socia trabajadora por cuenta propia, sin dejar de apuntar, sin embargo, que habrá que atender a los diferentes elementos societarios (participación en el capital social, titularidad de derechos de voto o la implicación en los órganos societarios) para determinar si estamos ante un socio trabajador por cuenta propia *stricto sensu* o de un socio trabajador por cuenta propia y subordinado, al reunir determinados rasgos de subordinación estructural o de dependencia política[442].

4.1.4. Persona socia de trabajo y socia trabajadora en la cooperativa de trabajo asociado.

La figura de la persona socia trabajadora, como persona que presta su trabajo de forma directa para cumplir el objeto social de la entidad de la que es propietaria, está presente en las entidades de la economía social, no solo en las sociedades laborales, sino también en las sociedades cooperativas, y en lo que a nuestro estudio interesa, más concretamente en las cooperativas de trabajo asociado en las que se da la doble condición de persona socia y que aporta trabajo. Ambos tipos sociales facilitan el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción y consecuentemente, son objeto de promoción y fomento por parte de los poderes públicos en cumplimiento del art. 129.2 CE y de las Recomendaciones y Resoluciones de organizaciones internacionales.

---

[441] *Vid.,* Cavas Martinez, F. y Selma Penalva, A., "El estatuto jurídico de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 22, 2011, pp. 190-194

[442] *Vid.,* Rodríguez-Piñero, M., "La relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos", *Revista de Relaciones Laborales*", nº 1, 2007, pp. 3-19

La definición de cooperativa de trabajo asociado que contienen las leyes de cooperativas[443] bascula sobre la idea de la cooperativización del trabajo personal, para producir en común bienes o servicios para terceros (para el mercado), que permitan satisfacer las necesidades o aspiraciones laborales de todas o de algunas de las personas socias, simultáneamente o con carácter rotatorio o estacional, a tiempo completo o parcial, con carácter indefinido o temporal.

En definitiva, se puede sostener que la obtención, mantenimiento o mejora de un puesto de trabajo remunerado constituye la renta, causa o finalidad mutualística de la cooperativa de trabajo asociado, mientras que su objeto es la organización cooperativa de la prestación de trabajo personal[444]. Así, las sociedades cooperativas de trabajo asociado pueden tener como objeto social cualquier actividad económica, profesional o social, de producción y/o distribución de bienes y servicios para terceros y para el mercado.

Debemos destacar también una cuestión respecto a esta materia. El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado no es la única figura que presta de forma personal su trabajo en el entorno del cooperativismo, fuera de las de trabajo asociado o producción.

En la regulación del estatuto del socio trabajador en la cooperativa de trabajo asociado, pese a la naturaleza societaria del vínculo entre el socio trabajador y la cooperativa, nos tenemos que remitir a tres bloques normativos. Un bloque con normativa societaria que regula todo lo relativo a la condición de socio de la cooperativa, otro bloque mixto o cooperativo laboral formado por normas de Derecho cooperativo, pero salpicadas o impregnadas por la legislación laboral y un tercer bloque de normativa laboral a la que remite la propia legislación cooperativa, que regula ciertos aspectos de la prestación de trabajo.

---

[443] Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. (BOE nº 70, de 17 de julio de 1999) y el resto de leyes cooperativas autonómicas. Ver Capítulo I. Entidades de la Economía social para mas sobre regulación.

[444] *Vid.,* Paz Canalejo, N. y Vicent Chuliá, F., "De las cooperativas de trabajo asociado", en AA.VV., *Comentarios al Código de Comercio y Legislación Mercantil Especial. Ley General de Cooperativas* (Sánchez Calero, F., y Albadejo M., dirs.), Revista de Derecho Privado, Madrid, 1994, pp. 583 y ss.; Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas: régimen económico, integración, modificaciones estructurales y disolución*, Wolters KIuwer, Madrid, 2017, pp. 91-123; Costas Comesaña, J., "Cooperativas de trabajo asociado", en AA.VV., *Tratado de Derecho de sociedades cooperativas* (Peinado Gracia, J. I. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 1454-1451; Morillas Jarillo, M. J. y Feliú Rey, M. I., *Curso de Cooperativas*, Tecnos, Madrid, 2002, pp. 70-82, 94

Para adquirir la condición de socio trabajador en las cooperativas de trabajo asociado, participando en la constitución o mediante adquisición derivativa de aportaciones al capital social, es necesario desembolsar la aportación obligatoria mínima al capital, según se fije en los estatutos (la cuota de ingreso, también en uso), naciendo de esta relación jurídica, de carácter societario, la obligación de prestar su trabajo personal en la cooperativa. Así, las cooperativas disponen, sin excepción, que la pérdida de la condición de este trabajador lleve aparejada necesariamente el cese definitivo de la prestación de trabajo.

Esta doble aportación, que responde al cumplimiento del deber general de aportación social como en el caso de cualquier otro socio (art 13.5 LCoop) y al acatamiento del deber especial de aportar su trabajo directo y personal, que caracteriza a las cooperativas de trabajo asociado por razón de su particular objeto social, no genera dos relaciones, sino que forma parte del contenido del vínculo de naturaleza societaria, dando lugar tanto la aportación de capital como la aportación de trabajo, a un haz de derechos y obligaciones.

La aportación social en las cooperativas de trabajo asociado no determina el grado de implicación del socio en la dimensión económica ni organizativa de la sociedad en virtud de los principios y valores cooperativos, como así lo representa la regla de un socio un voto (salvo excepciones como el voto plural) para la toma de decisiones.

Junto a esta obligación común, la persona física que quiera adquirir la condición de socio trabajador debe a su vez con su trabajo personal y directo cumplir el objeto social de proporcionar empleo estable y de calidad a las personas socias trabajadoras[445], generándose en este momento un derecho positivo del socio de recibir, con una periodicidad no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominadas anticipos societarios[446], participando en los futuros beneficios

[445] *Vid.,* Bengoetxea Alkorta, A., "La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento de empleo", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 123-139; Fajardo Garcia, G., "Causa y objeto de la cooperativa de trabajo asociado", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 183-210, esp. 203-208.

[446] *Vid.,* Rodríguez Santos, E., "El régimen de atributivo de las personas socias en las sociedades cooperativas de trabajo: una revisión crítica de los modelos normativos", *Temas Laborales*, nº 144, 2018, pp. 53-87.

de la sociedad como fórmula de retribución de su actividad cooperativizada (art. 80.4 LCoop.). Lo anterior refuerza la naturaleza societaria de la relación del socio trabajador con la sociedad.

La obligación y el derecho de trabajar en común o de participar en la actividad cooperativizada es inherente a la condición de socio y, por tanto, estará obligado el socio a su cumplimiento, mientras sea socio. No sorprende que la ley establezca que la pérdida de la condición de socio conlleve el cese de la prestación de trabajo en la cooperativa y que la pérdida de las condiciones para participar en la actividad cooperativa sea causa de baja en la misma[447].

Los socios trabajadores disfrutan de los derechos y asumen las obligaciones y responsabilidades que, con carácter general, establece la legislación cooperativa española tanto para los socios ordinarios como para los socios usuarios. Estos derechos, de forma somera, una vez perfiladas la obligación de aportar capital, participar en la actividad cooperativizada y el derecho al cobro del anticipo, los podemos abordar clasificándolos en derechos políticos y económicos, y también de carácter mixto, los cuales son reconocidos en la ley o en los estatutos[448].

Dentro de los derechos de carácter económico, se encuentran el derecho a participar en el reparto de resultados económicos positivos, el derecho al cobro de intereses o el derecho a actualización del valor de las aportaciones y a recibir la liquidación de estas. Los derechos de carácter político, que comportan un derecho general a la participación activa en la fijación de las políticas de la cooperativa y en la toma de las decisiones correspondientes, está formado por el derecho a solicitar la convocatoria de la Asamblea General, así como el derecho de asistencia con voz y voto en dichas asambleas. A su vez el derecho a formular propuestas de votación; derecho a elegir y ser elegido para los cargos sociales; el derecho de impugnar los acuerdos sociales; derecho a pedir que la

[447] *Vid.*, Fajardo Garcia, G., "Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador …, *op. cit.*, pp. 234-244.

[448] Nos remitimos al riguroso trabajo de la profesora SENENT VIDAL en el que detallan y analkiza los derechos y deberes, que con carácter general, suelen establecer la legislación cooperativa. *Vid.*, Senent Vidal, M. J., "Derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora de la cooperativa de trabajo asociado en la ley", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 351-394.

cooperativa ejerza la acción de responsabilidad; derecho a pedir auditoría de las cuentas anuales y finalmente, derecho a solicitar la disolución judicial de la cooperativa.

El último bloque de derechos, los de carácter mixto, está compuesto por aquellos que participan tanto de características económicas como políticas. Se encuentran en este bloque el derecho a acceder a la condición de persona socia y dejar de serlo y el derecho a adquirir y transmitir las aportaciones de capital. Asimismo, los socios trabajadores tienen derecho a recibir la formación profesional adecuada para el desempeño de su trabajo[449].

En materia de obligaciones, junto a la obligación de prestar el trabajo cooperativizado en las condiciones pactadas, se encuentran la de cumplir los acuerdos válidamente adoptados, aceptar los cargos para los que fuesen elegidos, no realizar competencia en aquellas actividades cooperativizadas[450], así como satisfacer las pérdidas imputadas, entre otras.

Como ya hemos apuntado con anterioridad, en atención a la extensión o impregnación de la normativa laboral que regula la prestación de trabajo, aquellos socios trabajadores mayores de 16 años y menores de 18, tendrán los derechos y obligaciones propios de la condición de socio trabajador, con las limitaciones, derivadas de la legislación laboral sobre el trabajo de menores, (art. 6.2 y 6.3 ET), duración de la jornada, (art 34 ET) y descanso semanal (art. 37 ET) reproducidos por las leyes cooperativas, así como las restricciones derivadas de la propia legislación cooperativa en cuanto a la imposibilidad de los menores para ser miembros de órganos de gestión, dirección, representación e intervención de cooperativas. En materia de baja, incapacidad legal o física definitiva para prestar su trabajo, necesariamente causará baja obligatoria en las cooperativas de trabajo asociado como socio trabajador[451].

Las sociedades laborales y las cooperativas de trabajo asociado son las formas jurídicas típicas de trabajo asociado de la economía social, en base a la participación de las

[449] *Vid.,* Fajardo Garcia, G., "Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador …, *op. cit.,* pp. 233-248.

[450] *Vid.,* Alegre Nueno, M., "La relación entre cooperativa de trabajo asociado y socio. Problemática planteada", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 277

[451] *Vid.,* Costas Comesaña, J., "Cooperativas de trabajo asociado…, *op. cit.,* pp. 1474-1475.

personas trabajadoras en la sociedad y su configuración como medio de autoempleo colectivo con características particularizadas. Pero la diferencia fundamental entre estas dos formas jurídicas, cuyo fin es el mantenimiento o la creación de empleo para sus miembros, reside en el estatuto laboral de las personas socias trabajadoras enfrentado a la relación societaria de las personas socias de la sociedad cooperativa. En la sociedad laboral, las personas socias trabajadoras prestan su servicios o trabajo para la sociedad en la que participan como propietarias de parte del capital social, mientras que en la cooperativa de trabajo asociado las personas socias trabajadoras desarrollan conjuntamente la actividad cooperativizada como indica la ACI, puesto que se unen para la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones mediante una empresa de propiedad conjunta.

En las sociedades cooperativas de trabajo asociado la cooperación de todas y cada una de las personas socias es la base para lograr el fin social y con el desarrollo de la actividad cooperativizada se busca satisfacer las necesidades que originaron la constitución de la cooperativa[452].

Sin embargo, esto es algo que no se da en las sociedades laborales al no ser toda la masa social la que desarrolla las actividades que integran el objeto social, ya que existen personas socias que no desarrollan el objeto social. En las cooperativas, la figura del socio colaborador podrá ser prevista en los estatutos con limitaciones.

En las sociedades laborales la calificación de laboral por el registro administrativo correspondiente descansa, entre otras cosas, en la acreditación de esas personas socias con un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Se enmarcan en la categoría de socios trabajadores, y si se extingue esa relación laboral, no opera automáticamente la exclusión

[452] *Vid.,* Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas*…, *op. cit.,* pp. 123-139. LÓPEZ GANDÍA, tras el análisis de las diferentes posturas que defienden la naturaleza laboral o societaria, y ante los intentos de algunos de ellos de defender la naturaleza laboral de la relación, afirma que no es posible defender esta postura ni con los datos de la normativa cooperativa estatal ni la autonómica. Es más, no ve posible defender la naturaleza laboral de la relación ni siquiera una naturaleza laboral de carácter especial. *Vid.*, López Gandía, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 35-70; Alegre Nueno, M., "La relación entre cooperativa de trabajo asociado y socio. Problemática planteada", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 268-272.

social, sino que el socio puede conservar la cualidad de socio, pasando sus participaciones sociales a ser de la clase general.

En lo que a las cooperativas de trabajo asociado se refiere, nos encontramos frente a una forma de trabajo asociado diferente en forma a la de las sociedades laborales, pues en la cooperativa no se construye la figura societaria como pura aportación de capital, así como la inexistencia del contrato de trabajo como forma de aportar trabajo por cuenta ajena para la sociedad en una relación de cambio.

En la cooperativa, la prestación de trabajo es fruto de una relación societaria, no de una relación de cambio, aun cuando existan socios que aporten capital como socios colaboradores o asociados, único aspecto en el que se aproximan las dos formas jurídicas.

Otra cosa sería que el legislador decidiera intervenir en las cooperativas de forma similar a las sociedades laborales, reconociendo o configurando esa doble relación, societaria y laboral, es decir, configurando la relación laboral a la existente societaria, como sucede en el ordenamiento italiano o una única relación laboral que deriva de un contrato de sociedad por expreso mandato legal, como ocurre en el sistema francés[453].

En las sociedades cooperativas de trabajo asociado, pese al carácter societario de la relación y, por tanto, sujeta a las normas cooperativas, es importante mencionar la aplicación del derecho del trabajo por una doble vía.

Por un lado, por la impregnación de la normativa laboral en las leyes cooperativas, tanto estatal como autonómicas, que recordemos que, junto a los estatutos y normas internas, determinan el alcance de la autonomía societaria que regula las condiciones laborales. Y la segunda vía se produciría por la extensión de las propias normas laborales en cuestiones como las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la prevención de riesgos laborales o la tutela jurisdiccional[454], que, a ciertos efectos, asimilarían a los

[453] *Vid.*, López Gandía, J., *Las cooperativas de trabajo asociado…, op. cit.*, pp. 67-68.

[454] *Vid.*, López Gandía, J., *Las cooperativas de trabajo asociado…, op. cit.*, pp. 559-604. GARCÍA JIMÉNEZ hace un repaso por la normativa laboral en el derecho cooperativo español tras colocar el legislador estatal, competente en materia laboral, la relación de los socios trabajadores con su cooperativa en el ámbito de las relaciones societarias, y por tanto excluyendo del ámbito de la legislación laboral y dejando con ello por entero la legislación autonómica competente la regulación de las condiciones de trabajo. García Jiménez, M, "Alcance jurídico laboral de la relación societaria entre el socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de*

socios con los trabajadores por cuenta ajena. Esto ocurre en las sociedades laborales puesto que la doble relación, societaria y laboral, delimita las normas societarias y laborales, sin dejar de olvidar que unas y otras condicionan o particularizan el estatuto de los socios trabajadores.

El socio trabajador en las cooperativas de trabajo asociado se encuadraría en la figura de persona trabajadora por cuenta propia y subordinada, siendo la subordinación la nota que separa a estos socios trabajadores tanto de los trabajadores por cuenta propia en los que

---

sus socios trabajadores (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 293-314, esp. 302-312. Apuntar el interesante trabajo de LÓPEZ I MORA que realiza una revisión crítica sobre el estatuto profesional de los socios trabajadores de la cooperativa y realiza unas propuestas de mejora que se mueven entre mantener la extralaboralidad del empleo cooperativo, la paralaboralización del mismo (opción adoptada actualmente), incluir las actividades en el estatuto del trabajador autónomo y extenderles la tutela del trabajador autónomo económicamente dependiente, incluir esta prestación de trabajo como relaciones de trabajo de carácter especial y por último la asimilación del trabajo cooperativo a la relación laboral común. El autor propone en unas de sus ideas fuerza de su propuesta la posibilidad de "*homogeneizar, tal vez en un mismo Estatuto profesional, el tratamiento normativo del empleo cooperativo con el que desarrollan los socios trabajadores en la otra modalidad nuclear de la economía social productiva las sociedades laborales*". *Vid.,* López i Mora, F., "Socios trabajadores de cooperativas y Estatuto profesional: revisión crítica y propuestas", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 315-325. En este sentido también Pérez Campos A. I., "Socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado: ¿asalariado y/o autónomo?: evolución, tendencias y nuevas propuestas", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 38, 2021, pp. 55-92. En relación con el ejercicio del derecho de conciliación de la vida familiar y laboral en las cooperativas, los profesores SENENT VIDAL Y GARCÍA CAMPÁ llevan a cabo un estudio sobre la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de junio de 2016 (Asunto C-351/14) llegando a la conclusión de que independientemente de que la naturaleza del vínculo del socio trabajador con la cooperativa fuera laboral o societaria, esta da lugar a un prestación profesional y por lo tanto la Directiva europea 2010/18/UE DEL CONSEJO de 8 de marzo de 2010 (DOUE nº L 68/13, de 18 de maro de 2010) por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/C, es de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, puesto que la identidad que la hace plenamente aplicable a la persona socia trabajadora no es la naturaleza del vínculo (societaria en el caso de las cooperativas de trabajo asociado), sino en la naturaleza de su prestación efectiva. *Vid.,* García Campá, S, Senent Vidal, M. J, "¡Mis socios no me dejan conciliar! El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las sociedades cooperativas. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 16 de junio de 2016", *CES*, nº 38, 2016, pp. 193-220.

se presume la ausencia de dependencia entre el trabajador y la sociedad, como de los trabajadores por cuenta ajena porque en el contexto societario adquiere un perfil propio y característico, que lo aleja del concepto jurídico laboral de dependencia.

Se trata de un estatuto profesional que, a través de mínimos de carácter imperativo y remisiones a la autonomía estatutaria en aquellos aspectos que deben ser adaptados a las necesidades de cada sociedad, se acomoda perfectamente a los rasgos que tipifican esta manifestación de la figura del socio trabajador[455].

El artículo 7 de la Ley General de Seguridad Social (en adelante TRLGSS) [456] incluye al socio trabajador dentro del sistema y el artículo 14 establece las modalidades de incorporación de este colectivo, decantándose por una solución flexible que permite el ejercicio de opción entre su inclusión en el Régimen General de Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o en el RETA, siempre que quede recogido expresamente en los estatutos de forma unitaria para todos ellos. De esta manera se subraya la tipicidad de la figura societaria[457]. Lo anterior difiere del tratamiento de las personas socias trabajadoras de las sociedades laborales, que no pueden optar, sino que serán consideradas trabajadores por cuenta ajena, asimilados a trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia según se establece en los art. 136 y 305 TRLGSS, y que abordaremos con detenimiento en este capítulo y en el siguiente.

Finalmente, y de acuerdo con la mayor parte de las leyes cooperativas[458], en las de primer grado, que no sean las cooperativas de trabajo asociado, o de explotación comunitaria de la tierra, y en las de segundo grado, los estatutos podrán prever la admisión de socios de

---

[455] *Vid.*, Espín Sáez, M., *El socio trabajador…, op. cit.*, pp. 180-184

[456] Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE nº 261, de 31 de octubre de 2015).

[457] *Vid.*, Espín Sáez, M., *El socio trabajador…, op. cit.*, pp. 180-184

[458] Art. 13.4. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. En Castilla y León, el socio de trabajo está regulado en el art. 25 Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL nº 79, de 26 de abril de 2002) (BOE nº 116, de 15 de mayo de 2002), modificada por la Ley 6/2011, de 4 de noviembre, por el que se modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León (BOE nº 280, de 21 de noviembre de 2011) y la Ley 2/2018, de 18 de junio, por la que se modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León. (BOE nº 162, de 5 de julio de 2018)

trabajo que han de ser siempre personas físicas, consistiendo su actividad cooperativista en la prestación de su trabajo personal en la cooperativa. El régimen jurídico de estos socios de trabajo se establece en los estatutos, pero no de manera absoluta, pues se deben respetar los límites de las normas cooperativas, de forma que se debe fijar el procedimiento de ingreso de estos socios de trabajo, así como los criterios para asegurar su equitativa y ponderada participación en la sociedad. En ellos se establecerá a su vez en caso de preverse, la solución elegida para imputación de las pérdidas ocasionadas por la actividad cooperativizada de prestación de trabajo, que no son coincidentes en las diferentes leyes cooperativas ni en cuanto al cargo al que se realiza ni a la cuantía de la contraprestación económica garantizada a los socios de trabajo[459].

A efectos del marco protector de Seguridad Social, se determina la obligación de afiliación en el régimen correspondiente o de forma más específica, algunas normas cooperativas (art. 21.6 Ley 5/1998 de Cooperativas de Galicia[460]) disponen que los socios de trabajo se asimilen a trabajadores por cuenta ajena. Los estatutos podrán también regular la participación de los socios de trabajo en el Consejo Rector. Para los socios de trabajo, se contempla la aplicación de las normas establecidas en la Ley para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, en todo caso con carácter de mínimos o con las salvedades establecidas en torno a la regulación específica de los socios de trabajo (art. 13.4. LCoop.)

Esta última previsión del régimen jurídico nos permite identificar algunas de las diferencias que existen entre los socios de trabajo y los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, ya que, mientras que los primeros forman parte de sociedades cooperativas en la que existe cogestión porque, pese a no cooperativizar el trabajo totalmente admiten socios cuya actividad cooperante es una prestación de actividad personal y profesional, junto a los socios típicos o usuarios, los segundos forman parte de una cooperativa en la que la autogestión es total. Por esta razón, según prevén algunas leyes, la aplicación a los socios de trabajo de la normativa de los socios

[459] Se garantiza a los socios de trabajo una determinada renta societaria, que no salario *Vid.*, Fajardo Garcia, G., "Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador …, *op. cit.*, pp. 231-232.

[460] Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de Cooperativas de Galicia (DOG nº 251, de 30 de diciembre de 1998) (BOE nº 72, de 25 de marzo de 1999)

trabajadores no se realiza de forma automática, sino con salvedades en aquellos preceptos que regulan de manera especial, el régimen de los socios de trabajo[461].

Por otro lado, sí es cierto que ambos tienen en común su peculiar posición, porque pese a la denominación de socios trabajadores, no son personal laboral o asalariados de la cooperativa, sino que son socios cuya prestación de trabajo no tiene carácter laboral sino societario, como actualmente expresa su normativa y trataremos seguidamente en detalle[462].

Hasta la actual Ley de Cooperativas de 1999, la Ley General de Cooperativas de 1987, así como sus predecesoras, guardaban silencio en torno a la naturaleza jurídica de la relación entre los socios trabajadores y la sociedad, lo que supuso que surgieran posturas doctrinales enfrentadas. En concreto, son tres las posturas doctrinales señaladas por algunos autores: la defensora de la naturaleza societaria, la de la naturaleza laboral y la de un *tertium genus* o naturaleza mixta[463].

---

[461] *Vid.,* Morillas Jarillo, M. J. y Feliú Rey, M. I., *Curso de Cooperativas*, Tecnos, Madrid, 2002, pp. 140-146

[462] Art. 99.1. Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León "La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria".

[463] LUJÁN ALCARAZ cataloga en tres las posturas doctrinales, a la vez que hace un análisis de cada una de ellas. *Vid.,* Luján Alcaraz, J., "El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 5, 1999, pp. 127-140. Sobre esta tercera postura doctrinal mixta, LÓPEZ GANDÍA reduce a dos las posturas al considerar que las posiciones mixtas pues poseen un valor más descriptivo que caracterizador. Por entender que excede el objeto de este trabajo remitimos desde una perspectiva laboral a LÓPEZ GANDÍA, que realiza un magnífico y riguroso análisis de las diferentes posturas mantenidas por unos y otros autores en torno a la naturaleza del vínculo entre el socio trabajador y la Sociedad Cooperativa hasta la promulgación de la Ley de Cooperativas de 1999. *Vid.,* López Gandía, J., *Las cooperativas de trabajo asociado…, op. cit.,* pp-.35-70. *Vid.,* también el trabajo de Espín Sáez, M., *El socio trabajador*…, *op. cit.*, pp. 132-137. La doctrina mercantilista, también ha puesto de manifiesto en el pasado la controversia con relación a este asunto, algo superado al no existir duda actualmente de la naturaleza societaria. La posición de la doctrina en relación con la naturaleza de la relación entre el socio y el trabajador en las Cooperativas de Trabajo Asociado ha evolucionado no solo normativamente, sino también jurisprudencial y doctrinalmente, y en este sentido la profesora FAJARDO hace también un recorrido por las tesis defendidas definiendo como clave la Ley de cooperativas de 1974 y la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de junio de 1974, que marcan las bases de la denominada tesis de laboralidad de la relación de la relación del socio trabajador con la cooperativa de trabajo asociado, hoy superada. *Vid.,* Fajardo Garcia, G., "Naturaleza jurídica de la relación entre la

Las dos posturas enfrentadas, entre quienes defendían la naturaleza societaria y quienes defendían la naturaleza laboral de la relación, condicionadas por la omisión en la normativa cooperativa en torno a la naturaleza jurídica de la relación, quedaron superadas tras la entrada en vigor de la Ley General de cooperativas de 1999, que determinó la naturaleza societaria en su artículo 80[464].

La tesis defendida por algunos autores de la doctrina laboral admitía el reconocimiento de una dualidad de regímenes jurídicos. De un lado, el societario, que ordenaría la condición de socio y, de otro, el laboral, que regularía su condición de trabajador, al considerar que el trabajo cooperativo no tiene su origen en el contrato social, sino en un contrato laboral. Los defensores de esta tesis asimilaban la posición del socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado a la de cualquier trabajador por cuenta ajena[465].

---

cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador …, *op. cit.*, pp. 248-262. *Vid.*, también Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 111-123; Costas Comesaña, J., "Cooperativas de trabajo asociado…, *op. cit.*, pp. 1471-1473.

[464] El legislador estatal reconoce expresamente en su art. 80.1 *in fine* que "la relación de los socios trabajadores con las cooperativas es societario". El propio artículo 80 vuelve a reiterar el carácter societario de la relación cooperativa en las cooperativas de producción, cuando en su apartado quinto declara aplicables a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre prevención de riesgos laborales, que se aplicarán teniendo en cuenta aquellas "especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa". El reconocimiento explícito de la naturaleza societaria, la relación cooperativa de trabajo ha seguido. Ha sido seguido por la mayoría de las regiones cooperativas autonómicas. *Vid.*, Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 111-122,

[465] Entre otros, MONTOYA mantenía que el estatus laboral del socio trabajador debía regirse por normas de la legislación laboral. *Vid.*, Montoya Melgar, A., "Sobre el socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado". en. AA.VV., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, pp. 139-154. El autor mantiene que, aun siendo societaria, posee una fuerte impregnación jurídico laboral, puesto que para ser socio trabajador es preciso tener la capacidad requerida para ser trabajador asalariado (16 años.), los menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos ni peligrosos, así como las normas de seguridad y salud en el trabajo se aplican a las actividades de cooperativa. Consecuencia de la elaboración de la posición jurídica del socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado es la atribución del conocimiento de los litigios que se susciten en la materia al orden social de la jurisdicción actualmente, a través del proceso laboral ordinario. *Vid.*, Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021, pp. 573-574. PANIAGUA mantenía también la viabilidad de la doble condición societaria y laboral, pese al reconocimiento legal de la Ley de cooperativas en Paniagua Zurera, M., "La Sociedad Cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión

Por otro lado, contrapuesta a la anterior, la tesis mayoritariamente aceptada[466] defendía que los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado únicamente se vinculaban con esta a través de una relación societaria, la cual era incompatible con las notas de ajenidad y dependencia que definen el contrato de trabajo.

La principal objeción que se opone a las tesis contractuales o que defienden la naturaleza laboral de la relación, es la indudable conexión entre el origen del trabajo que realiza el socio y el contrato de sociedad, así como la falta de ajenidad, tanto en los medios de producción como en los frutos, las utilidades patrimoniales y los riesgos. Por lo que, a pesar de concurrir las demás notas configuradoras de la relación laboral (art. 1.1 del ET), la voluntariedad, la personalidad y la dependencia de este trabajo, se niega el carácter laboral de la prestación de trabajo y, por lo tanto, la aplicación preferente del Derecho Laboral en su regulación.

El reconocimiento expreso del carácter societario del trabajo cooperativo en la Ley se ve reforzado en la contraposición de la posición de los socios trabajadores y la de los trabajadores por cuenta ajena, al diferenciar entre socios trabajadores y trabajadores con contrato de trabajo. Refuerza el carácter no laboral de la prestación de trabajo de los socios trabajadores el marco básico del régimen de prestación de trabajo de los socios trabajadores, recogido en los estatutos o en el Reglamento de régimen interno; la remisión a la jurisdicción social para para dirimir cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores por su condición de prestadores de trabajo; así como la posible asimilación de los socios de trabajo al régimen de Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena[467].

---

social. Vol 1. Tomo XXII del *Tratado de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G. J. coord..), Marcial Pons, Madrid, 2005, pp. 109-111.

[466] Entre otros, *Vid.,* Paz Canalejo, M., "La cooperativa como superación del esquema clásico de las relaciones laborales: los socios de trabajo y las cooperativas de producción ante la reforma legislativa", *Revista de Política Social*, nº 133, 1982, pp. 7-77; López Gandía, J., *Las cooperativas de trabajo asociado…, op. cit.,* pp. 35-70.

[467] A si, la relación mutualista que desarrollan los socios trabajadores en las cooperativas tiene naturaleza societaria, siendo, por tanto, de aplicación preferente en su constitución, vigencia y extinción de la relación entre el socio trabajador y la cooperativa el derecho cooperativo (Ley, estatutos y acuerdos sociales) y solo de manera supletoria será de aplicación el Derecho Laboral. *Vid.,* Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas*…, *op. cit.*, pp. 119-120;

El profesor LÓPEZ GANDÍA, defensor de la naturaleza societaria de esta relación, señala que se puede determinar el grado de remisión de la normativa reguladora, la ley estatal de cooperativas y leyes autonómicas, a la legislación laboral, que vendría a trasponer o a convertir en normativa cooperativa (cooperativización del régimen laboral de los socios) y hablar entonces de modelos de trabajo asociado más o menos *laboralizadores* o *para-laboralizadores* en sentido figurado y por comparación, si se quiere, entre el régimen jurídico cooperativo de la prestación de trabajo, de la condición de socio trabajador y el de los trabajadores por cuenta ajena sujetos al derecho del trabajo[468].

Es evidente que la literalidad del artículo 80 de la Ley de Cooperativas estatal y de gran parte de las leyes autonómicas, refuerzan la validez de las tesis societarias o cooperativas, que consideran que esa relación nace efectivamente de un contrato de sociedad, frente a aquellas tesis laboralistas o contractuales, que defienden que surge de un contrato de trabajo.

A pesar de esta clara voluntad del legislador, ser reconoce una clara influencia del derecho laboral en la regulación del contenido de la actividad cooperativa, es decir, la prestación del trabajo personal por parte del socio trabajador en las cooperativas de trabajo asociado, con el propósito de no discriminar a estos en relación con los trabajadores por cuenta ajena en materias que derivan de la prestación de su trabajo personal para la producción o distribución de los bienes y/o servicios para terceros[469].

Entendemos que ésta es la figura, de entre las revisadas en este epígrafe, que más se aproxima a la del socio laboral, y de ahí que la hayamos abordado con mayor extensión que el resto de los supuestos.

5. La persona socia trabajadora de la sociedad laboral.

La figura de la persona socia trabajadora no es exclusiva de las sociedades laborales, aunque en estas adquiere una especial relevancia por las peculiaridades que en este tipo social se producen como entidades de la economía social.

---

[468] *Vid.,* López i Mora, F, "Problemática de los socios trabajadores de las empresas de economía social, ¿socios o trabajadores?, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 31, 1999, pp. 9-46; López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 62.

[469] *Vid.,* Costas Comesaña, J., "Cooperativas de trabajo asociado…, *op. cit.,* pp. 1472.

Como dice ESPÍN SÁEZ[470], en un primer acercamiento, la persona socia trabajadora sería la persona física que desempeña de forma personal, habitual y a título lucrativo una prestación de servicios en una organización o en una sociedad constituida en base al contrato de sociedad del que forma parte.

Mientras que la naturaleza jurídica del vínculo societario no alberga ninguna duda en relación con los derechos y obligaciones que de ella se derivan, la naturaleza de la prestación de servicios será calificada en virtud de las concretas circunstancias en las que se ejecute, y vendrá condicionada por el contenido de la relación jurídica asociativa de la que es titular la persona socia trabajadora y por la forma jurídica constituida para el desarrollo de la actividad social.

De este modo, hablaremos de prestación laboral cuando el servicio o trabajo sea prestado por cuenta ajena y, por tanto, objeto de la legislación laboral.

Debido a lo anterior la posición jurídica de la persona socia trabajadora será la resultante de su doble faz, como persona socia y como prestadora de servicio. La relación asociativa es el centro de gravedad de su posición jurídica, ya que su configuración efectiva hace que atraiga o excluya otras relaciones o permita su autonomía y plena convivencia[471]. Es decir, en algunos casos la relación asociativa excluye o atrae hacia sí la relación laboral o cambiaria, mientras que, en otros casos, como el que es objeto de nuestro estudio, el de la sociedad laboral, se conservan ambas relaciones, la asociativa y la laboral.

La figura de la persona socia trabajadora, de forma general y antes de determinar la forma jurídica en la que desarrolla una prestación de servicio de forma personal, habitual y a título gratuito, ha sido considerada históricamente como una figura situada en la zona gris del Derecho del Trabajo, ante la insuficiencia del tradicional esquema bipolar que distingue entre trabajo dependiente y trabajo autónomo[472].

Las diferentes formas en las que se presenta la figura de la persona socia trabajadora, así como la amplitud de la misma, la sitúan en la frontera del campo de aplicación del

[470] *Vid.,* Espín Sáez, M., *El socio trabajador…, op. cit.*, p. 52.

[471] *Vid.*, Espín Sáez, M., *El socio trabajador…, op. cit.*, p. 52.

[472] *Vid.,* Cruz Villalón, J., "El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado", en AA.VV., *Trabajo Subordinado y trabajo autónomo, en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo, estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (Cruz Villalón, C. ed.), Tecnos, Madrid, 1999, pp. 169-192.

Derecho del Trabajo, unas veces dentro y otras veces fuera del mismo, adquiriendo tonalidades más claras u oscuras, en función de que presente formas incardinables plenamente en el contrato de trabajo, otras completamente excluidas de su ámbito de aplicación, y otras en las que se presentan los rasgos típicos de las personas por cuenta propia pero subordinada y, por lo tanto, de naturaleza intermedia.

En este sentido la profesora ESPÍN SÁEZ, aplica el test de laboralidad, es decir, las notas de dependencia y ajenidad,[473] a la figura de las personas socias trabajadoras, como instrumento para la identificación de los diferentes modelos y para poder situarlas en uno u otro lado de esa zona gris. Podemos intuir que esto no siempre es fácil y que en algunos casos la calificación o localización en uno u otro sentido no es posible, por lo que se podría incluso proponer un escenario con tres posibles modelos, pasando así de una polarización a un escenario con tres vértices y por lo tanto con tres posibles soluciones o calificaciones[474].

En este escenario, el primer modelo que podemos identificar es la figura de persona socia y trabajadora por cuenta ajena. En esta figura, las dos relaciones jurídicas, la societaria y la laboral, conviven con autonomía y sustantividad propias, debido a que mientras que la posición jurídica societaria estaría dentro del ámbito de aplicación estatutario y del ordenamiento jurídico mercantil o civil, el ordenamiento laboral será el que regule la dimensión laboral, al encontrar en la prestación de servicio o de trabajo las notas características, especialmente la ajenidad, que configuran el trabajo por cuenta ajena. Estas personas socias trabajadoras estarán bajo el paraguas del Sistema de Seguridad Social, encuadradas en el Régimen General.

En el otro lado, justo opuesto, se encuentra la figura de las personas socias y trabajadoras por cuenta propia, en la que la relación asociativa se impone a la relación laboral, siendo la prestación de servicios una obligación derivada de la relación asociativa. Esta figura alberga también a aquellas personas socias y que prestan su trabajo desde una posición dominante o de control de la sociedad en base la composición de su relación asociativa. El interés perseguido por las personas socias trabajadoras por cuenta propia es compartido con el resto de las personas que componen la masa social de la entidad.

---

[473] *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 47.

[474] *Vid.*, Espín Sáez, M., *El socio trabajador*…, *op. cit.*, p. 52.

Aquí la relación societaria atrae a la prestación laboral y la ajenidad queda descartada, de manera que las condiciones y la ordenación de la prestación de trabajo o de servicio no quedan, en principio, bajo el ámbito de aplicación de la legislación laboral, sino recogidas en los estatutos o reglamentos internos, siempre en los límites establecidos por las normas que regulan los diferentes tipos societarios en los que se encuentran estas figuras. Así, como veremos, los socios industriales y aquellos que en las sociedades de capital realizan prestaciones accesorias, se encuentran en esta situación. Estas personas socias trabajadoras por cuenta propia, gozarán de la tutela pública otorgada por el Régimen Especial del Trabajador Autónomo y lo previsto en el art. 3 y siguientes del LETA, en relación con el art. 1.2. del mismo texto legal.

Por último, existen personas socias trabajadoras por cuenta propia y subordinadas, que siendo titulares de una relación asociativa en la que la prestación de servicios personales es obligatoria (bien mediante prestaciones accesorias o mediante algún otro negocio jurídico[475]), sin que concurra la nota de ajenidad, sí concurre la nota de dependencia o subordinación hacia la sociedad o el resto de las personas socias que forma parte de esta.

Al igual que ocurre en el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia, la ordenación de su régimen profesional quedará supeditado a la autonomía estatutaria, con los referidos límites de la normativa civil y mercantil aplicable, así como del Estatuto del Trabajador Autónomo, pudiendo apreciar en atención a esa subordinación que su poder de incidir en esa regulación será menor que el de las personas socias trabajadoras por cuenta propia.

Aunque se trata de una figura en la que concurren rasgos típicos del trabajador autónomo dependiente y por tanto necesitado de una mayor protección en atención a su grado de subordinación, el Estatuto del Trabajador Autónomo la excluye expresamente de la

[475] La multiplicación de los negocios jurídicos que instrumentan los complejos procesos de descentralización productiva a través de forma de trabajo por cuenta propia y en régimen de autonomía inhibe el ejercicio de la función que, en el orden jurídico clásico, tenían asignados los grandes contratos civiles (ejecución de obra, arrendamiento de servicio o mandato) o mercantiles (transporte o mediación) a través de los cuales circulaba, en el tráfico jurídico, la mayor parte de esa forma de trabajar. *Vid.*, Valdés Dal-Re, F., "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº Extraordinario, 2021, pp. 29-45.

aplicación de los preceptos legales especialmente definidos para estos, quedando relegada esta figura a la protección pública ofrecida por el RETA[476].

Estos tres modelos o categorías identifican a los diferentes tipos de persona socia trabajadora existentes hoy en día en nuestro ordenamiento jurídico y que se encuentran en las sociedades de personas (socio industrial), las sociedades profesionales, las sociedades laborales o las sociedades cooperativas, de forma expresa, y en las sociedades de capital de forma implícita, en la figura del socio que presta sus servicios a través de las prestaciones accesorias.

El estudio de la prestación de trabajo nos servirá para determinar si esta deriva de un contrato de trabajo y por tanto es autónoma y sustantiva, o si, por el contrario, se realiza en virtud de un contrato de sociedad en el que, junto a la aportación de capital para la adquisición de la condición de persona socia, se deriva también la obligación de prestación de trabajo.

5.1. Naturaleza de la relación de la persona socia trabajadora y la sociedad laboral.

5.1.1. Introducción.

Para el profesor GIRÓN TENA[477] y gran parte de la doctrina mercantilista española, la situación jurídica de una persona socia en una sociedad se caracteriza por ser una relación jurídica de cooperación, es decir, la persona socia es titular de unos derechos y obligaciones que persiguen un fin común compartido por el resto de la masa social y ordenados a tenor del tipo social en el que se desarrollan.

Las obligaciones y derechos que adquieren las personas socias que deciden formar parte de una sociedad, entendida esta como una estructura social con personalidad jurídica propia para la consecución de un fin común, se articulan alrededor de las relaciones jurídicas creadas en su seno, siendo relaciones jurídicas internas las que se dan entre las personas socias, y entre estas y la sociedad; y relaciones jurídicas externas las que se crean entre la sociedad o las personas socias y terceros ajenos a la sociedad[478].

[476] *Vid.*, Espín Sáez, M., *El socio trabajador…*, *op. cit.*, p. 52-56.

[477] *Vid.*, Girón Tena J., *Derecho de sociedades: Parte general. Sociedades colectivas y comanditarias*, Madrid, 1976, pp. 285-286;

[478] *Vid.*, Uría Méndez, R., *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1998, pp. 187-199.

Así, dentro del complejo entramado de relaciones que se dan en el ámbito societario, encontramos la prestación de servicio o trabajo por parte de las personas socias como una relación interna, cuando la socia o el socio tienen el deber de prestar servicios a la sociedad como obligación puramente societaria (industria), o como una relación externa, cuando la obligación es de una naturaleza jurídica propia, como sucede en la prestación de trabajo por cuenta ajena de algunas de las personas socias nacida de una relación entre estas y la sociedad.

El conjunto de derechos y obligaciones que configura la posición de las personas socias, así como su aplicación y extensión, suponen unos límites más o menos permeables a la penetración de los presupuestos de laboralidad, los cuales se determinan y ordenan de forma diferente para cada forma jurídica, especialmente en lo relativo a la dependencia y ajenidad. De esta forma, la relación jurídica de cooperación influirá o impondrá algunos límites a otras relaciones jurídicas, como la laboral.

Uno de los requisitos legalmente establecidos que debe cumplir una sociedad laboral para la obtención y conservación, en su caso, de la calificación de laboral es que al menos la mayoría de su capital social sea propiedad de las personas trabajadoras que presten en ella servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido (art. 1.2.a. LSLP). Así, este precepto acuña uno de los rasgos distintivos por excelencia de las sociedades laborales y que no es otro que la concurrencia de la doble relación[479], societaria y laboral, que han de reunir las personas socias

[479] El requisito de que la mayoría del capital social debe pertenecer a trabajadores que presten sus servicios en la sociedad mediante una relación laboral por tiempo indefinido, y por tanto el reconocimiento de un doble vínculo societario y laboral, se remonta a la Ley de sociedades anónimas laborales de 1986. *Vid.*, Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., "Tomo XV. Sociedades Laborales…, *op. cit.*, pp. 40-42; Vega Vega, J. A., Sociedades Anónimas Laborales, Tecnos, Madrid, 1994, p. 119; Luján Alcaraz, J., Las sociedades laborales: aspectos laborales y de seguridad social, en AA.VV., *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (ley 4/1997)* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 149-173; Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, pp. 245-258. Pagador López J., "Las sociedades laborales. Las sociedades de garantía recíproca", en AA.VV., *Tratado de derecho mercantil* (Olivencia, M., Fernandez-Novoa, C. y Jiménez de Parga R., dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2005, 44-47; *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 82-88. Cavas Martinez, F., "Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas*

trabajadoras, las cuales son autónomas e independientes, a diferencia de lo que ocurre en las sociedades cooperativas, razón por la que la extinción de una u otra relación no afecta en principio a la subsistencia de la otra.

La compatibilidad de las dos relaciones en la persona socia trabajadora ha sido reconocida jurisprudencialmente[480], no de forma específica para las sociedades laborales, pero sí en el seno de las entidades puramente capitalistas, en base a la propia existencia de una sociedad con personalidad jurídica diferenciada de las personas que la constituyen. De este modo, los socios trabajadores con su aportación de capital contribuyen a crear una sociedad con personalidad jurídica propia y son titulares a su vez de derechos y

(Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 333-335. Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral…, *op. cit.*, pp. 213-243;

Para CANO LÓPEZ es difícil separar los perfiles societarios y de colaboración de los de intercambio de fuerza de trabajo por salario, por lo que en palabras del autor "la constitutiva imbricación de lo laboral en los societario, unido al permanente y armónico mestizaje entre los momentos de cambio y los momentos de colaboración que caracteriza la relación del socio trabajador por la sociedad laboral, nos mueve a la síntesis de la naturaleza jurídica de la condición de socio trabajador, no tanto en base a la cualidad de cotitular de una relación jurídica compleja, sino como estatus legal e imperativamente determinado. Entendiendo la poco clara noción de estatus como la concreta posición jurídica de las que brotan numerosos derechos y deberes, obligaciones, facultades y poderes" *Vid.*, ano López, A., *Teoría jurídica de la economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, p. 353.

[480] Un análisis de algunas sentencias en Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 245 y en Desdentado Bonete, A. y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la Seguridad Socia*l, Lex Nova, Valladolid, 2000, p. 120. LÓPEZ GANDÍA afirma que "la posibilidad de escindir la persona jurídica societaria de las personas físicas que la constituyen es una confirmación de la jurisprudencia que admitió la posibilidad de que en una sociedad capitalista pudiesen celebrarse contratos de trabajo con sus socios, permitiendo la separación entre socio que aporta capital y trabajador. Sin embargo, a la vez es una excepción a la aplicación. De la citada jurisprudencia, que se construyó precisamente sobre la base de que el trabajo no fuese objeto de la propia aportación social, por lo que, con el fin de evitar esa exigencia, el trabajo en las sociedades laborales es objeto de una relación autónoma laboral, no societaria, aunque se lleve a cabo por socios trabajadores a la sociedad. *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 62. La misma idea es recogida por Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo* colectivo, Madrid. CES, 2009, p. 215. Por citar alguna sentencia

obligaciones frente a los trabajadores, donde también se encuentran esos mismos socios trabajadores.

Esta posición jurisprudencial se enfrenta a la posición doctrinal mantenida por algunos autores[481]que justifican la existencia de esta doble relación por la construcción legal constitutiva contenida en la LSLP, al no ser posible la convivencia de una relación asociativa y laboral en un mismo individuo, al imponerse la primera sobre la segunda eliminando los rasgos de laboralidad. No existiría una de las notas configuradoras de la relación laboral, la ajenidad, en especial en sociedades de pequeño tamaño debido al control de la sociedad por quienes desempeñan el trabajo.

De este modo también se cuestiona la nota laboral inherente al dominio de la sociedad por parte de los socios trabajadores en cuanto a propietarios de la mayoría del capital social, superada en la práctica por la inclusión constitutiva de la norma que decide que estos son sujetos vinculados a la sociedad con una relación laboral.

5.1.2. Antecedentes normativos en relación con la naturaleza de la relación que vincula a la persona socia de la laboral. La Ley de Sociedades Anónimas laborales de 1986 y la Ley de Sociedades Laborales de 1997.

La primera de las normas de rango legal que regula en España esta figura es la Ley de Sociedades Anónimas laborales de 1986, que se promulga para permitir la consolidación de las sociedades laborales no como simple fórmula de salvamento de puestos de trabajo en las empresas en crisis, sino como un nuevo instrumento de generación de empleo y riqueza, enmarcado dentro de las entidades de la economía social[482]. Así y en este sentido, es necesario apuntar que uno de los elementos que caracterizaba (y sigue caracterizando) a las sociedades laborales pivota sobre el poder decisorio que recae en aquellos trabajadores con vínculo estable con la sociedad.

---

[481] *Vid.,* Alonso Espinosa, F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio", en AA.VV., Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (ley 4/1997) (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, p. 73; Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral…, *op. cit.*, p, 217.

[482] Entre otros *Vid.,* Pagador López J., Las sociedades laborales. Las sociedades de garantía recíproca, en AA.VV., *Tratado de derecho mercantil* (Olivencia, M., Fernandez-Novoa, C. y Jiménez de Parga R., dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2005, p. 21.

De este modo, el art. primero de la LSAL 1986 establecía que al menos el 51% del capital social debía pertenecer a los trabajadores que presten en ellas sus servicios retribuidos de forma directa, personal, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y en jornada completa, para mantener y asegurar un mayor equilibrio en el poder decisorio. Las sociedades laborales se caracterizan por estar constituidas por trabajadores por cuenta ajena en sentido técnico jurídico del ET[483], contratados a su vez por la empresa que ellos mismos como trabajadores proceden a constituir, de modo que esta primera Ley de Sociedades Anónimas Laborales no hizo otra cosa que reconocer una realidad reconocida por la doctrina (vid supra) y la práctica, que no era otra que la titularidad de una doble relación societaria y laboral, que al menos de manera formal mantienen sus rasgos identitarios.

De lo anterior podemos destacar la mención expresa a la relación laboral por tiempo indefinido y en jornada completa, excluyendo en este caso a los trabajadores con contrato a tiempo parcial. La existencia de un contrato de trabajo de carácter indefinido se explica porque la finalidad de la sociedad laboral como entidad de la economía social, es proporcionar a los trabajadores estabilidad y continuidad en la misma, así como una estabilidad jurídica a la composición del capital, evitando un trasiego de acciones derivadas de la precariedad y temporalidad laboral[484].

Posteriormente, la Ley de Sociedades Laborales de 1997, que principalmente perseguía la armonización de estas con el resto del ordenamiento societario, y por ello les permite revestir la forma de limitada o anónima, mantiene la atribución del poder de decisión a los trabajadores, pero con matices en relación con la derogada Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1986. En particular, la nueva ley establece que la mayoría del

[483] La ley de sociedades laborales subraya tres de los aspectos la noción de trabajador por cuenta ajena contenidos en el art. 1.1. ET como son la retribución y la prestación de servicios de forma persona y directa. Aspectos todos ellos que no hacen otra cosa que reforzar el carácter laboral de la relación del socio trabajador de la sociedad en su prestación de trabajo, a la vez que el compromiso personalísimo del trabajador con la sociedad. *Vid., Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., "*La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)", *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 1997, pp. 1164-1165.

[484] *Vid.,* Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., *"*La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial…, *op. cit.*, p. 1166 y López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 70.

capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ella servicios retribuidos de forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido.

Dos son las diferencias que podemos observar en relación con la norma precedente: por un lado, simplemente se ha de tener la mayoría del capital social, no el 51% y, por otro, el vínculo laboral ha de ser por tiempo indefinido, pudiendo ser a tiempo parcial o jornada completa, no como en la norma anterior, que exigía el vínculo a jornada completa. En este sentido, la ley de 1997 integra como socios trabajadores con vinculación indefinida a efectos de los requisitos de calificación de laborales, a los trabajadores con contratos a tiempo parcial y a los trabajadores fijos discontinuos[485], que anteriormente habían quedado excluidos de forma incongruente, subsanando así este error del pasado.

La presencia del contrato de trabajo junto con el de sociedad en la figura del socio trabajador hace que se cuestione la incidencia de uno sobre otro. La normativa de las sociedades laborales, desde la de 1986 hasta la actual de 2015, pese a no ser una norma laboral, sí se ocupa de cómo inciden la suspensión y extinción del contrato de trabajo, y por tanto la relación laboral, sobre la relación societaria. Por el contrario, no se regula la incidencia en la relación laboral de incumplimientos societarios, entre otras razones, por la clara separación de partida entre ambas relaciones.

[485] Los trabajadores a tiempo parcial pueden ser contratados con un contrato indefinido o temporal, mientras que los trabajadores con contrato fijo discontinuo son considerados indefinidos (art. 16 ET). En este sentido y sin extendernos más de lo debido por exceder el objeto de este trabajo, la reforma laboral operada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE nº 313, de 30 de diciembre de 2021) supone un **cambio de paradigma**, al pretender dar un salto para pasar de una contratación temporal excesiva a una reducción de la misma, en favor de una contratación indefinida. Esta reforma a su vez, entre otras muchas modificaciones, en relación al contrato fijo discontinuo incide sobre este al subraya el carácter indefinido de la relación laboral de este tipo contractual. *Vid.*, Gil y Gil, J. L., "Alcance de la reforma laboral de 2021", *Noticias CIELO*, nº Extra-0, 2022 (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021, pp. 1-4; Cruz Villalón, J., "Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la pospandemia), pp. 11-66.

De este modo, se puede observar cómo la influencia solo opera desde el contrato de trabajo hacia el contrato de sociedad, pero no al revés[486].

Ambas normas, y concretamente la norma de 1997, en cumplimiento del mandato constitucional del art. 129.2 CE de promover el acceso de los trabajadores a los medios de producción, contienen previsiones mercantiles o tributarias, con absoluto silencio sobre la dimensión laboral, excepto alguna mención a aspectos como la limitación de contratación de trabajadores con contrato indefinido (art. 1.2. LSL), lo que, para algunos autores, y en lo que a *posteriori* profundizaremos, se justifica por la presunción de la total separación e independencia de las dos relaciones de las que el socio trabajador es titular[487].'

5.1.3. Naturaleza de la relación que vincula a la persona socia con la sociedad en la Ley de Sociedades Laborales de 2015 en relación con las obligaciones y los derechos de la persona socia.

La persona socia trabajadora es titular de dos relaciones jurídicas, una societaria y otra laboral[488], que se sustentarían recíprocamente, por razón de la especialidad de la organización asociativa que se desarrolla. De este modo, la relación jurídica laboral del socio trabajador con la sociedad, en virtud de la prestación de trabajo o servicio de forma directa y personal a la misma, por el que recibe un salario como remuneración como titular de un contrato de trabajo de carácter indefinido, se somete al Derecho del Trabajo. Mientras, el vínculo societario, que nace de la aportación al capital social y que convierte al socio trabajador en titular de acciones o participaciones de la sociedad laboral y por tanto partícipe de sus beneficios o pérdidas, así como en titular un haz de derechos y obligaciones se somete al Derecho Mercantil, básicamente a la LSLP y de forma supletoria a la LSC.

---

[486] *Vid*., Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., *"*La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial…, *op. cit.*, p. 1164

[487] *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, pp. 76-82; Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo* colectivo, Madrid. CES, 2009, p. 195.

[488] *Vid.*, Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral…, *op. cit.*, pp. 216-217.

La figura del socio trabajador de las sociedades laborales, como titular de un contrato laboral de carácter indefinido, debe cumplir con las notas configuradoras del art. 1.1. ET siendo estas la libertad, remuneración, dependencia y ajenidad, ya que así lo establece la LSLP al disponer que serán sujetos que "presten en la sociedad laboral servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido". La lectura de ambos preceptos permite definir a la persona socia trabajadora como una persona física que presta sus servicios a la sociedad laboral en régimen de dependencia, esto es, dentro del ámbito de organización y dirección de la propia entidad. Y siempre a cambio de una retribución en forma de salario.

Autores como ESPIN SÁEZ o LÓPEZ GANDÍA defienden que la declaración formal que realiza el art. 1.1. de la LSLP establece una presunción de laboralidad en la relación del socio trabajador con la sociedad, pero mediante prueba en contrario esta presunción puede ser destruida, como se desprende del cumplimiento de los criterios para la calificación y descalificación[489].

De este modo, la vinculación del socio trabajador con la sociedad será doble, societaria y laboral, no pudiendo absorber o anular la primera a la segunda, puesto que como se reconoce *ex lege* lo que caracteriza y es requisito para la calificación de sociedad laboral es que la mayor parte del capital sea propiedad de las personas trabajadoras que prestan a la sociedad servicios o trabajo de forma personal y directa en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido. Por un lado, el socio suscribe un contrato de trabajo y a su vez aporta capital, convirtiéndose en titular de acciones o participaciones de la sociedad, que en atención a esa doble condición son denominadas de clase laboral[490], títulos característicos de las sociedades laborales.

---

[489] *Vid.,* López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 82-88; Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo* colectivo, Madrid. CES, 2009, p. 216.

[490] *Vid.,* Cavas Martinez, F., "Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, p. 335. López Gandía, J., "Socios trabajadores y seguridad social", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo Garcia, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 373-377; Fajardo Garcia, G. "Capital social, acciones y participaciones de la

5.1.4. Algunas consideraciones sobre el doble vínculo societario y laboral de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral.

Según LÓPEZ GANDÍA, en las sociedades laborales se observan dos relaciones perfectamente diferenciadas, societaria y laboral, desde el punto de vista jurídico, sin que la presencia del vínculo societario cree ningún estatuto laboral específico. El contrato de sociedad no incide de manera especial en los derechos y obligaciones laborales derivados de la condición de persona socia, pues ni siquiera la extinción de la condición de persona socia conlleva la extinción del contrato de trabajo[491].

Ya hemos anticipado que tanto doctrina como jurisprudencia coinciden en que en la figura del socio trabajador concurre la doble cualidad de trabajador dependiente y socio, de forma que ese doble vínculo genera dos relaciones previsiblemente independientes y autónomas con la sociedad, y cada una de ellas se rige evidentemente por su propia normativa.

La figura de socio trabajador en la sociedad laboral, por lo tanto, se dará cuando en una persona física concurran dos requisitos, siendo el primero de ellos que haya suscrito un contrato laboral de carácter indefinido con la sociedad, lo que le habilita para dar cumplimiento al segundo requisito, que no es otro que la adquisición de acciones o participación de dicha sociedad laboral.

5.1.5. Nacimiento del doble vínculo en la fundación o por adquisición de acciones o participaciones.

La sociedad laboral se constituye, por lo tanto, por un contrato de sociedad y también por un contrato de cambio, ya que el trabajo no es objeto de aportación social, al contrario de lo que sucede con la figura del socio industrial en las personalistas y sigue el régimen de prohibición de aportar trabajo, como sociedad de estructura capitalista que es.

Ambas relaciones, societaria y laboral, coinciden en su nacimiento, pues ambos contratos, de sociedad y de trabajo, deben celebrarse imbricados, de forma necesaria y simultánea en el tiempo[492]. En efecto, ambos contratos deben de ser celebrados por la mayoría de las

---

sociedad laboral: clases, representación y valoración", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo Garcia, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 679.

[491] *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, pp. 90-91

[492] *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 87.

personas socias que deben de ser ya trabajadoras, para lo que paradójicamente deben existir el contrato de sociedad y la sociedad laboral, para poder suscribir el contrato de trabajo. Por lo tanto, no cabe separación temporal, desde el punto de vista jurídico.

La superposición de ambos contratos en el momento del nacimiento o constitución de la sociedad no debe suponer la absorción de uno por otro, ni en el momento fundacional ni en el de desenvolvimiento del contrato, y mucho menos respecto a las futuras personas socias trabajadoras que se incorporen a la sociedad en funcionamiento[493].

Así, aunque las dos relaciones pueden ser simultáneas y el contrato de trabajo se realice al mismo tiempo que se constituye la sociedad laboral, la relación laboral siempre debe ser previa, al menos conceptualmente, puesto que el socio trabajador de la sociedad es socio por ser previamente trabajador que presta a la sociedad laboral servicios retribuidos de forma personal y directa de carácter indefinido[494]. Se adquiere la condición de socio trabajador porque se tiene la condición de trabajador, por lo que esta nueva condición no influye sobre el contrato de trabajo, al contrario que ocurre con la relación laboral que sí condiciona la relación societaria, puesto que si esta no es de carácter indefinido no podrá ser socio trabajador.

---

[493] Según RÍOS y LUJÁN ALCARAZ "las sociedades laborales integran la voluntad de los participantes que acuden a la estructura de sociedad capitalistas para prestar un trabajo directo y personal remunerado propia de un contrato de trabajo. En el momento fundacional de la sociedad laboral, la condición de socio de los fundadores tiene carácter previo a la condición de socios trabajadores, siendo una prioridad en el tiempo, de carácter lógico jurídico, ya que serán los administradores los que tienen atribuida la potestad para representar a la sociedad, lo que conlleva a un auténtico fenómeno de autocontratación en el caso de los socios trabajadores. De esto no se desprende la posibilidad de que el contrato de trabajo nazca *ope legis* en virtud de los estatutos sociales y la propia LSLP. Según los autores, es importante destacar los elementos constitutivos del contrato de trabajo del socio trabajador, sobre todo cuando se trata de los socios fundadores, puesto que la causa del contrato se ve influenciada por las peculiaridades societarias. En este sentido, se altera el binomio prestación de servicios y retribución y la causa del contrato pasa a estar integrada igualmente por los elementos derivados de la condición del socio. Algunas de estas manifestaciones prácticas de esta cualidad son numerosas puesto que la perdida de la condición de socio en determinados supuestos o el cambio en la calificación de la sociedad podrán ser objeto de acciones propias del contrato de trabajo. Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral…, *op. cit.*, p, 220

[494] *Vid.,* Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 246-247

Pese a que las condiciones del socio y trabajador suponen realidades jurídicas diferenciadas y sujetas un régimen jurídico distinto, los acontecimientos que suceden en la relación laboral o en la relación societaria, así como las consecuencias jurídicas que de ellos se derivan, se influyen de alguna manera respectivamente.

5.1.6. La persona socia trabajadora como titular de dos relaciones ¿autónomas? compatibles.

Una persona socia trabajadora vinculada a la sociedad a través del contrato de sociedad y a través de un contrato laboral de duración indefinida, puede decidir dejar de ser socio o trabajador sin que la otra relación se vea, en principio afectada. En este sentido un socio trabajador puede de forma voluntaria transmitir sus acciones o participaciones (con las previsiones recogidas en la LSLP), manteniendo su vinculación laboral con la sociedad laboral.

En este caso habría que atender a las normas específicas de la sociedad laboral para la transmisión de acciones o participaciones de la clase laboral, cumpliendo con la finalidad de promover la participación de las personas trabajadoras en los medios de producción, así como el mantenimiento de los requisitos para la calificación de la sociedad laboral, que son: la mayoría del capital social en manos de socios trabajadores indefinidos, el límite de un tercio del capital social así como la limitación de horas de trabajo por las personas indefinidas no socias que prestan servicios o trabajo a la sociedad.

De otro lado, las personas socias trabajadoras que dejan de estar vinculadas a la sociedad a través de un contrato de trabajo por la extinción o la suspensión de este, en principio y en atención a las particularidades recogidas en la Ley de sociedades laborales (art. 9 LSLP[495]) o en su caso en los estatutos sociales, podrían seguir siendo socios capitalistas

[495] Artículo 9 LSLP en relación a la Transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral, establece en su apartado uno que "En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, éste habrá de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 6, 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." En su apartado 2, se establece la posibilidad de establecer en los estatutos sociales normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, para los supuestos de socios trabajadores en excedencia, así como para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad.".

de la sociedad, pasando a ser titulares en ese caso de acciones o participaciones de clase general, con lo que a partir de ese momento conservan todos los derechos y obligaciones sólo como socios o titulares de parte del capital social. En este caso ocurre lo mismo que en el caso anterior en atención al cumplimiento de los requisitos para el mantenimiento de la calificación de laboral y a su vez respetando los principios y valores que le hacen merecedora de la consideración de entidad de la economía social.

El trabajo o la prestación de servicio por las personas socias trabajadoras en las sociedades laborales es objeto de una relación autónoma, laboral y no societaria, aunque se preste por socios de la propia sociedad, puesto que, como sociedad de estructura capitalista en su forma anónima o laboral, no es posible contribuir al fondo común con aportación de trabajo o industria como carga exigible a los socios, la cual si pudiera realizarse a través de prestaciones accesorias.

De este modo los socios que aportan trabajo son contratados por la persona jurídica constituida con su aportación de capital social, de modo que la relación asociativa no puede absorber la relación laboral ni explicar el trabajo de sus socios trabajadores, sino que el trabajo deriva de otro contrato que es superpuesto y compatible[496]. La relación laboral se presume autónoma y concurrente con la societaria pues su origen se encuentra en un contrato de trabajo que como hemos visto nace de forma simultánea en los casos de constitución originaria de la sociedad laboral o que preexiste a la fundación cuando se trate de una calificación como laboral de una sociedad anónima o limitada ya existente.

La sociedad laboral se constituye por un contrato de sociedad y por un contrato de cambio, de trabajo, puesto que como hemos señalado en varias ocasiones, el trabajo no es aportación al capital social como ocurre en las sociedades personalistas[497].

Los socios trabajadores son titulares de la mayor parte del capital social a la vez que mantienen una relación laboral de carácter indefinido, siendo atendidos por el ordenamiento jurídico societario a la vez que están sujetos al ordenamiento laboral, sin que la condición de titulares del capital social influya de forma decisiva en su estatus de persona que presta su trabajo de forma directa y retribuida. Esta doble relación es

[496] *Vid.,* López i Mora, F, "Problemática laboral de los socios trabajadores…, *op. cit.,* pp. 9-46.

[497] *Vid.,* López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.,* pp. 86-87

autónoma y relativamente incomunicada o impermeable[498]. Está referida impermeabilidad, dota de plena independencia a ese doble vínculo durante su vigencia. Son totalmente independientes por lo que como ya hemos apuntado, resulta totalmente posible que una vez que se extinga la relación laboral por cualquiera de las causas legalmente admitidas, se conserve la condición de accionista de la sociedad.

De las dos relaciones de las que un socio trabajador es titular, puede que resulte especialmente relevante mencionar la relación laboral, puesto que el hecho de que el trabajador sea a la vez socio en nada repercute en sus derechos y obligaciones conforme a la normativa laboral aplicable. Algo que al contrario no ocurre en la normativa societaria, en este caso la LSLP, puesto que a lo largo de ella se diferencia entre socios y socios trabajadores. Un ejemplo de lo anterior es la preferencia de los socios trabajadores sobre los socios no trabajadores en caso de concurrencia en el ejercicio del derecho de preferencia en transmisión voluntaria *inter vivos* de acciones o participaciones de la sociedad laboral (art. 6 LSLP).

La LSLP es una ley que regula solo aspectos societarios y cómo inciden sobre ellos cuestiones como la suspensión o extinción de la relación laboral, pero no regula qué ocurre con la relación laboral ante incumplimientos societarios, lo que hace que en estos casos nos tengamos que remitir a la normativa laboral, entre otras razones por la separación clara entre una y otra relación.

En relación con lo anterior, sin negar la autonomía de relaciones, se dan situaciones en las que las vicisitudes acontecidas en la relación laboral o en la societaria inciden de alguna manera respectivamente sobre la otra. Por ello, a partir de este momento analizaremos el estatuto jurídico de la persona socia trabajadora como titular, por un lado, de una relación societaria y, por otro, de una relación laboral, centrándonos en aquellos aspectos singulares o particulares de ambas relaciones en atención a esa relativa impermeabilización de una relación con respecto a la otra.

A su vez no podemos obviar que la autonomía entre los vínculos laboral y societario puede quedar difuminada y por lo tanto entrelazarse ambos, en base a la estructura organizativa y composición de la sociedad laboral, en atención a su carácter más o menos cerrado, su tamaño, su base familiar o incluso el grado de participación de los socios

[498] *Vid.,* Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., *"*La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial…, *op. cit.,* p. 1164

(trabajadores) en los órganos de administración[499]. En estos casos el presupuesto de laboralidad *ex lege* en la prestación de trabajo de los socios trabajadores se vería comprometido al poderse cuestionar la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia, lo que provocaría que la relación laboral no existiese y por lo tanto esa doble relación societaria y laboral no respondiera en verdad a dos realidades diferentes[500].

Por lo tanto, la relación societaria y la relación laboral discurren de forma paralela en la figura de la persona socia trabajadora sin obviar la existencia de puntos de conexión que hacen que la relación societaria se vea condicionada por la laboral y la laboral se vea garantizada por el funcionamiento interno de la sociedad.

5.2. El vínculo societario de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral.

La persona socia trabajadora es una figura característica de las sociedades laborales, que convive con la figura del socio capitalista o, tal y como se recoge en la LSLP, socios

[499] Alguna sentencia que resuelve la controversia en relación con la existencia o no de relación laboral en caso de un trabajador por cuenta ajena que a su vez es administrador. En este sentido STS (Sala de lo Social, Sección1ª) de 17 febrero 2009 (RJ 2009\1716) alude a la STS, 20 de Octubre de 1998 (RJ 1998, 9296) para admitir la compatibilidad de socio trabajador y administrador social al entender que se trata de un supuesto claro de sociedad de trabajadores, en la que la asunción de cargos sociales representa más una continuidad de la colaboración que una situación de poder especifico frente a los restantes socios trabajadores. La citada sentencia de 20 de Octubre de 1998 afirma que "en principio, cabe admitir la posibilidad de coexistencia o ejercicio simultáneo de cargo societario con la actividad derivada de una relación laboral ordinaria, y ello, conforme con doctrina reiterada de esta Sala -entre otras sentencias las de 3 de junio de 1991 (RJ 1991, 5123) , 27 de enero de 1992 (RJ 1992, 76) y 22 de diciembre de 1994 (RJ 1994, 10221) -, expresivas de que la inclusión o exclusión del trabajador -socio- gestor de una sociedad, dotada de personalidad jurídica, de la esfera laboral, depende de la verdadera naturaleza del vínculo y de la posición y actividad que, concretamente, realice la persona en el seno de la sociedad ... [Y como no consta] en ninguna de las actuaciones del actual proceso que se haya puesto en duda la realización de los trabajos laborales de naturaleza común, realizados por los demandantes, -con antigüedad de casi 10 años- con singularidad propia y especifica ... y de contrario el relato histórico probado asevera la realidad de tal relación laboral común y su concurrencia con la actividad societaria mancomunada. Consecuentemente, ni siquiera ha de acudirse a la presunción de laboralidad para estimar que, en el caso presente, existe una relación laboral ordinaria al margen de su coexistencia con otra distinta, en los cometidos inherentes al cargo de administrador mancomunado".

[500] *Vid.,* Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo* colectivo, Madrid. CES, 2009, p. 220-220.

generales[501] o socios titulares de acciones y participaciones de clase general. Para adquirir la cualidad de socio, unos y otros deben aportar al capital social, convirtiéndose de este modo en propietarios de una parte de la sociedad, marcando la diferencia entre ambos la vinculación laboral de carácter indefinido del socio con la sociedad. De esta forma, aquellas personas que presten sus servicios a la sociedad de forma remunerada, directa y personal con carácter indefinido, se convertirán en socios trabajadores y por tanto propietarios de acciones o participaciones de la clase laboral, mientras que el resto de las personas serán titulares de acciones o participaciones de clase general[502].

La titularidad de esas acciones o participaciones a partir de la aportación patrimonial voluntaria al capital social, compuesto por títulos de clase general y clase laboral, otorga al socio una posición jurídica compleja, integrada por un conjunto de facultades, obligaciones y acciones (en sentido procesal) reguladas por Ley y concretadas por los Estatutos de la entidad en la que se inserta y de la que deriva, dentro[503] de los límites legalmente establecidos (art. 23.d, 28 y 91 LSC)

Es necesario apuntar que el término "clase" de acciones o de participaciones sociales en las sociedades laborales no coincide con el significado de la LSC[504] ya que, por un lado,

[501] En el art. 6.2 LSLP al regular el Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria «inter vivos» de acciones o participaciones, habla con socios generales cuando habla de todos los posibles interesados "(trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales)" y más delante, en ese mismo apartado cuando habla del orden de preferencia se refiere a socios de la clase general.

[502] La LSLP 2015 rediseñó el procedimiento para el reconocimiento el cambio de la case de títulos de la clase general (los que pertenecen a los socios no trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido) a los de clase laboral (los que pertenecen a los socios trabajadores con una relación laboral carácter indefinido) y viceversa. La norma de 2015 confiere seguridad jurídica al admitir un sistema de conversión automática de la clase laboral a la clase general o viceversa debido a que el titular sea una persona socia trabajadora con contrato indefinido o no. A su vez desplaza hacía los administradores la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de los requisitos para la calificación de laboral. id., 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,* nº. 123, 2017, pp. 64-93.

[503] *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Articulo 5. Capital Social", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 68-72.

[504] En las sociedades de capital, los derechos que reconocen las participaciones y las acciones han de ser iguales en las que pertenezcan a una misma clase, pero una misma sociedad puede tener acciones de

todas las acciones o participaciones sociales en la sociedad laboral conceden los mismos derechos económicos a sus titulares y, por otro, porque la clase la determina la condición como socio trabajador con contrato indefinido de la sociedad. Lo que sí podemos afirmar es la existencia de dos "categorías" de socios cuyos derechos vendrán definidos en función de que los titulares de las acciones o participaciones sociales sean o vengan a ser, o en su caso pierdan, la condición simultánea de trabajador de carácter indefinido con la sociedad.

En las sociedades laborales, los derechos y deberes de sus personas socias, se encuentran más diseminados y fragmentados que en la ley de sociedades de capital, en atención a la especialidad jurídica de las sociedades laborales que radica precisamente en esa doble condición de sociedad de capital organizada a través de un proyecto empresarial que difiere del modelo puramente capitalista y cuya calificación como laboral le hace merecedora de la consideración de entidad de la economía social, internalizando fines sociales y de interés general, con el respeto a los valores y principios que son propios de las entidades de la economía social[505].

En las líneas posteriores centraremos nuestro estudio en las obligaciones, derechos y responsabilidades de los socios trabajadores de la sociedad laboral, mostrando más interés en aquellos derechos que derivan de la especial condición de socio y trabajador, partiendo de los derechos mínimos que el art. 93 LSC establece para los todos los socios. Según este precepto, en los términos establecidos en la LSC, y salvo los casos en ella previstos, el socio tendrá, como mínimo, el derecho a participar en el reparto de las ganancias sociales y en el patrimonio resultante de la liquidación; el derecho de asunción preferente en la creación de nuevas participaciones o el de suscripción preferente en la emisión de

distintas clases, ordinarias y privilegiadas. De esta forma, el artículo 94.1 LSC establece que las participaciones sociales y las acciones atribuyen a los socios los mismos derechos con las excepciones establecidas al amparo de la ley", pero añade que pueden otorgar derechos diferentes. El artículo 94.2 LSC establece que para la creación de participaciones sociales y la emisión de acciones que confieran algún privilegio frente a las ordinarias, habrán de observarse a las formalidades de la modificación de estatutos. *Vid.,* Vicent Chuliá, F., *Introducción al Derecho Mercantil*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 591-592; Fajardo Garcia, G. "Capital social, acciones y participaciones de la sociedad laboral: clases, representación y valoración…, *op. cit.*, pp. 683-688.

[505] *Vid.,* García Ruiz, E., "El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015…, *op. cit.*, p. 68.

nuevas acciones o de obligaciones convertibles en acciones; el derecho a asistir y votar en las Juntas Generales y el de impugnar los acuerdos sociales; y el derecho de información.

Más concretamente, la doble condición de socio y trabajador determina el ingreso de esta figura en un estatuto jurídico especial cuyas especialidades legales, debidas a la propia tipicidad de la sociedad laboral, se pueden resumir en la atribución legal de algunos derechos específicos (que no especiales en sentido de los art. 292 y 293 LSC) como son un derecho a la formulación de ofertas de compra preferente ante la transmisión *inter vivos* de acciones o participaciones (artículo 6.2 LSLP), así como un derecho a que las partes de capital adquiridas de forma derivada por el socio trabajador por tiempo indefinido sean consideradas de clase laboral (art. 5.3 LSLP), si es que antes no lo eran ya[506]. Como contrapartida, se regula un sistema protector para mantener la calificación de laboral que habilita la obligatoriedad para que las acciones o participaciones de clase laboral sean ofrecidas en el plazo de un mes desde la extinción de la relación laboral (art. 9 LSLP).

Además, los estatutos sociales podrán establecer normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, para los supuestos de socios trabajadores en excedencia, así como para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad[507].

5.2.1. Aproximación a la naturaleza de la relación de la persona socia trabajadora de la sociedad laboral en atención a las particularidades de algunas obligaciones de aquéllas.

5.2.1.1. Introducción.

Los socios trabajadores en su condición de socios adquieren una serie de deberes frente a la sociedad, frente al resto de socios, trabajadores o no, y/o frente a terceras personas,

[506] *Vid.,* Alonso Espinosa, F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio…, *op. cit.*, p. 80; Alonso Espinosa F. J., "Articulo 5. Capital Social…, *op. cit.*, p. 80.

[507] *Vid.,* Senent Vidal, M. J., Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas socias, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 838.

cuyo incumplimiento puede llevar aparejada la posible exigencia de responsabilidades, sanciones e incluso suspensión de derechos[508].

Todo lo anterior, como antes hemos avanzado, no se encuentra recogido de forma sistemática en la LSLP, sino que debemos acudir a las diferentes disposiciones legales, y la jurisprudencia para el estudio de su aplicación e incidencia en los deberes del socio. Los deberes de las personas socias se encuentran en la LSC, sin olvidar que en base al principio de autonomía de la voluntad (art 28 LSC) se pueden establecer otras obligaciones "siempre que no se opongan a las leyes ni contradigan los principios configuradores del tipo social elegido". Será necesario para cada caso, revisar los estatutos sociales y los reglamentos de régimen interno si los hubiere, así como atender a las posibles obligaciones de las personas socias trabajadoras que estén vigentes en virtud de "meros" acuerdos de los órganos sociales[509].

Así, las obligaciones de las personas socias pueden haber sido cumplidas con el desembolso total de la acción, pueden consistir en la obligación de desembolsar los desembolsos pendientes, o ampliarse estas obligaciones con la estipulación en los estatutos sociales de prestaciones accesorias (art 86 LSC y ss)[510].

5.2.1.2. En relación con las aportaciones de capital.

En las sociedades laborales, como sociedades de capital por su forma, anónima o limitada, la obligación básica de los socios es la de realizar aportaciones al capital social para poder adquirir la condición de socios. Estas aportaciones, en el caso de las limitadas, deben estar íntegramente desembolsadas en el momento de suscripción de las participaciones sociales, mientras que en las anónimas laborales se permite que no estén íntegramente desembolsadas, pudiendo desembolsarse el 25% de su valor nominal, convirtiéndose en obligación principal del socio y normalmente única, la aportación del capital no desembolsado en la forma y dentro de los plazos previstos por los estatutos (78-80 LSC).

[508] Un ejemplo de posible sanción en el art. 86.1 LSC o el art. 157.2. LSC así como de suspensión de derechos en el 152.3 LSC.

[509] *Vid.,* Senent Vidal, M. J., "Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas…, *op. cit.*, pp. 868-869.

[510] *Vid.,* Vicent Chuliá, F., *Introducción al Derecho Mercantil,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 591-592.

Cumplida la obligación y desembolsada íntegramente la aportación al capital social, el socio queda, eso sí, obligado a los deberes genéricos de carácter corporativo, como son, entre otros, el sometimiento a los acuerdos de la junta general, el cumplimiento de los estatutos o el respeto de los intereses sociales al emitir el voto, que pueden considerarse como la expresión de un deber de orden general, que no es otro que el de colaborar en la buena marcha de la sociedad[511].

Recordemos, como ya hemos apuntado, que las aportaciones al capital de los socios trabajadores deben de ajustarse a las limitaciones en torno a la aportación de trabajo por los socios, que prohíbe expresamente que este sea objeto de aportación al capital social (art. 58 LSC), incluso con la existencia de la obligación de prestaciones accesorias, las cuales tampoco podrán integrar el capital social.

5.2.1.3. En relación con las prestaciones accesorias.

De forma breve, por haber sido objeto de estudio en mayor profundidad en el apartado dedicado al socio aportante de prestaciones accesorias en las sociedades de capital, en este epígrafe apuntaremos la posible existencia de la obligación u obligaciones surgidas de prestaciones accesorias para los socios trabajadores en la sociedad laboral, las cuales son de carácter accesorio y potestativo, y deben recogerse en los estatutos sociales.

Estas prestaciones accesorias, en caso de su existencia, se convierten en verdaderas obligaciones sociales pertenecientes a la posición de socio, las cuales son susceptibles de retribución por la sociedad[512]. Así, en las sociedades capitalistas es perfectamente compatible la condición de persona socia aportante de capital y persona trabajadora que presta servicio o trabajo a la sociedad de la que participa socialmente, en atención a la expresa prohibición expresa de trabajo o servicios como objeto de aportación al capital social (art. 58 LSC), incluso en el caso de consistir en prestaciones accesorias, las cuales tampoco podrán integrar el capital social (art. 86 LSC).

De este modo en la figura del socio trabajador se podría dar la circunstancia de que esté obligado, por un lado, a prestar a la sociedad servicios retribuidos de forma personal y

[511] *Vid., Uría Méndez, R.,* Derecho Mercantil, Marcial Pons, Madrid, 1998, pp. 276-277.

[512] *Vid.,* Peñas Moyano, M. J., *Las prestaciones accesorias*…, *op. cit.,* p. 68; Espín Sáez, M., Las prestaciones accesorias en las sociedades reguladas por la nueva ley de sociedades de capital…, *op. cit.,* pp. 1-20.

directa, en virtud de su relación laboral de carácter indefinido, por lo tanto, de una relación de cambio y, por otro lado, esté obligado a prestar servicio o trabajo como prestación accesoria fruto de la relación societaria[513].

Las prestaciones accesorias pueden consistir en la obligación de hacer o no hacer, y más concretamente, y en lo que a nosotros interesa, pueden consistir en prestar un servicio o trabajo para la sociedad, que puede ser retribuido. Si la prestación accesoria consiste en un trabajo subordinado y remunerado mediante una cantidad fija, podría surgir la duda de si estamos ante una prestación accesoria o ante la prestación de trabajo con origen en el contrato de trabajo[514].

De lo que no cabe ninguna duda es del origen de las prestaciones accesorias, puesto que son obligaciones de carácter social unidas a la condición de socio, lo cual es diferente del origen laboral de la prestación de trabajo, instrumentalizado a través del contrato de trabajo. De este modo, en los estatutos se podrán establecer cláusulas penales inherentes a su incumplimiento (art. 86.1 LSC), así como en las sociedades laborales limitadas el incumplimiento voluntario de las prestaciones accesorias es una de las cláusulas de exclusión de los socios (art. 350 LSC)[515].

Por último, es importante indicar que tanto el incumplimiento de prestaciones accesorias por los socios trabajadores, que podría suponer la pérdida de la condición de socio, como el incumplimiento de la prestación de trabajo objeto de la relación laboral, que podría suponer la extinción de su contrato de trabajo, afectarían al cumplimiento de los requisitos

---

[513] *Vid.*, Peñas Moyano, M. J., *Las prestaciones accesorias*…, *op. cit.*, pp.69-80; López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, pp. 55-57.

[514] En este sentido, DESDENTADO BONETE Y DESENDATO DAROCA analizan los límites de la concurrencia del trabajo como prestación accesoria para las sociedades de capital, especialmente, si la obligación de hacer consiste en una prestación de trabajo el cual es a su vez un trabajo subordinado y se retribuye mediante una cantidad fija independiente de los beneficios. En este caso se plantean los autores si están ante un auténtico contrato de trabajo dentro del contrato de sociedad, al introducir en este un esquema de prestaciones de cambio, trabajo por retribución, que no es propio de la razón asociativa. *Vid.*, Desdentado Bonete, A. y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 2000, pp. 122-129.

[515] *Vid.*, Senent Vidal, M. J., "Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas…, *op. cit.*, p. 870.

para la calificación de la sociedad como laboral y por tanto a su condición de entidad de la economía social.

5.2.1.4. En relación con la obligación del socio trabajador de ofrecer participaciones o acciones en caso de extinción de la relación laboral.

Una de las obligaciones en la esfera social, pero específicas de las personas socias trabajadoras en la sociedad laboral, está directamente relacionada con su vínculo laboral, concretamente con la extinción de la relación laboral, bien sea por despido, jubilación, excedencia o suspensión de la relación laboral. Así, el art. 9 LSLP establece un régimen especial a la transmisión de acciones o participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral, con independencia de la causa de la misma[516], por el que el socio trabajador habrá de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones a los potenciales interesados (trabajadores indefinidos no socios, trabajadores indefinidos socios, socios de clase general) conforme a lo dispuesto en el artículo 6, que establece un sistema de preferencia en favor de los trabajadores indefinidos no socios, y en caso de que nadie ejercite su derecho de adquisición, conservará la cualidad de socio, a partir de este momento, de clase general[517].

[516] Se dispone la obligación de vender forzosamente por su valor razonable esas acciones o participaciones sociales que pertenecen a la persona socia trabajadora que pierde su condición de trabajadora y dota derechos de adquisición preferente sobre esas acciones y participaciones sociales a favor de las categorías de sujetos establecidos por el artículo 6.2 LSLP según el orden de prelación dispuesto en el mismo. Se trata, por lo tanto, de una norma que pretende preservar el carácter laboral de la sociedad ante la pérdida de la condición de trabajadores por quienes ostentaban la doble cualidad de socios trabajadores. *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Articulo 9. Transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 142-145

[517] Esta obligación a permanecido casi intacta desde la primera norma de las sociedades laborales de 1986, pasando por la Ley de 1997. *Vid.,* Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., *"*La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial…, *op. cit.,* p. 1185-1188; Senent Vidal, M. J., "Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas…, *op. cit.,* p. 871. SI bien es cierto que se establece una novedad: la fijación del plazo máximo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral para que el socio trabajador ofrezca sus acciones o participaciones. Plazo que se considera adecuado para agilizar la salida del socio y otra que corresponde con la posible inclusión estatutaria de normas especiales para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de trabajar para la sociedad laboral. *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "La transmisión de acciones y participaciones. Causas y procedimientos", en

En caso de la existencia de personas interesadas en adquirir esas acciones o participaciones sociales, la persona socia que extinga su relación laboral, puede ser requerida para formalizar la venta, y en caso de no proceder podrá ser el órgano de administración el que otorgue la venta por valor razonable o, en su caso, el valor establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente, consignándola a disposición de aquella.

La norma de las sociedades laborales establece que los estatutos sociales podrán incluir normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, para los supuestos de socios trabajadores en excedencia, así como para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad.

De este modo, la extinción del contrato de trabajo contemplado en este artículo 9 de la LSLP, lo aborda, como no puede ser de otro modo, desde la óptica mercantil propia de esta norma, dando solución a cómo afecta a la relación societaria la extinción del contrato de trabajo del socio trabajador, pero no a las posibles peculiaridades que, en orden de esa extinción, impone o puede imponer la singular naturaleza de la relación entre la sociedad y el socio trabajador, como puede ser en qué situación queda un socio trabajador despedido pero que mantiene sus acciones o participaciones. Por lo que, cuando analicemos el vínculo laboral y sus peculiaridades, entraremos con más detalle en estas cuestiones.

5.2.2. Determinación de la naturaleza de la relación en atención a las particularidades de algunos derechos de las personas socias trabajadoras. Especial referencia a los específicos societarios por doble vínculo (societario y laboral).

Previamente a centrarnos en algunos de los derechos de las personas socias de las laborales, creemos necesario hacer una mención al principio de la autonomía de la voluntad que permite, por una parte, modular determinados derechos sociales siempre dentro de las posibilidades que la da la Ley, y por otra, reconocer otros derechos a las personas socias dentro de los límites de los principios configuradores de las sociedades de capital. En este sentido, vía estatutos sociales, serán las personas socias trabajadoras,

AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo Garcia, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 721-724.

en aquellos aspectos que la LSLP no regula específicamente, quienes pueden dotar libremente a su organización empresarial de un cariz más social o capitalista[518].

Es necesario apuntar que actualmente el art. 97 LSC consagra el principio de igualdad de trato entre socios y socias de una sociedad de capital, estableciendo que la sociedad deberá dar un trato igual a los socios que se encuentren en situaciones idénticas[519].

El contenido de este principio, que se traduce en igualdad de módulo, es decir, que dándose las mismas circunstancias, las cargas o las ventajas para los socios no sean diferentes[520], carece de carácter absoluto ya que se predica respecto de socios con condiciones idénticas, a lo que se añaden los supuestos diversos en los que el legislador expresa y concretamente excepciona su aplicación, como sucede con la exclusión del derecho de suscripción preferente cuando así lo exija el interés de la sociedad[521].

De esta manera y en virtud del orden dispuesto en la norma de LSLP, procederemos a desmenuzar los derechos inherentes a los socios trabajadores en su doble condición de persona socia y trabajadora.

5.2.2.1. En relación con los derechos económicos o patrimoniales en las personas socias trabajadoras.

Abordando en primer lugar el haz de derechos económicos de las personas socias trabajadoras, es necesario mencionar que mientras la previsión legal en las sociedades de capital permite otorgar diferentes derechos económicos a los titulares de acciones o

[518] *Vid.,* García Ruiz, E., "El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015…, *op. cit.,* p. 69.

[519] *Vid.,* Viera González, J., "El principio de igualdad de trato de los socios y las estrategias de comunicación permanente de las sociedades cotizadas con inversores institucionales, entidades depositarias y asesores de voto", en AA.VV., *Sociedades cotizadas y transparencia en los mercados* (Roncero Sánchez, A. coord.), Aranzadi, Navarra, 2019, pp. 1461-1465. El reconocimiento expreso de la igualdad de trato se incorporó expresamente a la regulación de las sociedades de capital en el art. 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas de 1986 a instancia de la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (*BOE* nº 82, de 4 de abril de 2009). *Vid.,* Rodríguez González, A., *La amortización de acciones en la SA (especial referencia al art. 164.3 TRLSA)*, Aranzadi, Navarra, 2005, pp. 198-268.

[520] *Vid.,* Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades Anónimas*, Valladolid, 1952, p. 294.

[521] *Vid.,* Rodríguez González, A., "El principio de igualdad de los accionistas y exclusión del derecho de suscripción preferente", *RdM*, nº 274, 2009, pp. 1469-1498.

participaciones (art. 94 LSC), la normativa de las laborales explícitamente establece que independientemente de que los títulos sean de clase laboral o general[522], estos tendrán el mismo valor nominal y conferirán los mismos derechos económicos (5.1. LSLP). La finalidad es evitar divergencias entre la propiedad del capital social y el control efectivo de la sociedad, lo que descarta de forma automática la posibilidad de crear acciones o participaciones con privilegios de carácter especial[523].

Esta limitación solo afecta a los derechos económicos, entre los que se encuentran el derecho a participar en las ganancias de la sociedad, que se concreta y se hace efectivo mediante el derecho a dividendo; y el derecho a la cuota de liquidación, por el que una vez disuelta la sociedad y en periodo de liquidación, las personas socias pueden recuperar la parte del capital social que quede libre una vez afrontadas y satisfechas las deudas sociales. Ambos derechos proporcionales al capital aportado[524].

5.2.2.2. En relación con los derechos políticos o administrativos con especial referencia al voto plural.

En lo que a los derechos políticos se refiere, la norma de las laborales no alude a la igualdad de estos, lo que hace que el derecho de voto no se vea afectado y, por remisión al régimen de las sociedades de capital, se permita la posibilidad del voto plural para aquellas sociedades laborales limitadas, no evitando que se produzcan discordancias entre la titularidad de la sociedad y el control efectivo en este tipo social que, por otro lado, es el más frecuente en el territorio español.

Con la finalidad de evitar la inobservancia de una de las particularidades de la sociedad laboral como entidad de la economía social, el control efectivo y real por parte de personas trabajadoras, la sociedad podría limitar o prohibir vía estatutos las participaciones de voto plural.

---

[522] En la LSLP la "clase" de acciones o participaciones, general o laboral, nada tiene que ver con la clase se acciones que se menciona en la LSC. En las sociedades anónimas, las acciones que tengan el mismo contenido de derechos constituyen una misma clase (art 94.1 LSC), ya que acciones y participaciones en las sociedades anónimas y limitadas, reguladas por la LSC pueden otorgar derechos diferentes.

[523] *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "Luces y sombras de la reforma de la Ley de Sociedades Laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 21, 2010, pp. 119-144.

[524] *Vid.,* Senent Vidal, M. J., "Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas…, *op. cit.*, p. 837, 852-853

Continuando con el derecho a voto, el régimen general de las sociedades de capital prevé la posibilidad de crear acciones y participaciones sociales sin voto, con unos límites con relación al capital social (art. 98 LC)[525], algo que no está permitido para las sociedades laborales, al no ser válida la creación de acciones o participaciones privadas del derecho de voto (art. 5.1. LSLP).

Por lo anterior, y poniendo en relación el voto plural y la prohibición de participaciones y acciones sin voto, algunos autores[526] han sido algo críticos con la técnica legislativa, al no prohibir la LSLP la posibilidad de la emisión de participaciones con voto plural. En nuestra opinión, aun no habiendo una prohibición expresa, podríamos entender que por la misma razón que no se permiten las acciones y participaciones sin voto, tampoco serían lícitas las participaciones sociales con voto plural en una sociedad laboral, como resultado de la interpretación de la norma "según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad" (3.1. CC).

Pese a lo anterior, el hecho de que en las laborales se admita el voto plural (o voto reducido) vía estatutos, puede suponer que, aunque en algún momento la mayoría del capital social no pertenezca a las personas socias trabajadoras, estas puedan retener el control teórico de la sociedad puesto que en virtud de lo dispuesto en estatutos, sus participaciones reúnen el número de votos necesarios para ejercer el control de la sociedad sin perjuicio de la igualdad de valor nominal de las participaciones legalmente establecidas. Esta situación debe ser temporal, en cumplimiento de los requisitos para no perder la calificación de laboral, y puede ayudar e incluso ser un plus que contribuya a la

[525] *Vid.*, Roncero Sánchez, A., "Acciones y participaciones sociales", *RdS*, nº 36, 2011, pp. 105-108. *Vid.*, García Ruiz, E., "El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015…, *op. cit.*, pp. 64-93.

[526] *Vid.*, Alonso Espinosa F. J., "Articulo 5. Capital Social…, *op. cit.*, pp. 88-90. La actual LSLP no evita, al igual que la de 1997, que puedan, a través de participaciones con voto plural, existir discordancias entre la titularidad del capital social y el control de la sociedad en las S.R.L.L que, además, son las más frecuentes. En consecuencia, resulta criticable que nuestro legislador no haya seguido la propuesta de CONFESAL que distinguía según que las acciones o participaciones fueran de clase laboral o general; exigiendo que las primeras confirieran los mismos derechos ya fueran económicos o políticos. García Ruiz, *E.*, "Significado y particularidades de la sociedad laboral del siglo XXI", *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa Economía Social: crecimiento económico y bienestar*, Valencia, 2016, p. 9.

democracia económica de la sociedad laboral como entidad de la economía social, que se desprende de la configuración legal de su capital social[527], en caso de dar más privilegios de voto en las participaciones de clase laboral.

Junto con el derecho a voto, mediante el cual toda persona socia trabajadora puede participar en las decisiones sociales, elegir a los miembros que representarán y dirigirán la sociedad, y controlarán la gestión, con las particularidades anteriormente definidas, podemos enumerar como otros derechos políticos o administrativos el derecho de información (art. 196-197 LSC) y el derecho de asistencia a las juntas generales que tanto hemos visto evolucionar, sobre todo desde el inicio de la pandemia, en su ejercicio a distancia y a través de medios telemáticos[528], puesto que hasta la promulgación de la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, la asistencia telemática únicamente estaba regulada para las sociedades anónimas siempre que estuviera previsto estatutariamente. En la actualidad esta previsión está contemplada tanto para las sociedades laborales limitadas como para las anónimas, supeditada en todo caso a su previsión estatutaria[529].

---

[527] *Vid.,* Cano López, A., "En torno al concepto y la caracterización jurídica de la empresa (rectius: sociedad) de inserción", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº22, 2011, pp. 69-70.

[528] En relación con el uso de medios electrónicos para mejorar el funcionamiento de órganos colegiados y su implementación de las sociedades laborales, según la autora, de carácter sencillo por su carácter cerrado y pequeño tamaño. En el trabajo se abordan tanto el régimen general contemplado en la LSC como el régimen extraordinario fruto de las medidas excepcionales dictadas para paliar los efectos negativos de la pandemia en este ámbito y que se limitan a su vigencia mientras dure la situación de crisis sanitaria o pandemia. *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "Sistemas telemáticos de asistencia, deliberación y toma de decisiones en los órganos colegiados de las sociedades laborales. Regulación actual y propuestas de futuro", en AA.VV., *Digitalización de la actividad societaria de cooperativas y sociedades laborales* (Alfonso Sánchez, R., y Andreu Martí, M. M dirs.), Aranzadi, Valencia, 2021, pp. 243-284.

[529] La celebración telemática debe estar contemplada en estatutos, pero tras el estallido de la pandemia de la COVID 19 se promulgaron un aluvión de medidas excepcionales que permitían la celebración d este tipo de juntas, aunque los estatutos no lo tuvieran previstos. Así el Real Decreto-Ley 5/2021, de 12 de marzo, de medidas extraordinarias de apoyo a la solvencia empresarial en respuesta a la pandemia de la COVID-19, permitía la celebración de juntas por vía exclusivamente telemática durante el presente ejercicio 2021.

Regulado en la LSC, mencionamos también en este apartado el derecho que asiste a las personas socias para anular los efectos de un acuerdo social que, salvo las excepciones contempladas legalmente (arts. 204-208 y 251 LSC), sea considerado contrario a la Ley, se oponga a los estatutos o a los reglamentos de la junta de la sociedad o del consejo de administración o lesione el interés social en beneficio de una o varias personas socias o de terceras personas, incluyendo los casos de abuso de mayoría, pudiéndose ejercer estos derechos en algunos de los supuestos de forma individual y en otros por una minoría social determinada.

Para finalizar, es relevante el derecho de las personas socias trabajadoras para ser elegidas miembros de los órganos de administración, siempre y cuando reúnan los requisitos legales y, en su caso estatutarios, y que no incurran en ninguna de las prohibiciones o incompatibilidades para el ejercicio de su cargo (art. 213 LSC[530]). Cuestión relevante, y de atención en el siguiente capítulo de esta tesis, es el estatuto jurídico de los socios trabajadores en su función como administradores, en atención a las peculiaridades de su doble vínculo societario y laboral, y el mantenimiento de las notas configuradoras de su relación laboral, especialmente, la dependencia y la ajenidad.

5.2.2.3. En relación con el derecho de adquisición preferente de acciones y participaciones de clase laboral y general de las personas socias trabajadoras sobre las personas socias no trabajadoras.

La actual ley de sociedades laborales establece un nuevo sistema para la transmisión voluntaria de las acciones y participaciones (art. 6 LSLP), tanto de clase general como de clase laboral, simplificando el sistema de adquisición preferente regulado en la normativa

[530] Art. 213 LSC "Prohibiciones: 1. No pueden ser administradores los menores de edad no emancipados, los judicialmente incapacitados, las personas inhabilitadas conforme a la Ley Concursal mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso y los condenados por delitos contra la libertad, contra el patrimonio o contra el orden socioeconómico, contra la seguridad colectiva, contra la Administración de Justicia o por cualquier clase de falsedad, así como aquéllos que por razón de su cargo no puedan ejercer el comercio. 2. Tampoco podrán ser administradores los funcionarios al servicio de la Administración pública con funciones a su cargo que se relacionen con las actividades propias de las sociedades de que se trate, los jueces o magistrados y las demás personas afectadas por una incompatibilidad legal".

anterior y delimitando los colectivos con derechos de preferencia[531]. Así, la norma establece dos procedimientos diferenciados, distinguiendo entre la transmisión libre a socios trabajadores o trabajadores no socios con contrato indefinido y otro procedimiento de transmisión restrictiva a todas las potenciales personas socias con orden de prioridad en cascada, priorizando a los trabajadores con contrato indefinido no socios.

En lo que a nuestro trabajo interesa, el estatuto del socio trabajador, la norma establece un sistema especial para que las acciones y participaciones puedan ser transmitidas por sus propietarios de forma libre a las personas socias trabajadoras y a las personas trabajadoras no socias con contrato laboral de duración indefinida, salvo previsión estatutaria en contra.

Los socios trabajadores se ven favorecidos por este especial régimen que da libertad de transmisión de acciones y participaciones de cualquier clase si son en favor de socios trabajadores o de trabajadores no socios con una relación laboral indefinida, de forma que no se comprometa el componente laboral de la composición social. Para lo cual el transmitente deberá comunicar por escrito a la administración de la sociedad laboral y de modo que asegure su recepción el número y características de las acciones o participaciones que se proponga transmitir y la identidad del socio trabajador adquiriente.

El régimen de transmisión voluntaria de acciones o participaciones por actos *inter vivos* regulado en el art. 6.1. LSLP, se configura con el fin de mantener el control teórico de la sociedad por parte de los socios trabajadores con contrato indefinido, así como promover el acceso a la condición de socio de los trabajadores por tiempo indefinido que aún no lo son. Este régimen especial de transmisión voluntaria que opera en estos casos, de aplicación tanto para las acciones como para las participaciones sociales, es de carácter dispositivo, puesto que la expresión "salvo previsión estatutaria en contra" habilita la posibilidad de excluir este régimen de libertad de transmisión de acciones y participaciones sociales, siendo aplicable el régimen general, de carácter imperativo,

[531] Para ver el régimen de transmisión voluntaria por actos *inter vivos* de la LSL de 1997 vid., lonso Espinosa, F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio…, *op. cit.*, p. 89-95; Escuin Ibáñez, I., "Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 94-107

previsto en el art. 6.2. LSLP que no es modificable ni excluible, salvo las disposiciones prohibitivas del art. 8 LSLP[532].

De esta manera, la sociedad laboral, previa previsión estatutaria, podría prescindir de esta libre transmisión de acciones y participaciones sociales y someter la transmisión al régimen general e imperativo del art. 6.2 LSLP[533].

Como hemos mencionado, el sistema de transmisibilidad de acciones o participaciones se divide en dos regímenes atendiendo, por un lado, a la condición de si el potencial socio es socio trabajador o trabajador no socio con contrato indefinido y, por otro a la decisión personal y libre de la persona que transmite, pudiendo optar por uno u otro de los regímenes ante su propósito de transmitir.

El régimen especial de transmisiones *inter vivos* otorga a los socios trabajadores un derecho de adquisición preferente de acciones o participaciones si así libremente lo deciden los transmitentes, pero también el régimen general, les otorga a los socios trabajadores una segunda posición en el orden de prelación ante la compra preferente de acciones o participaciones sociales en venta.

---

[532] Art. 8.1 LSLP establece que "Solo serán válidas las cláusulas que prohíban la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones sociales por actos «inter vivos» si los estatutos reconocen al socio el derecho a separarse de la sociedad en cualquier momento. La incorporación de estas cláusulas a los estatutos sociales exigirá el consentimiento de todos los socios." Continua en su apartado 2 que "No obstante lo establecido en el apartado anterior, los estatutos podrán impedir la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones por actos «inter vivos», o el ejercicio del derecho de separación, durante un período de tiempo no superior a cinco años a contar desde la constitución de la sociedad, o para las acciones o participaciones procedentes de una ampliación de capital, desde el otorgamiento de la escritura pública de su ejecución."

[533] *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria *inter vivos* de acciones o participaciones.", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 98-122. En relación a los límites del carácter dispositivo del régimen de libertad de transmisión de acciones o participaciones Alonso Espinosa hace un recorrido por las cuestiones dudosas a la relativa licitud de potenciales o eventuales disposiciones estatutarias por cuya virtud resultaran ampliados o reducidos los ámbitos objetivo (solo a acciones o participaciones de clase general o solo de clase laboral) y subjetivo (establecer derechos de adquisición preferentes en favor de los socios trabajadores o los trabajadores no socios con contrato indefinido, exclusión de uno u otro o incluso una ampliación de potenciales adquirentes en régimen especial de libertad de transmisión) de este especial régimen de transmisión.

De este modo, todo negocio traslativo *inter vivos* de acciones o participaciones cuyo adquirente no sea un socio trabajador o un trabajador no socio con contrato indefinido ha de regirse por el régimen general, restrictivo e imperativo del art. 6.2 LSLP, por el que el socio transmitente deberá comunicar al órgano de administración su proyecto translativo, en los términos y plazos establecidos[534].

Para ALONSO ESPINOSA[535] no estamos ante un derecho de adquisición preferente en sentido propio, como sí se atribuía en la derogada LSL, ya que la actual ley ha cambiado sustancialmente el modelo de restricción a la libre transmisión de acciones o participaciones en la sociedad laboral, puesto que, a los potenciales socios, entre los que están socios trabajadores, se les atribuye una simple facultad de formular ofertas de compra preferente. Este inicial propósito de la persona socia de transmitir sus acciones o participaciones no será definitivo hasta que la oferta sea aceptada por el transmitente.

Señalado lo anterior, el precepto establece un orden de prelación ante las eventuales ofertas de compra de acciones o participaciones en atención a la relación jurídica que vincula a la persona que emite la oferta con la sociedad, es decir, si se trata de un trabajador con contrato indefinido no socio, un socio trabajador o un socio de clase general, y en última instancia, la propia sociedad.

En primer lugar y siendo coherente con el principio básico y constitucional que informa las peculiaridades propias de la sociedad laboral como es el fomento del acceso de los trabajadores a los medios de producción de la empresa, se da prioridad a los trabajadores no socios con una relación laboral de carácter indefinido para efectuar la compra de

[534] Art. 6.2 LSLP el propietario de acciones o participaciones comunicará a la sociedad el número, características y términos económicos de las acciones o participaciones que se proponga transmitir para que ésta traslade la propuesta en el plazo máximo de diez días simultáneamente a todos los posibles interesados (trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales), que deberán manifestar su voluntad de adquisición en un plazo máximo de 20 días contados desde que les fue notificada la transmisión proyectada

[535] *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria *inter vivos* de acciones o participaciones…, *op. cit.,* pp. 104-109. Otros autores si denominan derecho de adquisición preferente *Vid.,* García Ruiz, E., "El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015…, *op. cit.,* pp. 64-93 o *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "La transmisión de acciones y participaciones. Causas y procedimientos…, *op. cit.,* pp. 711-721.

acciones o participaciones sociales en venta, priorizando a los socios con mayor antigüedad en la sociedad.

En segundo lugar, se benefician del orden de prelación ante la compra preferente de las acciones o participaciones sociales en venta los socios trabajadores, priorizando entre estos a los que menos acciones o participaciones posean. Este criterio de proporcionalidad inversa persigue promover una distribución más equilibrada en los porcentajes de participación de los socios trabajadores en la empresa y evitar posiciones dominantes en el control de la sociedad[536].

Estos derechos que asisten al socio trabajador no se aplican en los casos de transmisión consecuencia de la obligación de venta de las acciones o participaciones sociales por la pérdida de la condición de trabajador de la sociedad por parte de su titular ni en la ejecución de un embargo o de un derecho de prenda en los términos del artículo 9 LSLP.

5.2.2.4. En relación con el derecho reconocido estatutariamente de adquisición sobre las acciones o participaciones de las personas socias trabajadoras en caso de transmisión mortis causa.

Regula la LSLP en su art. 10, el régimen de transmisión de acciones o participaciones *mortis causa*, recogiendo que de forma general el heredero o legatario del fallecido adquirirá la condición de socio, independientemente de que las acciones o participaciones sean originariamente de clase laboral o general.

Sin embargo, vía estatutaria, en caso de que el fallecido sea socio trabajador, se reconoce un derecho de adquisición sobre acciones o participaciones de clase laboral (art. 10.2. LSLP) de las que fuera titular, siguiendo el procedimiento y el orden de prelación legalmente establecido en el régimen general para la transmisión voluntaria según el art. 6.2 LSLP, con una limitación. Esta limitación, coherente con los principios y finalidad de la sociedad laboral, impide el ejercicio de este derecho estatutario de adquisición preferente si el heredero o legatario tiene la condición de trabajador indefinido de la sociedad (art. 10.3 LSLP)[537].

---

[536] *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria *inter vivos* de acciones o participaciones…, *op. cit.*, pp. 112-113.

[537] *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "La transmisión de acciones y participaciones. Causas y procedimientos…, *op. cit.*, pp. 724-725,

Por lo que, en caso de ser un socio trabajador el que fallezca y su heredero o legatario no sea un trabajador con una relación laboral indefinida, y si los estatutos así lo prevén, los socios trabajadores ocuparían la segunda posición en el orden de prelación, por delante de los socios generales, para optar a la adquisición de las acciones o participaciones sociales del socio trabajador fallecido en los términos y condiciones legalmente previstos[538], siendo prioritarios a su vez los socios trabajadores con menor participación en el capital social.

Como ocurría en la transmisión voluntaria, exige la norma que las transmisiones de acciones o participaciones de clase laboral o general estén sometidas al consentimiento de la sociedad cuando con ellas se pudieran superar los límites previstos para mantener la calificación de laboral.

5.2.2.5. En relación con la asunción preferente o suscripción preferente.

En las sociedades laborales la preferencia en la adquisición de acciones o participaciones sociales está directamente ligada al particular sistema de transmisión (art. 6 LSLP) conocido con el término "transmisión en cascada", diferente al que se aplica en las sociedades de capital, en las que junto a las limitaciones de la autocartera, no existe un derecho de adquisición preferente porque la venta se regula en los art. 141 y 145 LSC y le son de aplicación las restricciones a la transmisibilidad de acciones recogidas en estatutos, así como el deber de igualdad de trato de los socios y la promoción del interés social, que actúan como límites de los deberes de lealtad de la administración[539].

[538] Según el apartado 3 del art. 10 LSLP EL precio de la adquisición será a valor razonable o, en su caso, el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente, que tales acciones o participaciones tuvieren el día del fallecimiento del socio, y que, salvo previsión estatutaria en contra, se pagará al contado, habiendo de ejercitarse este derecho de adquisición en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.

[539] *Vid.,* Fernández Sahagún, M. S., "Particularidades de la sociedad laboral como sociedad mercantil especial (Comentario de la Sentencia 441/2021 de la Audiencia Provincial de Barcelona, 20 de enero 2021)", *RdS,* nº 63, 2021. En el fallo de la sentencia, los Magistrados afirman que la administración de la sociedad laboral anónima demandada en su decisión de entregar las acciones en autocartera en favor de los trabajadores indefinidos está cumpliendo con la ley (art. 12 LSLP) que 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, conforme al procedimiento y valoración previsto en la LSLP en sus artículos 6 y 7 respectivamente. La preferencia en la entrada en el capital social de las personas trabajadoras no socias con

Las especialidades en materia de ampliación de capital para las sociedades laborales se centran en el derecho de suscripción o asunción preferente, recogido en el art. 11 LSLP, que se concibe como una solución destinada a conciliar la necesidad, por un lado, de obtención de nuevos recursos y, por otro, de respetar la posición de socio, es decir, el mismo poder de voto y la misma participación en beneficios[540].

Las ampliaciones de capital para las sociedades limitadas y anónimas laborales de forma general están reguladas en la LSC, más concretamente en el Titulo VIII relativo a la modificación de los estatutos sociales, en particular en el capítulo referido a la modificación de los estatutos sociales (Capítulo I) y en el relativo al aumento de capital social (Capítulo II), de aplicación supletoria en lo no previsto en la LSLP (DF 3ª LSLP).

Podemos señalar como especialidades o rasgos diferenciadores en la sociedad laboral, en lo relativo a la ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o participaciones, el respeto a la proporción entre ambas clases, las de clase laboral y general, con la única excepción prevista que se produce cuando ese aumento de capital tiene como objetivo la acomodación del capital a los límites legales para el mantenimiento de su calificación como laboral (art. 1.2. a y b LSLP)[541].

---

contrato indefinido en esta sociedad refuerza la naturaleza de esta como entidad de economía social al dar prioridad en la toma de decisiones a las personas y sus aportaciones de trabajo y servicio sobre las aportaciones de estas al capital social (art 4 LES). Alfaro Águila-Real, J. (12 de julio de 2021), "Entregar acciones de la autocartera de una sociedad anónima laboral para fidelizar a los trabajadores no atenta contra la igualdad de trato ni lesiona el interés social", *Almacén de Derecho*, https://derechomercantilespana.blogspot.com/2021/07/entregar-acciones-de-la-autocartera-de.html. (Última consulta el 30 de septiembre de 2023)

[540] *Vid.*, Jordá García, R., "Régimen jurídico del capital social (ii). Modificaciones estatutarias que afectan al capital social. Régimen de autocartera" en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., Dir.) Thomson Reuters, Navarra Aranzadi, 2017, pp. 112-113.

[541] Art. 11.1 LSLP "En toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, deberá respetarse la proporción existente entre las pertenecientes a las dos clases con que puede contar la sociedad, excepto cuando el aumento de capital tenga como objeto la acomodación del capital a los límites a que se refiere el artículo 1, 2.a) y b) de esta ley. En estos casos, el aumento de capital podrá adoptarse por acuerdo de la junta general con la mayoría ordinaria establecida para las sociedades de responsabilidad limitada en el artículo 198 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y con el quórum de constitución y las mayorías establecidas para las sociedades anónimas en los artículos 193 y 201 de dicha ley."

Respecto a esa proporcionalidad que debe respetarse en las ampliaciones de capital social por aplicación del derecho de preferencia se establece que "los titulares de acciones o de participaciones pertenecientes a cada una de las clases, tienen derechos de preferencia para suscribir o asumir las nuevas acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase respectiva" (art. 11.2. LSLP). Este derecho de preferencia es, por tanto, con respecto de las acciones o participaciones de la misma clase.

Según ALONSO ESPINOSA "rige, pues, un principio de atribución paritaria, proporcional y, al tiempo, especial, del derecho de suscripción preferente en favor de cada clase de partes del capital en la sociedad laboral. El carácter especial, se confirma al disponer la LSLP la extensión del derecho de preferencia sobre las partes de capital no suscritas siempre que pertenezcan a la misma clase que las de quien pretende ejercitar el derecho de preferencia"[542].

A su vez, aquellas acciones o participaciones no suscritas o asumidas por las personas socias de cada clase, se habrán de ofrecer a las personas trabajadoras por tiempo indefinido, según las reglas previstas para el derecho de adquisición preferente (art. 6.2 LSLP), salvo que la junta general que adopte el aumento de capital decida otra cosa (art. 11.3 LSLP).

El ofrecimiento es, por lo tanto, a los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido socios y no socios, y supone la aplicación del orden de preferencia establecido en el derecho de adquisición preferente para transmisiones *inter vivos* de participaciones o acciones. De lo anterior se deduce que, en primer lugar, se ofrecerán a los trabajadores indefinidos no socios, en relación directa a su antigüedad en la empresa, cumpliendo el fin de la sociedad laboral de favorecer la participación de los trabajadores en la sociedad, y, en segundo lugar, a los socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean, con lo que se favorece la posibilidad de que los socios

[542] *Vid.,* Alonso Espinosa, F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio…, *op. cit.,* p. 82; Senent Vidal, M. J., "Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas…, *op. cit.*, pp. 857-858.

trabajadores con contrato indefinido sigan manteniendo la mayoría en el capital social de la sociedad laboral[543].

De lo anterior se deduce una prevalencia de los socios trabajadores frente a los que no los son y una prevalencia sobre los anteriores de los trabajadores no socios con un contrato de trabajo de carácter indefinido.

Por lo demás, para los casos de exclusión del derecho de preferencia (art. 304 y 308 LSC) la normativa remite a la regulación general de cada tipo de sociedad capitalista, aunque establece un supuesto especial para la sociedad laboral, cuando la exclusión afecte a acciones o participaciones de clase laboral. En este caso, la junta general fijará la prima libremente, siempre que se apruebe un plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del plan y que se imponga la prohibición de enajenación en un plazo de cinco años (art. 11.4 LSLP)[544].

5.2.2.6. En relación con la autocartera

En las sociedades laborales, en base a sus particularidades referidas al acceso de los trabajadores al capital y estrechamente vinculado a la reserva especial, la autocartera adquiere unas características diferentes y no restrictivas o limitadas porque los riesgos que se asocian a ella quedan aquí diluidos en relación con el resto de las sociedades de capital[545].

---

[543] *Vid.,* Jordá García, R., "Régimen jurídico del capital social (ii). Modificaciones estatutarias que afectan al capital social. Régimen de autocartera" en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., Dir.) Thomson Reuters, Navarra Aranzadi, 2017, pp. 115-121.

[544] La libertad absoluta que otorgaba la LSL 1997 y la LSLP 2015 a la junta general para establecer la prima es criticada por varios autores que se postulan a favor de establecer algún tipo de límite a esa libertad absoluta que disfruta la junta general a la hora de fijar la prima. *Vid.,* Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, p. 177; Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., "Tomo XV. Sociedades Laborales…, *op. cit.*, p. 85; Navarro Matamoros, L., "Art. 11. Derecho de suscripción preferente", en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas (Alonso Espinosa, F. J., dir.)*, Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 160-173.

[545] La autocartera suscita recelo en la doctrina en general por los peligros que puede implicar y los intereses que pueden resultar lesionados. En las sociedades anónimas, los efectos indeseados o peligros de la adquisición de acciones propias se encuentra la posibilidad de que la operación encubra una reducción de capital oculta, que los administradores se sirvan de la operación para consolidar su poder en la sociedad o

Así, en las sociedades laborales, el art. 12 LSLP en el que se regula la autocartera, establece que las acciones y participaciones sociales propias adquiridas en los casos contemplados en la LSLP, deben ser enajenadas a favor de las personas trabajadoras 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 sin ser necesario, transcurrido dicho plazo, amortizar las acciones o participaciones no enajenadas mediante reducción del capital si en su conjunto no exceden del 20% del capital social (art. 12.3 LSLP). De lo anterior es destacable que el régimen aplicable es el de las sociedades anónimas (145 LSC), más permisivo y en consonancia con uno de los principios de la sociedad laboral como entidad de la economía social, que prima a las personas sobre el capital y ha de cumplir con el fin social de facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la condición de socias.

5.2.2.7. En relación con el derecho de separación y exclusión.

El derecho de separación del socio es una institución que persigue preservar el interés económico del socio, permitiéndole abandonar la relación derivada del contrato de sociedad. A su vez, es un derecho inderogable, pues no puede quedar privado ni condicionado en virtud de la decisión de la mayoría, y causal, pues surge ante la adopción de determinadas decisiones por la sociedad que el socio considera que suponen una alteración de las condiciones relevantes que le llevaron a participar en la misma. El fundamento del derecho de separación se encuentra en que es un instrumento de tutela de los socios minoritarios frente a determinadas decisiones tomadas por la mayoría[546], válidas y eficaces, pero que modifican sustancialmente algún elemento esencial del contrato de sociedad.

Se trata de un derecho más propio de las sociedades de tinte personalista, en las que los rasgos de las personas socias tiene un gran peso, y en las sociedades laborales encontramos algunos rasgos específicos. Así, las causas de separación pueden ser legales

---

el de sus accionistas favorables en detrimento de otros y por último la manipulación de cotización bursátil. *Vid.,* Velasco San Pedro. L. A., "Acciones propias e igualdad de los accionistas (Cuestiones de derecho de sociedades y de Derecho del mercado de valores, en AA.VV., *Estudios de Derecho Mercantil en Homenaje al profesor Broseta Pont, Tomo III*, Navarra, Tirant lo Blanch, 1995, pp. 3879-3952.; Del mismo autor: *La adquisición por la sociedad emisora de sus propias acciones*, Lex Nova, Valladolid, 1985, pp. 35-63.

[546] *Vid.,* Alonso Ledesma, C., "La autonomía de la voluntad en la exclusión y separación de socios", *RdM*, nº. 287, 2013, p. 93; Fernández de Córdoba Claros, I., "La separación y exclusión de los socios en las sociedades de capital", *RdS*, nº. 41, 2013. p. 282.

o estatutarias, siendo las causas legales más comunes (art. 346 y 348 LSC) la sustitución o modificación sustancial del objeto social[547]; prórroga o reactivación de la sociedad; creación, modificación y extinción anticipada de prestaciones accesorias (salvo disposición estatutario); voto en contra a la modificación del régimen de transmisión de participaciones sociales; transformación de la sociedad o traslado de su domicilio al extranjero; y finalmente, la no distribución de beneficios. Esta última causa de separación será restringida en LSLP a las personas socias de la clase general[548].

El art. 16.1. LSLP regula de forma expresa el derecho de separación de los socios, tanto los laborales como generales, cuando se produzca la pérdida de la calificación de la sociedad como laboral, matizando que, si dicha pérdida de calificación fuera consecuencia de un acuerdo adoptado en junta general, el derecho de separación corresponderá sólo a los socios que no votaron a favor del acuerdo.

A su vez, otra particularidad de las sociedades laborales en el ejercicio del derecho de separación y que a nuestro estudio interesa por los sujetos implicados, es la referida a cuando la causa radique en la falta de distribución de dividendos[549], que no se aplicará a los socios trabajadores en las sociedades laborales, pues así lo ha dispuesto el art. 16.2. LSLP.

La finalidad de limitar la separación del socio laboral ante la falta de reparto de beneficio reside en el mantenimiento de la naturaleza social de la sociedad laboral por sus fines y

[547] STS 30/06/2010 [RJ 2010, 5693] recoge las líneas básicas en relación al derecho de separación ante una sustitución del objeto social.

[548] *Vid.*, Cabañete Pozo, R., "Consideraciones sobre el nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales: el derecho de separación", *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 10, 2017, pp. 33-70.

[549] El artículo 348 bis LSC introducido por la Ley 25/2011, de 1 de agosto, entró en vigor el 2 de octubre de 2011. Sin embargo, estuvo en vigor apenas 9 meses, hasta el 24 de junio de 2012, debido al art. 1.4 de la Ley 1/2012, de 22 de junio y a la Disposición Final Primera del Real Decreto-Ley 11/2014, de 5 de septiembre, que suspendieron su aplicación hasta el 31 de diciembre de 2016. El art. 348 bis LSC, trata de evitar que los socios con porcentajes minoritarios vean perjudicados sus intereses económicos, en casos en los que el porcentaje mayoritario de los socios, niega de forma sistemática el reparto de dividendos cuando los resultados positivos lo permitirían y no existan razones económicas para su falta de reparto. Este artículo sólo es de aplicación para las sociedades de responsabilidad limitadas y sociedades anónimas cerradas, puesto que de forma expresa, en el apartado 3 del art. 348 bis LSC, se establece que no será de aplicación para las sociedades cotizadas.

principios orientadores como entidad de la economía social, estando participada por los socios trabajadores y abierta a la integración de los demás trabajadores de la empresa. En este sentido, en junta general, la decisión sobre el reparto de dividendos recaerá sobre los socios laborales que son los que tienen, en principio, el control teórico de la sociedad. Por ese motivo, la LSLP regula que estos socios no puedan separarse en caso de decidir no reparto de beneficios, puesto que en teoría son ellos quienes deciden dicho reparto. Sí tiene sentido la separación para el resto de los socios, puesto que son la minoría, en base a la naturaleza de las sociedades laborales.

Mientras que por un lado la limitación de separación de los socios trabajadores se sostiene o se podría entender acertada en virtud de su participación mayoritaria en el capital social y por lo tanto en la gestión y en las decisiones en lo que a reparto de beneficios se refiere, podríamos decir que, por otro lado, no se tienen en cuenta las posibles discrepancias entre los propios socios trabajadores, los cuales se verían privados de una salida ante una decisión impuesta por la mayoría.

En este último caso, los socios trabajadores que discrepen de la decisión de retener beneficios no tendrán esa vía de presión sobre los mayoritarios que prefieran el no reparto para autofinanciación y ello ni siquiera en supuestos susceptibles de ser caracterizados como de abuso de la mayoría. En estos casos los socios trabajadores, alternativamente, podrán impugnar el acuerdo de aplicación de resultados si concurriesen indicios suficientes de abuso[550].

Para algunos autores[551] el fundamento legal de la supresión del derecho de separación del socio trabajador en caso de no distribución de beneficios radicaría en que la verdadera razón para formar parte de la sociedad no es invertir en el capital social sino el autoempleo, por lo que la no distribución de beneficios no altera las condiciones que motivaron su entrada en la sociedad ni su permanencia en ella.

---

[550] *Vid.,* Senent Vidal, M. J., "Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas…, *op. cit.*, pp. 858-860; Sánchez Ruiz, M., "Articulo 16. Separación y exclusión de los socios", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 228-258, esp. 243.

[551] *Vid.,* Costas Comesaña, J., "La separación del socio", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 944-945.

No obstante, los estatutos podrán impedir la transmisión voluntaria de las participaciones por actos *inter vivos* o el ejercicio del derecho de separación durante un período de tiempo no superior a cinco años a contar desde la constitución de la sociedad (art. 16.4 LSLP), con la finalidad de preservar el proyecto empresarial respecto a movimientos de capital durante un periodo de tiempo prudencial hasta que se estabilice la sociedad. De esta forma se pretende proteger el derecho del socio a abandonar la organización, pero sin llegar a poner en peligro el proyecto empresarial.

Antes de finalizar este epígrafe, señalaremos que el art. 16.3 LSLP establece la posibilidad de excluir al socio que incumpla las obligaciones[552] previstas en materia de transmisión de acciones y participaciones o realice actividades perjudiciales para los intereses de la sociedad y por las que hubiera sido condenado por sentencia firme a indemnizar a la sociedad por los daños y perjuicios causados. Continúa el precepto estableciendo, que las acciones o participaciones de los socios separados o excluidos deberán ser ofrecidas a los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, conforme a lo previsto en el artículo 6 LSLP.

Las acciones o participaciones no adquiridas deberán ser amortizadas mediante reducción del capital social[553]. Según esto, los trabajadores con contrato indefinido, socios y no socios, podrán optar a la adquisición de las acciones o participaciones de la clase general o laboral, algo que no sucede en el caso de los socios de la clase general. Esta referencia a los trabajadores con relación laboral de carácter indefinida, coherente con la esencia de la sociedad laboral que pretende favorecer al máximo su participación e implicación, parece también dirigida a excluir en los casos de separación y exclusión, el derecho de

[552] Los fines que caracterizan a la sociedad laboral pueden verse comprometidos por la conducta de las personas socias que vulneren la normativa en relación con el cumplimiento de sus obligaciones y las pautas de conducta societaria. *Vid.,* Duque Domínguez, J. F., "La baja obligatoria del socio", REVESCO, nº 56-57, 1988-1989, p. 17. Alfonso Sánchez, R., "Separación y exclusión de socios en la sociedad laboral", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 135-184.

[553] *Vid.,* Sequeira Martín, A. J., "Derecho De separación y la exclusión del Socio", *RdS*, nº 36, 2011, pp. 189-201

adquisición preferente de los demás sujetos establecidos en el art. 6.2 LSLP, posiblemente para evitar superar los límites del art. 1.2. a y b LSLP[554].

Autores como ALFONSO SANCHEZ interpretan que al referirse la norma a "los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido" se excluye a socios trabajadores, restantes socios y la propia sociedad de la adquisición de las acciones o participaciones de los socios excluidos o separados, interpretación con la que no estamos de acuerdo, puesto que si se hubiera querido excluir a los socios trabajadores con contrato indefinido no se hubiera añadido "conforme a lo previsto en el artículo 6 LSLP", habiendo sido más sencillo completar el precepto "los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, siendo preferentes los de más antigüedad en la empresa"[555].

Tanto el ejercicio del derecho de separación como la ejecución del acuerdo de exclusión general tienen como efecto común la desvinculación del socio afectado de la sociedad y el ingreso en su patrimonio personal del importe correspondiente al valor de las participaciones o acciones de las que fuera titular.

5.3. Cuestiones laborales en relación con la posición de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral.

Una vez que hemos analizados los derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora como titular de parte del capital social, más concretamente aquellos con particularidades por la sede en la que se ejercen y por las especialidades en atención al doble vínculo existente, es necesario atender a la relación laboral presupuesta *ex lege* por la LSLP.

Este es el caso de los trabajadores no socios que prestan sus servicios a la sociedad, de forma temporal o indefinida, así como a jornada completa o parcial. En estos, en virtud del contrato de trabajo suscrito con la sociedad y en su consideración de trabajadores por cuenta ajena, concurren las notas configuradoras, sobre todo las de ajenidad y

[554] Si no fuera así hubiera bastado una remisión general al art. 6 LSLP Sánchez Ruiz, M., "Articulo 16. Separación y exclusión de los socios", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, p. 252-254.

[555] *Vid.,* Alfonso Sánchez, R., "Separación y exclusión de socios en la sociedad laboral", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, p. 171-172.

dependencia que, pese a la presunción establecida por la propia norma, pueden ser cuestionadas en el caso de los socios trabajadores, como ya hemos apuntado.

El presente trabajo recoge, como ya ha sido mencionado en varias ocasiones, aspectos jurídico-laborales y jurídico mercantiles (principalmente de Derecho de Sociedades) en relación con la sociedad laboral.

La consideración de ambos ordenamientos jurídicos no puede obviarse por la propia naturaleza de la sociedad que estudiamos. Es por ello necesario abordar la realidad del socio trabajador, al entender que presenta una problemática particular debido a la posible contribución del Derecho del Trabajo a la regulación de sus condiciones laborales, a la vez que dicha realidad se complica con una más o menos intensa participación en el proyecto empresarial.

Como ya hemos adelantado, en el socio trabajador el vínculo laboral y el vínculo societario son relativamente autónomos y conviven en una misma persona manteniendo su identidad, pero en la realidad, pese a mantenerse los presupuestos que dotan de sustantividad propia a cada una de las relaciones, laboral y societaria, muchas veces las obligaciones y derechos con origen en el contrato de sociedad se imponen de facto a los derecho y obligaciones con origen en el contrato de trabajo, cuyo titular es un trabajador por cuenta ajena. En este caso entra en juego el Derecho del Trabajo que debe rearmarse como marco normativo de máximos y de mínimos para garantizar condiciones de trabajo dignas a cualquier trabajador, incluso a estos trabajadores "especiales" en su condición de prestadores de servicio de forma asociada y por cuenta de la sociedad de la que poseen parte de su capital social[556].

La persona socia trabajadora, como establece el art. 1.2.b LSLP, presta en la sociedad laboral servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido, lo que supone la presunción de laboralidad en la relación del socio trabajador con la sociedad, es decir, la concurrencia de las notas del art. 1.1 ET. Es decir, se presupone que la prestación de trabajo se caracteriza por la libertad, remuneración, dependencia y ajenidad, pero esta presunción puede ser destruida mediante prueba en

[556] *Vid.,* Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo* colectivo, Madrid. CES, 2009, pp. 238-239.

contrario como se desprende del cumplimiento de los criterios para la calificación y descalificación[557].

Abordaremos a continuación en este orden las cuestiones relativas a los requisitos para la calificación como sociedad laboral en relación con la necesidad de que el contrato de trabajo sea de carácter indefinido o con el límite de horas de los trabajadores indefinidos no socios, a cómo se ve afectado el vínculo de naturaleza societaria en caso de extinción o suspensión de la relación laboral, y finalmente los efectos sobre la relación laboral en caso de que la relación societaria llegue a su fin por causa de separación o exclusión como socio.

Por último, analizaremos la acción protectora de la Seguridad Social en la persona socia trabajadora realizando un recorrido por las diferentes consideraciones de esta figura en las diferentes normativas que han regulado las sociedades laborales y su correspondiente encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social.

5.3.1. Contrato de trabajo de duración indefinida y limitación de horas de trabajo de las personas socias trabajadoras indefinidas

Una de las peculiaridades de la relación jurídico laboral entre el socio trabajador y al sociedad laboral es que, de forma imperativa, la LSLS establece que el contrato de trabajo debe ser de carácter indefinido, lo que excluye de esta figura societaria a los trabajadores con un contrato de duración determinada, pudiendo justificar esta exigencia legal en la necesidad de dar una estabilidad jurídica a la composición del capital social, evitando el trasiego de acciones y participaciones derivado de la precariedad laboral [558].

Esta exigencia contrasta por otro lado con la limitación a la contratación de personas trabajadoras con contrato indefinido, al fijar el art. 1.2.c LSLP que el número de horas trabajadas anualmente por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido no podrá ser superior al 49% del total de horas trabajadas al año por los socios trabajadores. Se excluye de este cómputo a los trabajadores no socios con contrato indefinido con una discapacidad psíquica reconocida en grado igual o superior al 33%.

[557] *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.*, pp. 82-88; Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo* colectivo, Madrid. CES, 2009, p. 216.

[558] *Vid.*, López Gandía, J., *Las sociedades laborales*…, *op. cit.* 70

No existe, por otro lado, ningún tipo de límite en relación con la contratación de trabajadores con contrato de duración determinada.

Pese a que la LSLP aumentó el porcentaje de horas de los trabajadores indefinidos no socios con respecto a la norma de 1997, llama la atención que se limite la contratación indefinida, por el momento de su entrada en vigor en el año 2015, cuando se pretendía acabar con la precariedad laboral y fomentar la contratación indefinida. Pero más llama la atención en el contexto actual, en el que la reforma laboral operada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE nº 313, de 30 de diciembre de 2021) supone un cambio de paradigma, al pretender dar un salto en favor de una contratación indefinida[559]. De hecho, mientras que antes de la reforma laboral, el art. 15 ET regulaba los tipos contractuales de duración determinada, actualmente en el art. 15.1. se establece que "el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido", limitando las posibles causas para la realización de contratos de duración determinada.

De lo anterior podemos deducir que en la sociedad laboral la contratación de trabajadores con contrato de duración determinada debería de ser residual y en situaciones muy concretas, dando paso a la contratación de trabajadores con contrato de duración indefinida, sin sobrepasar los límites que hacen merecedora a la sociedad de la calificación de laboral. A la vez, la ley persigue la conversión de trabajadores en socios trabajadores a través de los diferentes mecanismos que ya hemos abordado, como la preferencia en la adquisición de acciones o participaciones o en las ampliaciones de capital.

Por otro lado, la norma no distingue entre trabajadores a tiempo completo o tiempo parcial, no incluyendo ninguna especialidad en relación con la titularidad de sus acciones

[559] Esta reforma a su vez, entre otras muchas modificaciones, en relación con el contrato fijo discontinuo incide sobre este al subrayar el carácter indefinido de la relación laboral de este tipo contractual. *Vid.*, Gil y Gil, J. L., "Alcance de la reforma laboral de 2021", *Noticias CIELO*, nº Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021, pp. 1-4; Cruz Villalón, J., "Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la pospandemia), pp. 11-66.

o participaciones, puesto que la posición como socio la determina el número de acciones o participaciones, que no está en relación con las horas que dedica como trabajador a la sociedad[560].

5.3.2. Extinción de la relación laboral

El art. 9 de la LSLP trata la extinción del contrato de trabajo desde la óptica mercantil propia de esta norma, dando solución a cómo afecta a la relación societaria la extinción del contrato del trabajo del socio trabajador, pero no las posibles peculiaridades que impone o puede imponer la singular naturaleza de la relación entre sociedad laboral y socio trabajador. Así, 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 extinción laboral en firme. Si nadie ejercita el derecho de adquisición, las acciones o participaciones que no haya transmitido pasarán a ser de clase general conforme al art. 5 LSLP conservando la persona que ha visto extinguida su relación laboral la condición de socio.

Los estatutos podrán establecer normas especiales en los casos de jubilación e incapacidad permanente del trabajador, en supuestos de socios trabajadores en excedencia, así como para aquéllos que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad.

5.3.3. Acción protectora de la Seguridad Social de las personas socias trabajadoras en las sociedades laborales. Evolución normativa y situación actual.

5.3.3.1. Cuestiones introductorias.

En la actualidad se puede definir la Seguridad Social, como un sistema específico, público y obligatorio, garantizador de prestaciones sociales suficientes, dentro de cada uno de los niveles de protección reconocidos constitucionalmente, y todo ello como pilar fundamental de un Estado Social de Derecho. El art. 41 de nuestra Constitución Española establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, añadiendo que la asistencia y prestaciones

[560] *Vid.*, Cordero Gordillo, V., El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1090-1092

complementarias serán libres, es decir, que más allá de esta cobertura pública y obligatoria específicamente delimitada, pueden existir otras coberturas de carácter complementario o voluntario, ya ajenas al ámbito estricto de la Seguridad Social.[561]

Partiendo de este artículo 41 CE, podemos diferenciar tres niveles dentro de un mismo y único sistema de Seguridad Social: asistencial, contributivo y complementario interno. En el primero de ellos, se reconoce un nivel de Seguridad Social universalista, cuyo ámbito subjetivo va dirigido a todos los ciudadanos, de tipo asistencial, financiado fiscalmente por el Estado, de acuerdo con el ideario de Beveridge[562] y las declaraciones internacionales de derechos humanos. En el segundo nivel, se encuentran, por una parte, el sistema de prestaciones económicas en el que, de forma armónica y diferenciada, se integra la modalidad contributiva, en la que se ofrecen rentas de sustitución de los salarios percibidos en activo y, por otra, la modalidad no contributiva, dirigida a proporcionar rentas de compensación de las necesidades básicas en favor de aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad, no acceden a la esfera contributiva. Estos dos niveles, de carácter público y obligatorios, se completan con el tercer nivel, de carácter complementario y libre, constituido principalmente por las Entidades de Previsión Social y los Fondos de Pensiones.

El campo de aplicación del sistema legal de Seguridad Social está regulado en los arts. 1, 2 y 7 TRLGSS, donde se consagra el derecho de los españoles a la Seguridad Social fundamentado en el art. 41 CE, garantizando la protección también para los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo las personas comprendidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

---

[561] *Vid.*, Piñeyroa de la Fuente, A J., *Normativa práctica del sistema español de seguridad social: régimen General y Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos-RETA*. Ediciones Cinca, Madrid, 2013.

[562] William Beveridge amplió el concepto de Seguridad Social usado por primera vez en Estados Unidos con la *Social Security Act* de 1935 en el llamado Informe Beveridge (*Social Insurance and Allied services Report*) de 1942. Este informe indicaba que su plan de Seguridad Social aspiraba a eliminar la necesidad en cualquier circunstancia de la vida, y para ello se reclamaba, en primer término, perfeccionar el seguro social en forma que constituya una previsión contra la interrupción o perdida de la posibilidad de ganar un salario, En segundo lugar la abolición de la necesidad requiere, un reajuste de los ingresos, tanto en los periodos en que se disfruta salario, como en aquellos en que falta, con arreglo a las necesidades familiares. La Seguridad Social hoy, da muestra de la extensión y profundidad del Estado de bienestar: *Wellfare*.

Dentro del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, como ya hemos adelantado, debemos diferenciar el nivel contributivo o profesional, básico o no contributivo y complementario o voluntario. Nos centraremos en el nivel contributivo para analizar el encuadramiento de los socios trabajadores de las sociedades laborales, puesto que en él están incluidos todos los españoles residentes en España y los extranjeros que residan o legalmente se encuentren en España, cuando realicen en territorio nacional una actividad profesional o asimilada que dé lugar a la inclusión dentro del Régimen General o de algún Régimen Especial. (art 7 TRLGSS). De esto se desprende que el sistema español de Seguridad Social ha concedido al criterio profesional un carácter omnicomprensivo, con el propósito de incluir a toda persona que desarrolle una actividad[563]. En el art. 9 TRLGSS se describe de forma básica cual es la estructura del Sistema de Seguridad Social, refiriéndose al nivel contributivo, integrado por el Régimen General y los Regímenes Especiales.

El nivel básico o no contributivo da cobertura a todas las personas que, sin haber contribuido nunca al Sistema español de Seguridad Social o habiendo contribuido de forma insuficiente para tener derecho a prestaciones contributivas, no disponen de recursos suficientes para mantener un mínimo nivel de vida. La cobertura asistencial en este nivel, financiada mediante aportaciones del Estado, consiste entre otras en la asistencia sanitaria y farmacéutica, pensiones (jubilación e invalidez) no contributivas, servicios sociales o subsidio no contributivo por maternidad, siendo estas rentas de subsistencia.

En el nivel contributivo, el estado garantiza a las personas que realizan una actividad profesional y a sus familiares o asimilados a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones definidas legalmente. Tiene por objeto el reconocimiento de prestaciones sustitutivas de salarios, cuando los trabajadores pierden de forma temporal o definitiva las rentas de su trabajo como consecuencia del acaecimiento de las contingencias cubiertas por este nivel, siendo rentas de sustitución.

Los anteriores son los básicos dispensados por la Seguridad Social, pero junto a ellos existen prestaciones complementarias, internas o externas al sistema de protección social público, en el ámbito de lo voluntario y lo privado.

---

[563] *Vid.,* Alarcón Caracuel, M. R., "Los derechos laborales individuales y de seguridad social de los inmigrantes", *Estudios de derecho judicial*, nº 76, 2005, pp. 53-98.

En este capítulo, procederemos a encuadrar a los socios trabajadores de las sociedades laborales en el nivel que les corresponda en función de su relación laboral con la sociedad como trabajadores con contrato indefinido, así como procederemos en el siguiente capítulo a encuadrar a aquellos que realicen de tareas directivas y del control efectivo sobre la sociedad, todo ello valorando el tamaño en función del número de socios de la sociedad. Pero antes vamos a realizar una pequeña aproximación a los diferentes regímenes en los cuales podemos encuadrar a los socios.

Este breve esbozo laboral introductorio, pretende realizar algunas consideraciones sobre el Régimen General. , el cual contempla dentro de su ámbito de aplicación al conjunto de trabajadores por cuenta ajena del sector industria, servicios y agricultura, si bien es cierto que no todos los trabajadores por cuenta ajena pertenecen al Régimen General, por estar expresamente regulados en alguno de los Regímenes Especiales.

La regulación normativa del Régimen General se encuentra en los arts. 136 y 137 TRLGS. Comienza el art. 136 TRLGSS estableciendo que están incluidos los trabajadores por cuenta ajena y asimilados comprendidos en el art. 7.1.a TRLGSS, es decir, los trabajadores por cuenta ajena de cualquier actividad económica o asimilados a ellos, independientemente del tipo de contrato, grupo profesional, forma y cuantía de su remuneración y de la naturaleza común o profesional de su relación laboral, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún Régimen Especial de la Seguridad Social. Detalla este articulo las inclusiones, es decir, de forma expresa se cita los trabajadores comprendidos, así como las asimilaciones declarativas, es decir, que se han deducido a pesar de no ser mencionadas claramente, y otras inclusiones constitutivas, que, si no se hubieran indicado, hubieran quedado excluidas.

Por otro lado, el art. 137 TRLGSS recogen las exclusiones expresas basadas en la inexistencia de trabajo profesional o en el carácter peculiar de la actividad profesional desempeñada, entre las que se encuentran los trabajos ocasionales mediante los llamados servicios benévolos o de buena vecindad, los que dan lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, los realizados por profesores eméritos o personal licenciado sanitario emérito, y por último, los socios sin actividad empresarial o profesional de sociedades de capital cuyo objeto social se limita a la realización de actividades de simple administración del patrimonio de los socios. .

Dentro del Régimen General, con todas las coberturas del sistema de seguridad en el nivel contributivo, el sistema recoge el Régimen General Asimilado, en el cual los socios trabajadores enmarcados cuentan con todas las coberturas del Régimen General, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial

Por lo que se refiere al régimen de trabajadores por cuenta propia, deben realizarse igualmente algunas consideraciones introductorias. Los Regímenes Especiales son un número abierto que se puede regular por ley o norma de rango inferior a la ley, por lo que algunos están enumerados y otros no, en el art. 10 TRLGSS. Según el art. 11 TRLGSS, podrán establecerse más supuestos especiales, con una regulación propia y con acción protectora diferente para un sector o grupo diferenciado de la población asegurada. La razón de su existencia se encuentra en la naturaleza de esas actividades profesionales, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o la índole de determinados procesos productivos, En cuanto a sus características, no debemos dejar de mencionar que han constituido una carga histórica de la Seguridad Social. Su implantación y regulación debe de hacerse mediante Ley en caso de los Regímenes Especiales del Mar y de los funcionarios públicos, civiles o militares, mientras que para el resto es suficiente con un Decreto o una norma con rango reglamentario (art. 10.3 TRLGSS).

Aunque existan peculiaridades de cada Régimen Especial, la tendencia es a la de aproximación al Régimen General, por lo que el Régimen General cumple el papel de Derecho supletorio respecto a los Regímenes Especiales. De conformidad con el art. 10.5 TRLGSS, este proceso de homogeneización emprendido desde hace años ha determinado que determinados Regímenes Especiales hayan desaparecido[564] para integrarse en el Régimen General o en algún caso el Régimen del Estatuto del Trabajador Autónomo. Uno de los objetivos del Pacto de Toledo[565] era la existencia de sólo dos Regímenes dentro del nivel contributivo, Régimen General o RETA.

[564] En 2012 el Régimen Especial Agrario y el de Empleados de Hogar han desaparecido, el primero de ellos se integró en el RETA, si bien subsiste como sistema especial dentro del Régimen de acogida, mientras que el segundo se integraron sus trabajadores dentro del Régimen General.

[565] El denominado Pacto de Toledo, suscrito en abril de 1995 con la práctica unanimidad de las distintas representaciones parlamentarias presentes en aquel momento en el Congreso de los Diputados, supuso la reafirmación por las fuerzas políticas españolas de la apuesta, durante los próximos decenios, por un sistema de Seguridad Social solidario y de reparto, basado en las contribuciones de sus beneficiarios y en la separación de las prestaciones de naturaleza contributiva y no contributiva. Una apuesta en favor de las

En el marco de las sociedades mercantiles están comprendidos en el Régimen General de Seguridad Social, los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni posean su control.

5.3.3.2. **Seguridad Social y personas socias trabajadoras en la laboral.**

La ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas establece que las sociedades laborales anónimas y limitadas, tendrán su capital social representado por acciones nominativas o participaciones sociales que se agrupan en torno a las de la clase laboral y a las de la clase general. Las primeras son propiedad de los socios trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido, mientras que las segundas son las que pertenecen al resto de socios.

La condición de socio trabajador genera una problemática específica en materia de encuadramiento de los socios en el Sistema de Seguridad Social, puesto que nos encontramos ante una dualidad contractual[566]. Por un lado, el nexo entre los socios trabajadores y la sociedad tiene verdadera naturaleza laboral y por otro, las sociedades laborales responden al patrón de las sociedades de capital, donde no es posible contribuir al capital social con aportaciones de trabajo personal. Puede haber supuestos en los que los socios trabajadores estén vinculados a la sociedad por una relación en la que falte algunos de los elementos esenciales del contrato de trabajo, por lo que la norma, para encuadrarlos en uno u otro Régimen, atiende al nivel de aportación económica, lo que permite comprobar si se desvirtúa la nota de ajenidad y las atribuciones del socio en relación a la gestión y organización para determinar el nivel de subordinación al poder de dirección.

Considerando la evolución normativa de las sociedades laborales hasta llegar a la actual Ley 44/2015, en relación con el encuadramiento de los socios de las sociedades laborales en la Seguridad Social, la LSAL de 1986 no contenía ninguna precisión al respecto. Sí lo reguló posteriormente de forma expresa la LSL de 1997 en su art. 21.1, al indicarse en su

reformas necesarias en cada momento para garantizar la sostenibilidad del sistema, desde una perspectiva compatible con el reforzamiento de su intensidad protectora, la consolidación de sus políticas convencionales y el despliegue de nuevas vertientes de cobertura.

[566] *Vid.*, López i Mora, F, "Problemática laboral de los socios trabajadores…, *op. cit.*, p. 21.

redacción inicial que todos los socios trabajadores de las sociedades laborales estarían afiliados al Régimen General o a alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social[567], según procediese, incluidos los miembros de los órganos de administración, tuviesen o no competencias directivas, con derecho a la cobertura de la Seguridad Social, así como a la de desempleo y a la específica del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Esta uniformidad recogida en la legislación de 1997 en cuanto al encuadramiento de los socios se ve modificada con la entrada en vigor de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.[568] A partir del 1 de enero de 1998, la legislación de Seguridad Social comienza a diferenciar entre los socios ordinarios, los que forman parte de los órganos de administración y los que poseen el control efectivo de la sociedad. Tras esta modificación, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (en adelante, LGSS 1/1994)[569], en vigor en ese momento, quedaban incluidos en el Régimen General, como trabajadores por cuenta ajena, aquellos socios que no formaran parte del órgano de administración de las mismas con funciones de dirección y gerencia, cuando ni por su participación directa o indirecta en el capital social, ni por cualquier otro medio, poseyeran un control efectivo de la sociedad. (Art. 97 de la derogada LGSS 1/1994).

---

[567] A la entrada en vigor de la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, los regímenes especiales en los que se podían afiliar los socios de las sociedades laborales en la condición de trabajadores por cuenta ajena eran el Régimen Agrario, el de trabajadores del Mar y el de la Minería y el Carbón. El primero de ellos ha desaparecido, tras su integración en el Régimen General, tras la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

[568] Análisis de la modificación incorporada por la Ley 66/1997, respecto del encuadramiento de los socios en el sistema de la Seguridad Social, en Beltrán Miralles, S. y Sánchez Icart, F. J., "Administradores y socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas en el sistema de la Seguridad Social", *Revista del Trabajo y la Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, nº 189, 1998; Ordeig Fos, J. M., "Afiliación de socios y administradores de sociedades mercantiles: Un viaje normativo", *Revista Tribuna Social*, nº 88, 1998; Piñeyroa de la Fuente, A. J., "Los retoques en la parte general de Derecho de la Seguridad Social que introduce la Ley de acompañamiento de 1998. Especial referencia a los administradores sociales y al reintegro de prestaciones indebidamente percibidas*", Revista de Relaciones Laborales*, nº 5, 1998.

[569] Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (*BOE* nº 154, de 29 de junio de 1994).

En el Régimen Especial de la Seguridad Social estaban obligatoriamente incluidos los socios que prestaban servicios retribuidos formando parte del órgano de administración con las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, aquellos socios que percibían otra remuneración como contraprestación de servicios realizados para la misma sociedad y los que prestaban servicios retribuidos poseyendo el control efectivo de ésta, por su participación en el capital social. Estos socios incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Ajena o Autónomos (RETA), no tenían cobertura en situaciones de desempleo o FOGASA, y en aquel momento tampoco la cobertura en contingencias profesionales (D.A. 27ª de la derogada LGSS 1/1994).

Esta regulación provocó rechazo tanto en el ámbito de las sociedades de capital como en el ámbito de las sociedades laborales, debido a esta no muy afortunada intervención legislativa. Las críticas doctrinales[570] y la fuerte presión ejercida por el movimiento representativo de las sociedades laborales, forzaron una rectificación legislativa de cierto calado, dado lugar a un nuevo planteamiento más razonable y ponderado. Un año después, se modificó el encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social de los socios trabajadores ante la resistencia de los socios a formar parte de los órganos de administración pues esto suponía pasar del Régimen General (o el Régimen Especial correspondiente en cada caso) al RETA, lo que conllevaba la posibilidad de quedar sin cobertura de desempleo o del FOGASA, aun en el caso de no percibir retribución. En este sentido, los socios trabajadores de las sociedades laborales que formaban parte del órgano de administración de la sociedad no contaban con las mismas coberturas que el resto de los socios laborales.

Con la modificación de la Ley 50/1998 se diferenció entre socios ordinarios, por un lado, y aquellos socios que además de su participación social, tenían funciones directivas en condición de administradores societarios con remuneración por dicha función y poseyendo el control efectivo de la sociedad.

Sin embargo, con esta nueva regulación, la doctrina ponía de manifiesto la falta de cobertura social de los socios en las sociedades laborales de reducidas dimensiones,

[570] Artículo 34.3 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y que acompaña a la Ley 49/1998 de Presupuestos Generales del Estado para el año 1999, ha venido a modificar el artículo 21 de la LSSLL sobre encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social de los socios trabajadores de las compañías laborales.

cuando, en función de las obligaciones societarias y estatutarias, se vieran obligados a incorporarse al órgano de administración, quedando de esta forma excluidos de la cobertura por desempleo y FOGASA, algo que no estaría compensado de ninguna manera por la retribución por la función de administración, ya que en virtud del reducido tamaño, esta sería de escasa cuantía.[571]

Para dar solución a esta nueva problemática, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, volvió a modificar el encuadramiento en la Seguridad Social de estos trabajadores, al pasar al Régimen General los socios trabajadores de las sociedades cuando no superasen en 25 el número total de socios, independientemente de formar parte del órgano de administración, teniendo o no competencias directivas.

La nueva Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas no introduce novedades respecto a la regulación anterior, ya que supone una reordenación de esa normativa y la ubicación de toda ella en el ámbito de la Ley General de la Seguridad Social, incrementándose la seguridad jurídica en la interpretación y aplicación del ordenamiento de la Seguridad Social a los socios de las sociedades laborales[572]. Es la primera vez que se menciona de forma expresa el Régimen de Seguridad Social en que se encuadra a los socios trabajadores de las sociedades laborales.

Según LÓPEZ GANDÍA, la opción de elegir entre trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia no parece coherente desde el punto de vista jurídico, si se mantiene la condición de trabajador por cuenta ajena y la existencia de un contrato de trabajo como rasgo distintivo y propio de la sociedad laboral y la aplicación directa de la legislación laboral frente a otras empresas de economía social, como las cooperativas, en la que no se da, sino que sólo se articula legalmente una relación societaria.

---

[571] *Vid.*, López Gandía, J., "Aspectos laborales y de la Seguridad Social. Las sociedades laborales desde el derecho del trabajo. Cuestiones centrales y propuestas de reforma", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 19, 2008, pp. 251-262.

[572] Disposición final primera de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. (Actualmente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Resulta difícil introducir esta opción sin plantear a su vez la propia naturaleza laboral de la relación constituida *ex lege* por la Ley 4/1997[573] y la Ley 44/2015[574]. En las cooperativas de trabajo asociado, al tratarse de trabajadores autónomos, la opción supone una inclusión posible por asimilación prevista en la propia ley de cooperativas. En las sociedades laborales, al partir de la existencia de una relación laboral de creación legal, no parece coherente introducir la opción de trabajadores por cuenta propia. Esto exigiría deslaboralizar la relación y no aplicar la normativa laboral ni la negociación colectiva. Téngase en cuenta que no se aplicaría tampoco el Estatuto del trabajador autónomo (ley 20/2007, cuyo art.1 no incluiría estos supuestos)[575].

Los socios trabajadores de la sociedad laboral son trabajadores por cuenta ajena en todo caso, pero peculiares, porque en el caso del socio trabajador administrador con control de la sociedad, hablaríamos de cuenta propia para su cobertura de Seguridad Social, pero no para la aplicación de la normativa laboral, puesto que sería una relación de carácter especial, pero con cotizaciones en RETA.

Es decir, en el art. 1.3.c se excluye del ámbito del derecho del trabajo "la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo".

---

[573] Artículo 1. Concepto de «Sociedad Laboral». LSL 1997

1. Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando concurran los requisitos establecidos en la presente Ley." La relación laboral esta determinada desde la norma de 1986

[574] Artículo 1. Concepto de «Sociedad Laboral». LSLP 2015

1.2. a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

[575] *Vid.*, López i Mora, F., "Las sociedades anónimas laborales", *Revista de treball*, nº 5, 1987, pp. 9-25; López i Mora, F, "Problemática laboral de los socios trabajadores…, *op. cit.*, pp. 9-46.

En las sociedades laborales, los socios trabajadores que no forman parte de los órganos de administración, que no controlan de forma directa o indirecta la sociedad y no ejercen funciones de dirección o gerencia, claramente están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social al tratarse de trabajadores por cuenta ajena. La controversia se origina cuando esos socios trabajadores a la vez desempeñan funciones dentro del órgano de administración, son retribuidos por realizar funciones de dirección o gerencia o tienen el control efectivo de la sociedad en sus manos.

En este sentido, como comentamos anteriormente, la Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Empresas Participadas modificó la TRLGSS[576] para dejar claro el encuadramiento de sus socios trabajadores en la Seguridad Social, puesto que el estar enmarcados en uno u otro Régimen es algo que preocupa a estos, en la medida que determina la cobertura o la acción protectora ante determinados acontecimientos o contingencias. Recordemos que las sociedades laborales nacen en respuesta a situaciones de crisis[577], en la que los poderes públicos ven en esta forma jurídica una forma de fomentar el empleo, y los trabajadores ven una forma de salvar sus puestos de trabajo, accediendo a la propiedad de los medios de producción, pasando a ser partícipes de la gestión y vida societaria de estas sociedades.

[576] La Disposición Adicional Final primera de la Ley 44/2015 procedió a incorporar en la LGSS un nuevo párrafo m) en el artículo 97.2, así como a introducir en dicho texto legal una nueva Disposición Adicional –la 27ª bis-. Al tiempo derogó la Ley 4/1197, así como la Disposición Adicional cuadragésima séptima de la Ley 27/2011. Posteriormente, el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con lo que las referencias al encuadramiento de los socios de las sociedades laborales, de forma expresa está regulado en los art. 136.d y e, y 305.2.e.

[577] La pérdida de empleo en los años 70 en determinados colectivos de trabajadores que procedían de reconversiones de empresas privadas ya existentes fue la base del desarrollo de esta forma jurídica. *Vid.*, Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J. L., *Libro Blanco de la economía social en España*. Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1992.

CAPÍTULO IV. EL ESTATUTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS ADMINISTRADORAS DE LA SOCIEDAD LABORAL, ESPECIALIDADES EN TORNO A SU CONDICIÓN DE PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS.

1. Introducción.

En las sociedades laborales las personas administradoras son las que ostentan la competencia para la gestión de la sociedad y su representación de la misma forma que sucede en las sociedades de capital, pero en las sociedades laborales requieren de especial interés en atención a la posibilidad de que en la persona administradora se dé la doble condición de persona socia y trabajadora con una relación laboral de carácter indefinido. La sociedad laboral como entidad de la economía social, como ya hemos analizado en capítulos anteriores y así lo reconoce la normativa que lo regula, es una sociedad de capital por la forma adoptada, limitada o anónima, que presentan como rasgo diferenciador la promoción de las personas trabajadoras con contrato laboral indefinido[578] a la condición de persona socia y el control de la sociedad por parte de estas. Por este motivo el capítulo se estructura en dos partes muy diferenciadas. Una primera parte, que analiza las peculiaridades de la administración social de la sociedad laboral, en torno a su organización y estructura; competencias, nombramiento y cese; deberes y régimen de responsabilidades; así como la retribución de estos. Y, una segunda parte, centrada en el estudio de la naturaleza jurídica de la relación entre los administradores y la sociedad laboral, con especial atención en los socios trabajadores y administradores, en atención al existente doble vínculo, societario y laboral

En la primera parte del capítulo, uno de los objetivos será la determinación del régimen de responsabilidad de las personas socias administradoras de la sociedad laboral, para lo que se estudiará la normativa específica en lo que se refiera a los deberes de los mismos y, que incorpora algunas particularidades o en algún modo difiere de las atribuidas a las personas administradoras de la sociedad de capital directamente relacionadas en atención

[578] *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Marti, M. M. dir.), Aranzadi, Pamplona, 2017, p. 28.

a su calificación como entidad de economía social, por tanto, con sus fines en íntima relación con el interés social que persiguen.

Para ello, analizaremos brevemente el órgano de administración de las sociedades de corte capitalista para posteriormente ver su regulación en las sociedades laborales como órgano de gestión y representación. Para ello veremos las diferentes formas de organizar la administración de la sociedad, prestando un especial interés en el sistema de representación proporcional, las competencias conferidas al órgano de administración, así como su posible delegación de facultades. Veremos a su vez el nombramiento y cese de los administradores de la sociedad laboral, especialmente el cese de los administradores elegidos por el sistema de representación proporcional. Posteriormente, iremos de lo general a lo particular, estudiando el fundamento de los deberes de los administradores en las sociedades de capital, para aproximarnos al fundamento de estos deberes en las laborales, que, partiendo de su similar fundamento, en atención a los fines específicos como entidad de la economía social y que enlazan, además, con el cumplimiento del interés social, pueden presentar algunas peculiaridades. Lo anterior pretende el estudio de forma breve del fundamento de los deberes, para ponerlo en relación, a su vez, con el fundamento de los deberes generales de las personas administradoras de las sociedades laborales, y de la misma forma y principalmente, el fundamento de los deberes específicos de aquéllas y regulados en el art. 13 LSLP. A su vez ante la ausencia de una regulación expresa haremos una propuesta de interpretación extensiva del mismo en lo referido a las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de aquéllos. Aunque, como tendremos oportunidad de ver, la inclusión de estos deberes específicos en el art. 13 entendemos supone una innovación normativa positiva pese a que el precepto no establece o regula consecuencias del incumplimiento.

Aunque el objeto y núcleo principal de la segunda parte del capítulo abordará la naturaleza del vínculo entre la sociedad y el socio trabajador con un cargo en el órgano de administración, no queremos dejar de referirnos, aunque sea brevemente, al sistema de remuneración de las personas socias con cargo de administradoras en la sociedad laboral en atención a su doble vínculo societario y laboral, siendo la remuneración uno de los criterios o características que posteriormente serán tenidas en cuenta para el encuadramiento de Seguridad Social de los administradores en la sociedad laboral.

Así, en la segunda parte de este capítulo, determinaremos la naturaleza del vínculo entre la sociedad y los socios trabajadores con cargo de administrador o consejero en la

sociedad laboral. Para ello primero haremos una aproximación al vínculo entre el administrador y la sociedad en las sociedades de corte capitalista analizando algunos aspectos que la caracterizan, como es la posible existencia de una relación laboral especial de alta dirección, para a través de ello aproximarnos a la naturaleza jurídica del vínculo entre los administradores y la sociedad atendiendo a la concurrencia en la misma persona de la cualidad de socia y trabajadora.

Finalmente, estudiaremos el encuadramiento de los administradores socios trabajadores de la sociedad incluyéndolos como trabajadores por cuenta ajena o asimilados en el Régimen General o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial del Trabajador autónomo, en función de la asunción o no de funciones ejecutivas o delegadas propias del cargo de administrador, el carácter o no retribuido de esas funciones asumidas en el cargo, la existencia de una relación laboral común o especial de alta dirección, el control efectivo de la sociedad o el número de socios que componen la masa social de la sociedad.

2. La organización y estructura del órgano de administración en las sociedades laborales.

2.1. Aproximación a la organización de la administración en la sociedad laboral como sociedad de capital en atención a su forma de anónima o limitada.

Como es bien sabido el órgano de administración de las sociedades mercantiles es un órgano necesario y permanente, que tiene encomendada la gestión y representación de la sociedad, y como tendremos oportunidad de ver, el ejercicio del cargo de administrador lleva aparejado el cumplimiento de unos deberes y ante su incumplimiento se derivan responsabilidades

Los administradores sociales forman la voluntad de la sociedad y se mantienen de modo continuo y estable al frente de ésta, en el ejercicio de las competencias que le son propias.

Antes de centrarnos en los administradores en las sociedades laborales, estudiaremos brevemente la figura de los administradores de las sociedades mercantiles, puesto que como hemos mencionado varias veces, en lo no dispuesto en la norma específica de las laborales, y supletoriamente se aplica la LSC.

El art. 210.1 LSC establece de forma general que la administración se puede encomendar a un administrador único, correspondiéndole el poder de representación y todas las funciones de gestión únicamente a él, o a una pluralidad de administradores. En caso de

múltiples administradores, se contemplan tres posibilidades. La primera de ellas, la designación de varios administradores solidariamente, de forma que cada uno de ellos individualmente ejercite las competencias atribuidas a la administración social. La segunda, es la designación de varios administradores de forma mancomunada, lo que conlleva el ejercicio de competencias de modo conjunto. Y, por último, la administración social se puede asignar a un consejo de administración, que actúa de forma colegiada y en base al principio de mayoría[579].

De forma particular, en las sociedades anónimas si la administración conjunta se confía a dos administradores, éstos actuarán de forma mancomunada, su número no podrá ser superior a dos pues, en caso contrario, se deberá de constituir obligatoriamente un consejo de administración (art. 210.2 LSC).

La elección del modo de organizar la administración de la sociedad dentro de las posibilidades del art. 210.1 LSC, se realizará en el acto fundacional de la sociedad y se especificará en los estatutos sociales (art. 23.e LSC) donde se detallará el modo o modos de organizar la administración de la sociedad.

Para las sociedades de responsabilidad limitada, la norma en su art. 210.3 LSC establece que la junta de socios puede optar alternativamente por cualquiera de los modos contemplados expresamente en los estatutos sin modificación estatutaria, algo que no está previsto para las sociedades anónimas que requerirán de una modificación estatutaria en caso de precisar un cambio en el modo de organizar la administración social. Si la sociedad de responsabilidad limitada no hubiera contemplado la alternancia en el modo de organización de la administración social, también requeriría de una modificación estatutaria, y por lo tanto las exigencias formales (art. 290 LSC). Esta posibilidad de alternancia en el modo de organización de la administración de la sociedad, contemplada para las sociedades de responsabilidad limitada, atiende a las peculiaridades de esta forma jurídica, en tanto en cuanto está formada en su mayoría por sociedades de pequeño tamaño que ven afectado su ciclo vital por los acontecimientos económicos, políticos y sociales, haciendo necesaria una rápida adaptación a las nuevas situaciones.

[579] *Vid.,* Gallego Sánchez, E., "Articulo 225. Deber de diligente administración", en AA.VV., *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (Rojo Fernández Río A. y Beltrán Sánchez, E. M. coords.), Thomson Reuters-Civitas Madrid, 2011, pp. 1487-1498.

Si el modo de organizar la administración social es a través de consejo de administración no es necesario establecer el número exacto de administradores, bastando con determinar un número mínimo o máximo en los estatutos, para confiar a la junta general su concreción. Lo anterior se completa estableciendo un mínimo de tres miembros, para los consejos de administración, y limitando le número máximo de componentes del consejo para sociedades de responsabilidad limitada, que no podrá ser superior a doce (art. 242 LSC).

El consejo de administración adoptará las decisiones por mayoría actuando de forma colegiada no siendo necesaria la actuación de este órgano en caso de delegación de funciones a favor de consejeros delegados o comisiones ejecutivas, a excepción de materias indelegables cuya delimitación es especialmente transcendente ante la imputación de responsabilidad es a los miembros del órgano de administración.

En caso de comisión de actos lesivos para la sociedad, las personas socias o terceros por el órgano de administración, todos los miembros que adoptaran el acuerdo o realizaran el acto lesivo, "responderán solidariamente, salvo los que prueben que, no habiendo intervenido en su adopción y ejecución, desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a aquél" (art. 237 LSC).

2.2. Especialidades en la organización de la administración en la sociedad laboral.

La regulación del órgano de administración en las sociedades laborales en la actual LSLP respondió en su momento a la necesaria adecuación de esta forma jurídica de la economía social al marco normativo de las sociedades de capital según la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles[580], así como las posteriores modificaciones sufridas por ambas[581]. Las normas de aplicación en relación al órgano de administración de las sociedades

[580] Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (*BOE* nº 82, de 4 de abril de 2009)

[581] Destacar la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (*BOE* nº 293, de 4 de diciembre de 2014), en la que en relación al órgano de administración de las sociedades, las modificaciones introducidas tienen por objeto, de un lado, reforzar tanto el régimen jurídico de los deberes de los administradores como la responsabilidad que del ejercicio de su cargo se deriva, y por otro, clarificar el régimen de remuneraciones de los administradores.

laborales, bien confiada a un administrador único, a varios administradores que actúen de forma solidaria o de forma conjunta o a un consejo de administración[582], resulta ser un híbrido[583] en el que se mezclan de una parte la regulación jurídica societaria de la entidad, y por otro lado las cuestiones relativas a los principios y valores en los que se sustentan las sociedades laborales como entidades de la economía social.

La evolución de la normativa de sociedades laborales, en cuanto al modelo de organización, ha evolucionado hacia una mayor flexibilidad[584]. El art. 13.2 LSLP, regula la administración de la sociedad laboral, estableciendo que en el caso de que la misma sea encomendada a un consejo de administración, los titulares de participaciones o acciones de clase general podrán agrupar sus participaciones o acciones sociales para nombrar a sus miembros en el consejo de administración conforme al sistema de representación proporcional previsto en el art. 243 LSC. De esta forma el sistema de representación proporcional pasa a ser facultativo en caso de elegir el consejo de administración como forma de gobierno de la sociedad laboral. Tras la nueva regulación se permite la representación proporcional tanto para las sociedades anónimas laborales como para las sociedades laborales de responsabilidad limitada, algo no contemplado al amparo del 243 LSC para las sociedades de responsabilidad limitada.

---

[582] En base al art. 210.2 LSC, en las sociedades anónimas siempre que haya más de dos administradores conjuntos es preceptiva la estructura de consejo de administración.

[583] *Vid.,* Verdú Cañete, M. J., "El sistema de representación proporcional en el órgano de administración de sociedades laborales.", en *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. Economía Social: crecimiento económico y bienestar*. Disponible en ciriec.es/eventos/xvi-congreso-de-investigadores-en-economía-social-y-cooperativa/comunicaciones (Última consulta el 13 de abril de 2019)

[584] La Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades anónimas laborales. imponía en determinados casos la adopción de la forma de consejo de administración, al señalar en el art. 14 que: "En el caso de existir dos clases de accionistas, ambas estarán representadas proporcionalmente a sus aportaciones al capital social, en los órganos administradores de la sociedad que serán los señalados en las normas reguladoras de las Sociedades Anónimas". La posterior normativa, la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (*BOE* nº 72, de 25 de marzo de 1997), no obligaba en ningún caso a adoptar la forma de consejo de administración, tal y como se desprende del art. 12 y el aparente acuerdo doctrinal al respecto. *Vid.,* Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social : la sociedad laboral, una forma jurídica de empresa de economía social*, Consejo Económico y Social de España, 2002, pp. 367-372; Boquera Matarredona, J., "El órgano de administración en las sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 13, 2003, pp. 111-123.

De lo anterior se desprende que las sociedades laborales pueden organizar la administración de la sociedad libremente[585], a elección de los socios que ostenten la mayoría del capital social, que en cumplimiento del requisito exigido en el art. 1.2.a LSLP para la calificación de la S.A o S.R.L como laboral, son los socios trabajadores con vinculación laboral indefinida. Esto supone que la tutela del socio minoritario, es decir, del socio con acciones o participaciones de clase general, ha decaído normativamente al dejar la decisión en manos de los socios mayoritarios, es decir los propietarios de las acciones o participaciones de la clase laboral.

Los titulares del sistema de organización de la administración en la sociedad laboral, regulada en el art. 13 LSLP, conviene recordar[586] atiende a las diferencias entre las S.A y las S.R.L, puesto que en la primera es necesario indicar en sus estatutos la estructura del órgano de administración (art. 23 LSC), mientras que en la S.R.L pueden recoger todas las múltiples opciones y ser la junta general la que decida sin necesidad de modificar los mismos (art. 210 LSC) [587].

En la sociedad laboral de responsabilidad limitada parece de especial relevancia esta posibilidad de adaptar la organización de la administración a las circunstancias y

---

[585] *Vid.,* Grimaldos, García, M. I., "Especialidad en materia de órgano de administración", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales laborales* (Andreu Marti, M. M. dir.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 185-212.

[586] *Vid.,* Navarro Matamoros, L., "Artículo 12. Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales", en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 173-178.

[587] *Vid.,* Gómez Calero, J., *Las sociedades laborales*. Comares, Granada, 1999, p. 137; Alcalá Díaz, M. A., "Los deberes de los administradores en la PYME", en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la PYME* (Alcalá Díaz, M. A. dir.), Civitas, Madrid, 2010, pp. 437-480; Martínez Flórez, A., "Los derechos individuales de los socios ante la modificación de estatutos sociales en la sociedad limitada.", *RdS*, nº 35, 2010, pp. 33-63. Para los antecedentes en la legislación anterior de laborales, *Vid.,* Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., "Tomo XV. Sociedades Laborales. (Ley 4/1997, de 24 de marzo)", en AA.VV., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles* (Uría Méndez R. y Olivencia, M. dirs.), Civitas, Madrid, 2000. En Boquera Matarredona, J., El órgano de administración en las sociedades laborales…, *op. cit.*, pp. 111-123; Grimaldos García, M. I., "Especialidad en materia de órgano de administración" en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M. dir.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 185-212.

evolución de la sociedad, persiguiendo la incorporación de trabajadores indefinidos como socios, en cumplimiento de uno de los principios de las entidades de la economía social[588], la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, buscando por lo tanto la participación de los trabajadores y el respeto de a estos derechos de participación como valores primordiales.

2.3. El sistema de representación proporcional para la elección de los miembros del consejo de administración en las sociedades laborales.

Entendemos necesario en este apartado una especial referencia al sistema de representación proporcional en el nombramiento de los miembros del consejo de administración, en atención a las particularidades que ofrece respecto al nombramiento por este mismo sistema en las sociedades de capital, así como resultar ser un rasgo tipológico de este tipo societario independientemente de su forma[589].

El art. 13.2 LSLP establece que, en las sociedades laborales administradas por un consejo de administración, los titulares de acciones o participaciones de la clase general pueden agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el artículo 243 LSC[590].

---

[588] *Vid.,* Altzelai Uliondo, I., "Otro enfoque para las entidades de la economía social", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 28, 2016, p. 29.

[589] *Vid.,* Rodríguez González, A., "El órgano de administración de las sociedades laborales", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 892.

[590] En las S.A las acciones que voluntariamente se agrupen, hasta constituir una cifra del capital social igual o superior a la que resulte de dividir este último por el número de componentes del consejo, tendrán derecho a designar los que, superando fracciones enteras, se deduzcan de la correspondiente proporción. En el caso de que se haga uso de esta facultad, las acciones así agrupadas no intervendrán en la votación de los restantes componentes del consejo. *Vid.*,Alonso Ledesma, C., "De nuevo sobre la separación de consejeros nombrados por el sistema de representación proporcional por apreciar la existencia un conflicto de intereses del accionista al que están vinculados (a propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Mercantil núm. 1 de Bilbao de 26 de enero de 2011)", *La Ley*, nº 7605, 2011, pp. 1-11; Velasco San Pedro, L. A., "Modificación del consejo de administración con composición de hecho proporcional, ante la situación de conflicto de intereses de uno de los accionistas", *RdS*, 19, 2002, pp. 169-175. Roncero Sánchez, A., "La cobertura de vacantes en el consejo de administración de una sociedad anónima por el sistema de cooptación y el ejercicio del derecho de presentación proporcional", *RdS*, nº 31, 2008, pp. 187-202; Quijano González., J., "Principales aspectos del estatuto jurídico de los administradores; nombramiento, duración, retribución,

La elección de los miembros del órgano de administración es competencia de la junta general, por mayoría del capital presente en la junta (art. 214 LSC), existiendo alguna diferencia para las sociedades de capital, puesto que cuando el órgano se estructura en forma de consejo, en las anónimas se contemplan dos formas especiales de nombramiento no previstas en las limitadas, como son el sistema de representación proporcional (art. 243 LSC) y nombramiento por cooptación (art. 244 LSC). Lo anterior, ha sido superado en el régimen jurídico de las sociedades laborales, al permitir esta opción tanto en las sociedades limitadas como en las anónimas, calificadas como laborales, permitiendo la representación proporcional para las personas socias no trabajadoras cuando el órgano de administración y gestión se estructura en consejo de administración

Así, en las sociedades laborales, el nombramiento de los miembros del consejo de administración por el sistema de representación proporcional, se puede decir que, es considerado un rasgo tipológico de esta forma jurídica, con independencia de su forma, y se reserva solo para las personas socias no trabajadoras titulares de acciones o participaciones, con fundamento en la representación minoritaria de éstas en el capital social la Sociedad Laboral.

El nombramiento mediante el sistema de representación proporcional podría resultar de utilidad cuando existen divergencias entre las personas socias y las personas socias trabajadoras, y existen diferentes grupos de personas socias trabajadoras con interés y opiniones distintas que desean optar por nombrar a las personas administradoras que los representen en el consejo de administración. Parece adecuado dar la posibilidad, pero no imponer[591], en las laborales, el nombramiento mediante el sistema proporcional. No existe por parte del legislador en todos los casos intención de lograr la participación

conflicto de intereses, separación; los suplentes" en A.A.V.V., *Derecho de sociedades de responsabilidad limitada, Tomo I (Rodríguez Artigas, F., García Villaverde, R., Fernández De La Gándara, L., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. y Esteban Velasco, G. dir.) Mc Graw Hill, Madrid, 1996*Mc Graw Hill, Madrid, 1996, pp. 670 y ss.

[591] El art. 13.2 parece configurar este sistema de nombramiento como un auténtico derecho de la minoría, eliminando la imperatividad que imponía la LSL de 1997. *Vid.,* Grimaldos García, M. I., "Especialidades en materia de órganos de administración …, *op. cit.*, pp. 185-212.

proporcional de los socios trabajadores y socios no trabajadores en el órgano de administración, cuando éste se configura en torno a un consejo[592].

La evolución normativa de las sociedades laborales en torno a la elección proporcional de los miembros del consejo de administración para las personas socias no trabajadoras, al pasar normativamente de un imperativo legal a una facultad, en nuestra opinión, permite vislumbrar un fortalecimiento de la posición de las personas socias trabajadoras en detrimento de las personas socias no trabajadoras cuando concurran para su elección como miembros del consejo de administración. De forma que se refuerza el dominio social en la gestión social de las sociedades laborales que les hace merecedora de su calificación como entidades de la economía social.

El sistema de representación proporcional ha sido objeto de controversia desde su establecimiento en la LSA en el art. 137 al crear una multitud de problemas interpretativos que la norma no resuelve, originando en su momento la existencia del Real Decreto 821/1991[593], de 17 de mayo, por el que se desarrolla el artículo 137 del Texto refundido

[592] La ley de sociedades laborales de 1986 hacía ya referencia a la necesaria representación proporcional de las dos clases de acciones en el órgano de administración. Ello implicaba, de hecho, la adopción de la forma de consejo de administración en lo relativo a la estructura del órgano de administración cuando existieran acciones de clase laboral y clase general. Por su parte, la LSL de 1997 dejaba amplia libertad a la hora de establecer la estructura del órgano de administración, salvo si el órgano se configuraba como un consejo de administración y existían dos clases de acciones o participaciones. En ese caso el nombramiento de los miembros del consejo se efectuaba de forma necesaria mediante el sistema de representación proporcional. Por último, en la actual LSLP, el sistema de representación proporcional queda reservado para los socios titulares de acciones o participaciones de clase general y no para los de la clase laboral. *Vid.,* Batlle Sales, G., "Consecuencias jurídicas del carácter "laboral" en la organización social de la sociedad" en AA.VV., *Régimen Jurídico de las sociedades laborales (ley 4/1997)* (Alonso Espinosa, F. J., dir.) Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 46-65; Valpuesta Gastaminza E. M. y *Barberena Belzunce*, I., *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y Fiscales*. Navarra, Aranzadi, 1998, pp. 162-167; Verdú Cañete, M. J., "La configuración de las sociedades laborales como entidades de economía social. Novedades de la ley 44/2015 de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas", *Revista Lex Mercatoria*, nº 1, 2016, pp. 144-149; Grimaldos García, M. I., "Especialidades en materia de órganos de administración …, *op. cit.*, pp. 185-212; Rodríguez González, A., "El órgano de administración de las sociedades laborales…, *op. cit.*, pp. 883-910, esp. 890-894.

[593] Real Decreto 821/1991, de 17 de mayo, por el que se desarrolla el artículo 137 del texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas en materia de nombramiento de miembros del Consejo de administración por el sistema proporcional. (*BOE* nº 127, de 28 de mayo de 1991)

de la Ley de Sociedades Anónimas en materia de nombramiento de miembros del consejo de administración por el sistema proporcional, que trata de solventar los problemas que, incluso matemáticos, plantea la aplicación de este sistema en la realidad. Lo anterior, entendemos que en la práctica en las sociedades laborales, de ser elegido este sistema, no será un problema en la realidad, puesto que la elección de los administradores será por unanimidad puesto que la realidad empresarial española está formada por pequeñas empresas que podrán elegir entre cualquiera de las formas de organización del órgano de administración, por lo que si no se elige el consejo administración o si todos los socios son trabajadores, ya no se plantearía el problema del sistema de representación proporcional[594].

3. Algunas consideraciones sobre formas de participación de las personas trabajadoras en la sociedad en relación con la administración. autogestión, cogestión, nula participación y heterogestión.

3.1. Cuestiones previas y precisiones conceptuales.

En las sociedades laborales, como ya hemos apuntado con anterioridad, en virtud de la especialización y profesionalización que se requiere, la administración podría recaer en profesionales externos a la sociedad o bien en personas con un vínculo previo con la sociedad laboral como pueden ser socios no trabajadores, socios trabajadores o trabajadores no socios. Por ello, y previo a determinar el marco de Seguridad Social y protección de los administradores, analizaremos brevemente las diferentes formas de participación de las personas trabajadoras en la sociedad laboral, para poder determinar la mejor y más adecuada forma de administración de la sociedad laboral, en atención a su consideración de entidad de la economía social y su reconocimiento como uno de los máximos exponente de modelo social de participación en España, junto con las cooperativas.

[594] Crítica al art. 12 LSL en relación a la obligatoriedad en la norma de 1997 a la utilización del sistema de representación proporcional en caso de elegir como organización de la administración de la sociedad el consejo de administración, *Vid.*, Valpuesta Gastaminza E. M. y *Barberena Belzunce*, I., *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y Fiscales*. Navarra, Aranzadi, 1998, pp. 162-167

Son numerosos los preceptos de la CE que cobijan y dan cobertura constitucional a los genéricos derechos de participación[595], siendo el art. 129.2 el que guarda una directa vinculación con los derechos de participación de las personas trabajadoras y que a nuestro estudio interesa. El citado art. 129.2 CE comprende tres mandatos dirigidos a los poderes públicos: la promoción de las diversas formas de participación en la empresa, el fomento de las sociedades cooperativas y la facilitación del acceso de las personas trabajadoras los a la propiedad de los medios de producción,

En este mandato, podemos identificar claramente los beneficiarios o destinatarios de las acciones que tienen como finalidad facilitar el acceso a la propiedad de los medios de producción que, en este caso y como no puede ser de otro modo, son las personas trabajadoras. Son estas, las personas trabajadoras, las que quedan excluidas en principio de los medios de producción y del capital, pues se incorporan a las sociedades o a las organizaciones empresariales en calidad de personas trabajadoras que intercambian su fuerza laboral o trabajo por cuenta ajena por una retribución. Con este mandato se pretende que las personas trabajadoras participen y accedan a los medios de producción y por tanto al capital, por lo tanto, la promoción del accionariado obrero.

Mientras que el primer mandato del art. 129.2 CE no concreta, al referirse a "diversas formas de participación", la última parte es más concreta al referirse al establecimiento de medios que faciliten el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción, siendo las sociedades laborales el máximo exponente de modelo social de participación, sin perjuicio de las cooperativas que son explícitamente nombradas en el precepto.

No obstante, se pueden identificar las diferentes formas de participación en la empresa que los poderes públicos deben de tener en cuenta para las acciones tendentes a su fomento como son la participación en la propiedad, participación en la dirección (gestión)

595 El art. 9.2 CE establece que corresponde a los poderes públicos facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, entroncando directamente con nuestra configuración como Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1. CE) El art. 23.1 configura como derecho fundamental de los ciudadanos el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal. A si mismo otros preceptos concretan en la CE la participación el diferentes ámbitos políticos o sociales, como en el ámbito educativo (art. 27.5 CE) , consumo (art. 51.2 CE) promoción de iniciativas legislativas (art. 87.3) o en la administración de justicia (art. 125 CE). También la CE regula la participación de diferentes grupos sociales como para los jóvenes (art. 48 CE).

o participación en beneficios o resultados empresariales. A su vez, esta participación se puede instrumentalizar bien a través de la información, consulta y formas de codecisión típicas de la cogestión en el capitalismo social[596].

En lo que en este apartado nos interesa, y en relación con el órgano de dirección y gestión de la sociedad, la participación de las personas trabajadoras en la dirección o gestión en la empresa es la variante de participación de mayor calado jurídico, y se puede clasificar atendiendo al grado de participación que va desde el planteamiento más radical que es la nula participación hasta la autogestión por parte de las personas trabajadoras, pasando por los derechos de consulta, información y la cogestión.

En paralelo a esta tipología, dos son los modelos esenciales que en esta materia plantea la administración de las empresas de la economía social, en nuestro caso de las sociedades laborales, aunque esta dualidad de modelo es extensible también al caso de las sociedades cooperativas, y nos referimos a la autogestión y heterogestión.

La autogestión plantea el nivel más intenso de participación de los socios (socios trabajadores y socios no trabajadores) en la administración de la sociedad laboral, planteando varias modulaciones en la intensidad. La propia LSLP de 2015, ha regulado como novedad una segunda fórmula, junto a las sociedades laborales, en las que los socios trabajadores mantienen el control. Nos referimos a las sociedades participadas.

3.2. La autogestión y la heterogestión.

Nos encontramos en este apartado con dos categorías contrapuestas que hacen referencia a modelos diversos en cuanto al entendimiento de la administración social en las sociedades laborales y, por extensión, a otras empresas de la economía social como las cooperativas.

[596] *Vid.,* Palomeque López, M. C., "La participación de los trabajadores en la empresa (Una revisión institucional)", *Revista española de derecho del trabajo*, nº 133, 2007, pp. 5-34; Valdés Dal-Ré, F., "La participación de los trabajadores en la empresa: el marco constitucional", *Relaciones Laborales*, nº 11, 2013, pp. 1-12; Colomer Viadel, A., "El marco constitucional español de la economía de participación y solidaria" en AA.VV., Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 51-62.

Como ha quedado ya indicado, el más elevado grado de participación de las personas trabajadoras en una sociedad se da en la autogestión, como modelo en el que la dirección y la gestión de la sociedad es ejercida por las personas trabajadoras.

En el ámbito de las empresas de la economía social, las cooperativas de trabajo asociado deberían ser, siempre a nuestro juicio, un ejemplo de autogestión puesto que las personas trabajadoras socias son las propietarias de la sociedad y son ellas los que, a través de la asamblea general, órgano decisorio soberano en las cooperativas, toman decisiones tanto societarias como laborales. A su vez, el consejo rector como órgano de administración general, cuyos miembros son elegidos por la Asamblea para materias laborales y societaria, y el consejo social, órgano consultivo exclusivamente sobre materias laborales, cuando exista, compuesto por personas socias trabajadoras[597]. El trazado del modelo cooperativista casa con las ideas que, sobre la autogestión, se han diseñado desde distintas áreas de conocimiento[598].

En las cooperativas de trabajo asociado, los miembros del consejo rector, como órgano de administración y representación de la sociedad cooperativa, deben ser socios de la cooperativa (no distingue entre socios trabajadores o colaboradores teniendo cuenta que en las cooperativas de trabajo asociado según la norma estatal las horas anuales de los

[597] *Vid.*, Bengoetxea Alkorta, A., "Modelos de participación de los trabajadores en la empresa" en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 63-78.

[598] El modelo de cogestión surge en sociedades en las que los titulares de acciones y participaciones del capital se encuentran con situaciones de crisis económica o financiera y encuentran en la participación de las personas trabajadoras una solución a la liquidación y disolución de la sociedad. La cogestión es un modelo intermedio entre el modelo cásico de las sociedades de capital sin participación por la parte laboral de ningún tipo y la autogestión, como la gestión soberana de los entes productivos por las personas trabajadoras. Las bases de cooperativismo asociado serán el orden de la base de la futura autogestión para que esta sea libre y democrática, puesto que son las propias personas trabajadoras las que dirigen y gestionan la sociedad, tomando las decisiones que afectan a la sociedad y a ellas mismas. Pero de más amplio calado es que en esa autogestión las decisiones se toman de forma democrática, siendo las personas trabajadoras dueñas de su propia vida laboral. *Vid.*, Ovejero Bernal, A., "Autogestión laboral: un instrumento útil para hacer frente a las secuelas de la pandemia", *Lección Inaugural curso 2021-2022 del Campus de Palencia de la Universidad de Valladolid*, 2021, pp. 10-11; Ovejero Bernal, A., "Las colectividades libertarias: una propuesta para salir de la crisis global en que nos encontramos", *Libre pensamiento*, nº 95, 2018, pp. 18-25.

trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrán ser superior al 30 por 100 del total de horas anuales realizadas por los por socios trabajadores, art. 34 LCoop), excepto en dos supuestos.

El primer supuesto, según el art. 33 LCoop, establece que obligatoriamente existirá un consejero representante de los trabajadores indefinidos no socios en cooperativas de más de 50 trabajadores indefinidos no socios. El segundo supuesto permite a la cooperativa, via estatutos, admitir el nombramiento como consejeros de personas cualificadas y expertas que no ostenten la condición de socios, en número que no exceda de un tercio del total, y que en ningún caso podrán ser nombrados presidente ni vicepresidente (art. 34 LCoop).

Mientras que en las cooperativas la norma refuerza el carácter autogestionario de las mismas, en las sociedades laborales, nada establece la LSLP al respecto puesto que, para ser nombrado miembro del órgano de administración, no es necesario ostentar la condición de socio, salvo previsión estatutaria.

En el lado opuesto a la autogestión, atendiendo al grado de participación en las personas trabajadoras en los órganos de decisión, encontramos la nula participación, que parte de un planteamiento radical *iusprivatista* y que encuentra su apoyo constitucional en el art, 33 CE y 28 CE, derecho a la propiedad privada y a la libertad de empresa, en el que los trabajadores de la sociedad se alejan de los órganos decisores sociales. Esta posición con una nula participación de trabajadores en los órganos de decisión en la sociedad laboral pese ser posible en la práctica, situaría a las sociedades laborales fuera de los principios y valores de la economía social, y fuera de su objeto como entidad participada por los trabajadores[599].

En lo que a las sociedades laborales interesa, la participación mayoritaria de las personas trabajadoras es condición básica y sustancial de las mismas, lo que supone, entre otras consecuencias jurídicas, que la administración ejecutiva social, es decir, la gestión, es de coparticipación e incluso de dominio laboral (utilizándose, en su caso, el derecho de representación proporcional en el nombramiento de la administración); que el beneficio se reparta fundamentalmente de forma proporcional entre las personas trabajadoras; y, por último, que la soberanía jurídico laboral está en manos de las personas trabajadoras y

[599] *Vid.,* Bengoetxea Alkorta, A., "Modelos de participación de los trabajadores en la empresa…, *op. cit.,* pp. 43-57.

por lo tanto sujeta a sus intereses, como por ejemplo la defensa de los puestos de trabajo[600].

De lo anterior podemos afirmar que, aunque en las sociedades laborales sería posible contratar a profesionales externos para ocupar los puestos de dirección y gestión de la sociedad o incluso socios no trabajadores para ocupar estos cargos, la participación de las personas trabajadoras en los órganos sociales de decisión es condición básica y sustancial de las sociedades limitada y anónimas calificadas como laborales, por lo que las sociedades laborales deben tender a una cogestión, con más del 50% de personas trabajadoras como miembros de la administración social o incluso a la autogestión. Lo anterior será lo natural puesto que más 50% del capital social es propiedad de las personas con la doble condición y trabajadora.

A su vez, con el fin de tender a esa autogestión y pese a que la norma nada dice al respecto, en las sociedades laborales se podría via estatutos, establecer algunas previsiones en relación al nombramiento de algunos miembros del consejo de administración de entre los socios trabajadores, ya que en principio nada establecen y nada deben establecer, a nuestro juicio, las normas societarias en relación a los requisitos personales positivos o negativos de acceso al cargo de administrador, salvo las limitaciones constitucionales que impiden la discriminación por razón de raza, sexo, creencias, ideología, estado civil.

En el otro extremo, nos encontramos en las empresas de la economía social, especialmente en las cooperativas y las sociedades laborales, con el modelo de la heterogestión, entendido como tal, el modelo en el que los órganos de dirección y gestión de las sociedades están formados por personas que no ostentan, en ningún, caso la condición de trabajadora en un intento de búsqueda de la profesionalización de los puestos de administración de las sociedades. Este modelo pretende configurar la administración social con personas con una alta cualificación para el desempeño de las funciones propias de la administración pero que no tienen ningún vínculo laboral, y en algún caso ni societario, con la sociedad, lo que hace que, en nuestra opinión, no sea un modelo adecuado para las sociedades laborales en atención a la pretendida participación de los trabajadores en la sociedad. A su vez, como veremos en nuestro estudio del caso, la sociedad laboral INGEMOV, que los socios trabajadores formen parte del órgano de

[600] *Vid.,* Divar Garteiz Aurrecoa, J., "La cogestión como fórmula de la organización empresarial", en AA.VV., *Anuario de Estudios Cooperativos*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1986, pp. 87-97.

administración, en su caso, una verdadera autogestión, permite que las decisiones estén alineadas con la realidad social y laboral. La recurrente justificación del modelo de heterogestión en atención a la falta de formación de los trabajadores para ocupar puestos de la administración social, creemos que puede ser superada con formación específica para poder afrontar los retos del cargo de administrador.

3.3. La cogestión.

El término implicación de los trabajadores en la sociedad fue introducido en el ordenamiento jurídico español con la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas[601], que como género, incluía tres modalidades de derechos de participación en la empresa: derechos de información, derecho de consulta y derechos de participación en sentido estricto, entendido este último derecho o modelo de participación de los trabajadores como el derecho a participar en los órganos de la sociedad, es decir, elegir, designar, recomendar u oponerse al nombramiento de los miembros del órgano de administración o gestión. Pero en palabras del profesor GAUDENCIO ESTEBAN[602], tradicionalmente se puede hablar de la existencia de un género, la participación de los trabajadores, y varias modalidades que son la información, la consulta y la cogestión o codecisión.

La cogestión es un modelo societario de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, en los órganos de administración o vigilancia, no equiparable, por lo menos en algunos casos, a las fórmulas de información y consulta en el plano laboral, al no poder

[601] Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas (*BOE* nº 250, de 19 de octubre de 2006) traspone la Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DOCE nº 94, de 10 de noviembre de 2001) y que ha sido recientemente modificada por Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (*BOE* nº 154, de 29 de junio de 2023).

[602] *Vid.*, Esteban Velasco, G., "La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea en la Ley 31/2006 de transposición de la Directiva Europea", *Revista Derecho Bursátil*, nº 105, 2007, pp. 180-193; Esteban Velasco, G., "La "cuestión de los trabajadores" en la S.A. europea", C*onsejeros: la revista del buen gobierno y la responsabilidad corporativa*, nº 14, 2007, pp. 14-15.

equiparar la presencia de representantes de los trabadores en el consejo de administración (sistema monista) o en el consejo de vigilancia (sistema dual) compartiendo orientación estrategia y supervisión.

La participación de las personas trabajadoras en el modelo de cogestión hace que las decisiones se compartan entre los representantes de los trabajadores y la sociedad, con diferentes modelos dependiendo de la estructura del órgano de gobierno de la sociedad, bien con un sistema monista o dualista, es decir, un órgano de dirección único o junto a ese órgano de dirección existe un consejo de vigilancia.

Como experiencia más notable y siempre de referencia, es destable el modelo alemán, con la Ley de Cogestión (*Mitbestimmungsgestz*) de 1976, cuyo objetivo declarado era la participación equitativa y equilibrada de las personas socias y trabajadoras en los procesos de toma de decisión de la empresa. La presencia de los trabajadores en los órganos de la sociedad se considera en Alemania un elemento definitorio de su sistema de economía social y de mercado[603]. Sin embargo, el concepto de cogestión no es único en atención a los modelos diferentes de codecisión, por lo que la cogestión englobaría diferentes clases de participación de los trabajadores en los órganos sociales. Aun así, pudiendo identificar la cogestión paritaria, la cogestión cuasiparitaria y la cogestión simple o por tercios, todas ellas se diferencian de la participación de los trabajadores en los comités de empresa en los centros de trabajo, que atañe exclusivamente a condiciones laborales.

[603] Sobre el nacimiento y evolución del sistema de cogestión alemán *Vid* Esteban Velasco, G., *Participación de los trabajadores en la empresa y la reforma de las sociedades anónimas,* Instituto de Estudios Sociales, Zaragoza, 1980, pp. 31 y ss; Esteban Velasco, G., "La separación entre Dirección y Control: el sistema monista español frente a la opción entre los distintos sistemas que ofrece el Derecho Comparado", en AA.VV., Derecho de sociedades anónimas cotizadas (Rodríguez Artigas, F., Fernández de la Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs), Aranzadi, Navarra, 2006, pp. 727-768, esp. 740-747; Hierro Anibarro, S. y Zabaleta Díaz, M., "Cogestión y gobierno corporativo en Europa: un viaje de ida y vuelta", *RdS*, nº 52, 2018.

En España[604] actualmente podemos encontrar el sistema de cogestión en la Ley de cooperativa se Euskadi[605] que prevé una Comisión de Vigilancia al estilo alemán con un representante de las personas trabajadoras asalariadas cuando estas sean más de 50 en la cooperativa.

No obstante, la codirección o participación de las personas trabajadoras en la dirección empresarial o la simple intervención de estas en los órganos ejecutivos societarios no es cogestión pura, ya que para ser como tal deben participar de la soberanía de la junta o la asamblea de personas socias de forma paritaria. Así, la simple participación como titulares de acciones o participaciones, si no alcanza el 50% del capital social no es cogestión, sino sociedades participadas[606].

[604] En lo que, al marco jurídico español, en nuestra historia reciente la presencia en el Derecho sustantivo de fórmulas de participación de las personas trabajadoras en los órganos de las sociedades de capital ha sido exigua, limitándose a la reducida vigencia y aplicación de la Ley 41/1962, de 21 de julio, por la que se establece la participación del personal en la administración de las Empresas que adopten la forma jurídica de Sociedades, que constituyó la única manifestación en este sentido. El ámbito restringido de relevancia de la cogestión en España durante la década de 1960 y 1970 se debe en parte a los requisitos en su aplicación, ya que, según la norma, solo estarían sujetas a cogestión aquellas compañías que tuvieran jurados de empresa (Los jurados de empresa recogidos en el Reglamento Decreto de 11 de septiembre de 1953 por el que se aprueba el Reglamento de los Jurados de Empresa (*BOE* nº 303, de 30 de octubre de 1953), tenían como objetivo recogido en el mismo texto legal "no mantener alejado al trabajador de la responsabilidad y de la ilusión de contribuir a la grandeza de la Patria desde la Empresa". Los Jurados de empresa eran entidades de armonía laboral que estaban llamados a lograr la convivencia en el seno de la empresa, el aumento de la producción y el desarrollo de la economía española, y que eran obligatorias para determinados tipos de empresa, entre las que se encontraban las cooperativas); las sociedades capitalistas y las cooperativas, dada su estructura orgánica; y las sociedades con un vínculo con la economía española. Pese a que la Ley 41/1962 encontraría un anclaje certero en el art. 129 CE, esta fue derogada con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, encontrando diversas manifestaciones legales relacionadas con el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción entre las que encontramos las sociedades laborales y las cooperativas. *Vid.,* Gimeno Ribes, M., "La cogestión en sociedades y grupos transfronterizos", *RdS*, nº 60, 2020; Hierro Anibarro, S. y Zabaleta Díaz, M., "Cogestión y gobierno corporativo…, *op. cit.*

[605] Art. 38 Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi (BOPV nº 247, de 30 de diciembre de 2019) (*BOE* nº14, de 16 de enero de 2020)

[606] Art. 19 LSLP.

La cogestión o determinación o participación de los trabajadores en los órganos de administración de las sociedades de capital, ha sido un asunto latente en el Derecho Europeo de Sociedades, especialmente en la regulación de la sociedad anónima europea y recientemente ha sido objeto de un pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea cuestionando el régimen nacional de cogestión alemán, debido a la expansión del Derecho comunitario de sociedades y que en España ha supuesto la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2023, con la finalidad de proteger los derechos de información y consulta de los trabajadores, así como los derechos, cuando existan, de participación o cogestión de estos en los órganos de dirección o control en las operaciones transfronterizas.

4. Otras fórmulas de participación de las personas socias trabajadoras en la administración de las sociedades. Las empresas participadas por trabajadores en la Ley de Sociedades Laborales de 2015.

Pese a que excede el ámbito de nuestro estudio, y reconociendo que merecen un estudio más en profundidad que se deja para posteriores trabajos de investigación, hemos creído necesario traer a este apartado y hacer una breve mención a las sociedades participadas por trabajadores, como nuevo tipo societario, incorporado por la LSLP.

La LSLP ha sido el instrumento canalizador de la creación de una nueva modalidad societaria, la sociedad participada por los trabajadores, con un escaso e impreciso régimen jurídico[607] (18-20 LSLP), definiéndola como aquella sociedad anónima o de responsabilidad limitada que no alcanza a los requisitos legales para su calificación como sociedad laboral, promueve el acceso a la condición de socio de sus socios trabajadores así como las diferentes formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, siempre que cuente con trabajadores socios o participen en los resultados de la empresa; con trabajadores con derecho a voto o participen en la toma de decisiones; con programas que fomenten la condición de socios de los trabajadores; y en todo caso, promuevan principios propios de la economía social y la responsabilidad social corporativa.

[607] *Vid.*, Martínez Martínez, D. F., "Artículo 20. Reconocimiento", en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 276-301.

Podemos decir que el concepto de sociedad participada por trabajadores es abierto y puede dar cabida a realidad y niveles muy diferentes de participación de los trabajadores en la empresa.

El fundamento elegido por el legislador para la creación de esta nueva figura societaria es que la participación de los trabajadores en los resultados y en la toma de decisiones de las sociedades contribuye al aumento de la autonomía del trabajador, y fomenta la colaboración en la estrategia futura de la empresa (art. 18.2. LSLP).

En lo que a este trabajo interesa, nos detendremos en el concepto de participación en la toma de decisiones (art. 18.3.b LSLP) junto con la adopción de estrategias que fomente la incorporación de los trabajadores a la condición de socio (art. 18.3.b LSLP). Para considerar una sociedad participada por trabajadores se refiere la participación de los trabajadores en los derechos de voto (condición que se cumple en caso de socios trabajadores con suscripción general de acciones o participaciones en el capital social, excepto en caso de clases especiales de acciones y/o participaciones sin derecho a voto) o participación en la toma de decisiones. Este requisito, vinculado a la ideología de la democracia industrial, se relaciona directamente con los sistemas de administración y gobernanza empresarial y con los derechos de representación de los trabajadores en el ámbito del Derecho del Trabajo y la negociación colectiva. En cualquier caso, en atención a los modelos comunitarios sobre participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, se debe ejercer desde el derecho de información, consulta o, en lo que a este estudio interesa, la participación directa en los órganos de gobierno, bien en el sistema monista o dualista. Lo anterior nos da un amplio abanico de modalidades de participación de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa, y a falta de mayor concreción legal este supuesto se cumple con los mecanismos de representación sindical en negociación colectiva o con los comités de empresa[608].

A falta de desarrollo reglamentario, y con la finalidad de avanzar hacia un modelo de sociedad participada por los trabajadores, la participación de los trabajadores a través del derecho de voto o a representación en el órgano de dirección debería regularse en la legislación mercantil, por ejemplo, se podría reconocer la legitimidad de los trabajadores, en determinados supuestos, a la participación individual y colectiva, en línea al art. 93 LSC para los socios, estableciendo criterios de proporcionalidad o ponderación. A su vez,

[608] *Vid.*, Martínez Martínez, D. F., "Artículo 20. Reconocimiento…, *op. cit.*, pp. 276-301.

se podría regular en la LSC o via estatutaria algún porcentaje de representación de trabajadores en los órganos de gobierno de la sociedad[609].

5. Competencias del órgano de administración

La actual normativa de sociedades laborales ha ampliado el contenido de las previsiones relativas al órgano de administración en relación con sus predecesoras la LSAL de 1986[610] o la LSL de 1997, afirmando que la gestión y representación de la sociedad laboral es competencia de los administradores (art. 13. LSLP) [611], reproduciendo el contenido del art. 209 LSC, en remisión de la Disposición Final Tercera, que indica que, en lo no previsto en la LSLP, se aplicarán a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten.

Los administradores, por tanto, asumen las funciones de gestión y representación de la sociedad. La gestión de la sociedad, que comprende todos los actos necesarios y propios de la actividad de la sociedad para la concesión del objeto social regido en los estatutos, está referida a los aspectos internos, mientras que la representación se refiere a la contratación o relación con terceros[612], que confiere a su vez la competencia de vincular

---

[609] *Vid.*, García Jiménez, M., "Análisis Crítico de la regulación de la sociedad participada", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 460-461.

[610] La LSA 1986 no contenía ninguna regulación específica de las funciones que competen a los administradores. *Vid.*, Vega Vega, J. A., *Sociedades Anónimas Laborales*, Tecnos, Madrid, 1994, p. 73.

[611] *Vid.*, art. 13.1. LSLP: "Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones."

[612] Art. 233 LSC. *Vid.*, AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G. J. y Díaz Moreno, A. coords.), Marcial Pons, Madrid, 2016, pp. 272-281; Velerdas Peralta, A., "Órgano de administración (II): deberes y responsabilidades de los administradores", en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital: estudio de la Ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria* (Embid Irujo, J. M. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2016, pp. 287-314; Ribas Ferrer, V., "Articulo 225. Deber de diligente administración", en AA.VV., *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (Rojo Fernández Río A. y Beltrán Sánchez, E. M. coords.), Thomson Reuters-Civitas Madrid, 2011, pp. 1608-1620; Guerrero Trevijano, C., "Sociedades de capital V. Órganos sociales (II). Administradores", en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma C. dir.), Atelier, Barcelona, 2017, pp. 239-270; Sánchez Calero, F., *Los*

contractualmente a la sociedad con aquellos con los que se relaciona en el tráfico mercantil y ante los cuales responderá la sociedad con su patrimonio social.

En lo relativo a la gestión de la sociedad laboral, como cualquier sociedad, es difícil *a priori* concretar los aspectos concretos que componen la obligación de gestión, pues serán diferentes en atención a las características particulares de la sociedad, así como a las circunstancias históricas, sociales o económicas que la rodean. De hecho, el legislador no ha concretado el contenido del deber de gestión estableciendo un modelo flexible[613] de caracterización de las obligaciones entre las que se encuentran las relativas a la organización y funcionamiento de la sociedad, así como tareas de gestión. Esta flexibilidad en la atribución de la gestión a los administradores, la defectuosa distribución de competencias entre junta general y administración[614], junto con la inespecífica previsión del art. 209 LSC que establece la gestión y representación de la sociedad como competencias de los administradores en los términos que la Ley y los estatutos establezcan, hacen que sea difícil concretar las competencias, más allá de algunas obligaciones concretas contenidas en las LSC de las que trataremos más adelante.

Con el fin de concretar las competencias de gestión de los administradores, es importante establecer la diferencia entre gestión ordinaria y extraordinaria. La gestión ordinaria, la que conlleva el ejercicio de las actividades diarias habituales que permiten el desenvolvimiento ágil y eficaz de los negocios para lograr el objeto y el fin social, es competencia exclusiva de los administradores, no pudiendo ser atribuida esta gestión ordinaria a la junta general por convertirse en ineficaz e incluso pudiendo ralentizar o

---

administradores en las sociedades de capital…, *op. cit.,* pp. 283 y ss. *Vid.,* Recalde Castells, A. J., "La prueba en la regla de la discrecionalidad empresarial (business judgement rule)", en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital* (González Fernandez, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1185-1213.

[613] *Vid.,* Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima. Aspectos sustantivos,* Secretariado de Publicaciones D.L., Valladolid, 1985, pp. 129-130; Guerrero Trevijano, C., "Sociedades de capital V. Órganos sociales …, *op. cit.*, 2017, pp. 240-242

[614] Se encuentran dispersas en la normativa societaria facultades respecto de la junta general de iniciativa, información y ejecución, e impugnación de acuerdos. La junta general tiene a su vez conferidas facultades gestoras, principalmente las del art. 160 LSC. Los principales problemas derivan de la zona gris de competencias gestoras no atribuidas claramente a uno u a otro órgano. *Vid.,* Guerrero Trevijano, C., "Sociedades de capital V. Órganos sociales …, *op. cit.*, 2017, pp. pp. 240.

paralizar de la vida social. Por otro lado, la gestión extraordinaria se corresponde con aquellas competencias que tienen un especial impacto o riesgo para la existencia de la sociedad pudiendo afectar a su estructura u organización, o incluso tener consecuencias económicas o jurídicas. Por lo tanto, se limita la intervención de la junta general en la gestión de la sociedad a aquellos asuntos extraordinarios o de especial impacto en la vida de la sociedad.

Lo que sí podemos afirmar es que, en el ejercicio de la facultad de gestión conferida a los administradores en la sociedad laboral, entendida en sentido amplio como toda la actividad necesaria para la consecución del objeto o fin social, los principios y valores de la sociedad laboral como entidad de la economía social deben ser tenidos en cuenta y servir de guía para su actuación.

Junto con la competencia de gestión, la norma confiere a los administradores la representación, esto es, la facultad de actuar, en nombre y por cuenta de la sociedad, en juicio o fuera de él, y que permite a los administradores manifestar la voluntad de la sociedad y vincularla con terceros a través de distintas operaciones. Esta facultad si está delimitada (art. 233 y ss. LSC) y para su concreción se establecen las reglas de atribución de poder de representación en función de la estructura del propio órgano de administración.

Cuando la gestión corresponda a un administrador único, a éste se le atribuye la representación en exclusiva, mientras que, si se trata de varios administradores solidarios, el poder de representación corresponde a cada uno de ellos de forma separada y solidaria, atendiendo en todo caso a las previsiones vía estatutaria o acuerdo de la junta general, las cuales según la norma "tendrán un alcance meramente interno" Por otro lado, en caso de administradores conjuntos, éstos deberán de actuar de forma mancomunada, no pudiendo ser estos administradores más de dos para las sociedades laborales anónimas (si fuera así se constituiría consejo de administración).[615]

Para la sociedad laboral de responsabilidad limitada no existe un límite legalmente establecido de administradores y, de organizar la administración a través de consejo de administración, el poder de representación corresponde al propio consejo actuando de

[615] *Vid.,* Grimaldos, García, M. I., "Especialidad en materia de órgano de administración", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales laborales* (Andreu Marti, M. M. dir.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 185-189.

forma colegiada. El Consejo podrá establecer acuerdos que estarán sujetos al principio de mayoría[616].

En cuanto al ámbito del poder de representación de los administradores, se establece que se extenderá a todos los actos comprendidos en el objeto social consignado en los estatutos, actuando de esta forma el objeto social como límite a la discrecionalidad de los administradores en sus tareas de representación. El legislados ha querido proteger a su vez el tráfico jurídico de manera que cualquier limitación a las facultades de representación de los administradores sea ineficaz frente a terceros, incluso aunque se halle inscrita en el Registro Mercantil. La protección del tercero va más allá, puesto que la sociedad queda obligada, incluso frente a terceros que hayan obrado de buena fe y sin culpa grave, aun cuando se desprenda de los estatutos inscritos en el Registro Mercantil, que el acto no está comprendido en el objeto social (art. 234 LSC).

En lo que a la representación pasiva interesa, los administradores serán también los titulares de esta, de manera que serán los destinatarios de las notificaciones por parte del resto de socios o terceros a la sociedad. Si el órgano de administración se hubiera organizado en consejo de administración se dirigirá la comunicación a su presidente, mientras que, si no se hubiera organizado en forma colegiada las comunicaciones o notificaciones de la sociedad, podrán dirigirse a cualquiera de los administradores.

5.1. Algunas competencias específicas de las personas administradoras de la sociedad laboral

Los administradores de la sociedad laboral, junto a las competencias generales conferidas en su calidad de sociedad de capital por su forma, merece mención la competencia atribuida en relación a la transmisión voluntaria inter vivos de acciones y participaciones, Los administradores han de recibir la comunicación, por escrito y de modo que asegure su recepción, de los socios que deseen transmitir acciones o participaciones a los socios trabajadores y a los trabajadores no socios con una relación laboral de carácter indefinido, indicando el número y características que desean transmitir, así como la identidad del adquirente (art. 6.1 LSLP). A su vez, en caso de que la transmisión no se realice a socios trabajadores o trabajadores con contrato indefinido no socios, tras la oferta de venta y

[616] Los miembros del consejo de administración, según la LSC, en las sociedades anónimas deben de ser al menos tres sin un máximo establecido (art. 242.1. LSC) y de entre 3 y 12 para las sociedades limitadas (art. 242 LSC).

recibidas las ofertas de compra, los administradores deben comunicar al socio vendedor la identidad del o de los adquirentes, priorizándose los interesados, en caso de concurrencia, de acuerdo con el orden de preferencia del art. 6.2. LSLP.

Recae a su vez en el órgano de administración la decisión final sobre la transmisión de acciones o participaciones, cualquiera que sea su clase y circunstancias, si con la misma se pueden superar los límites previstos en art. 1 LSLP para la calificación de laboral, pudiéndose denegar, en todo caso si se propone, por parte de dicho órgano, la identidad de una o varias personas que adquieran las acciones o participaciones que sobrepasen dichos límites. En las sociedades limitadas, no laborales, esta competencia recae en la junta general previa inclusión del asunto en el orden del día, adoptado por la mayoría ordinaria establecida por la ley. (art. 107.2 b) y c) LSC) y en las sociedades anónimas, solo se podrá condicionar la transmisibilidad de las acciones previa autorización de la sociedad cuando los estatutos mencionen las causas que permitan denegarla, y salvo que los estatutos establezcan lo contrario, serán los administradores los que conceden o denieguen dicha autorización (art. 123.3 LSC).

La posibilidad de que sean los propios administradores de la sociedad laboral, anónima o limitada, los que puedan proponerse como adquirentes de las acciones o participaciones con el fin de no superar los límites legalmente establecidos para conservar ha sido criticado por parte de algunos autores[617].

5.2. Delegación de facultades del Consejo de Administración. Aspectos generales y particularidades de las sociedades laborales

Mientras que, con relación a las competencias de gestión y representación, la LSLP no establece ninguna especialidad reproduciendo y remitiéndose a la norma de LSC, en lo que a delegación de facultades de los administradores, la norma si establece algo al respecto. El art. 13.1 LSLP establece que los administradores adoptarán medidas para delimitar claramente las competencias y evitar, así, interferencias y disfunciones, en caso de delegación en las funciones de dirección y gestión de la sociedad o se confieran apoderamientos con esta finalidad.

[617] *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "Transmisión de acciones y participaciones sociales en la reforma propuesta de la ley de sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 25, 2014, pp. 313-342.

La delegación de facultades, por remisión de la Disposición Final Primera de la LSLP, está recogida con carácter general en los art. 249 y 249 bis LSC, se ve completada en la LSLP y su correcta delimitación creemos de especial relevancia a efectos de la imputación de responsabilidades de los miembros del órgano de administración[618].

La posibilidad de delegar determinadas facultadas, cuando los estatutos no dispongan otra cosa, se hace necesaria y se explica en virtud de la administración diaria de la sociedad por parte del consejo de administración, a través de la designación de una comisión ejecutiva o uno o más consejeros delegados, sin perjuicio del apoderamiento que pueda conferir a cualquier persona. En el acuerdo de delegación de facultades se determinará el contenido, los límites y las modalidades de delegación (art. 349 LSC) y su necesaria inscripción en el Registro Mercantil contendrá la enumeración particularizada de las facultades que se delegan, bien la expresión de que se delegan todas las facultades legales y estatutariamente delegables (art. 149 Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil, en adelante RRM[619]). Esta previsión general, completada con la exigencia prevista en las sociedades laborales para la adopción de medidas que delimiten de forma clara las competencias para evitar disfunciones e interferencias, se trata de una "norma recordatorio y bien intencionada"[620] al no exigir nada concreto ni proponer medidas.

No solo se puede delegar la gestión, pudiendo delegar la representación de la sociedad, debiendo en este caso el consejo de administración delimitar, en el acuerdo de delegación, el régimen de actuación del consejero o consejeros delegados o la comisión ejecutiva, en cada caso (art. 233.2 LSC).

Para que una delegación permanente de alguna facultad del consejo de administración en la comisión ejecutiva o en el consejero delegado y la designación de los administradores que vayan a ocupar dichos cargos tenga validez, se exige una mayoría reforzada con el voto favorable de las dos terceras partes de los miembros del consejo de administración,

---

[618] *Vid.,* Navarro Matamoros, L., "Artículo 12…, *op. cit.*, pp. 183-184.

[619] Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil. (*BOE* nº 184, de 31 de julio de 1996)

[620] *Vid.,* Boquera Matarredona, J., El órgano de administración en las sociedades laborales…, *op. cit.,* p. 116.

así como su inscripción en el Registro Mercantil para producir efecto alguno a fin de garantizar el tráfico jurídico.

La delegación de facultadas de representación y gestión son prácticas habituales, siempre con los límites establecidos en el art. 249 bis LSC. Así en ningún caso son delegables entre otras, la supervisión del funcionamiento de las comisiones del propio consejo y de los consejeros delegados y directivos, así como su nombramiento de institución; la determinación de políticas y estrategias generales de la sociedad; la organización y funcionamiento del Consejo; la formulación y rendición de cuentas de la junta y la preparación y presentación de cualesquiera otros informes legalmente exigidos; la convocatoria de la junta y en la elaboración del orden del día y la propuesta de acuerdos; entre otros[621].

6. Nombramiento y cese de personas administradoras, especial relación con el cese de las nombradas por el sistema de representación proporcional.

Para ser nombrado administrador no es necesario ostentar la condición de socio, salvo previsión estatutaria, ni para las sociedades anónimas laborales ni para las limitadas laborales. En principio nada establecen las normas societarias en relación con los requisitos personales positivos o negativos de acceso al cargo de administrador, salvo las limitaciones constitucionales que impiden la discriminación por razón de raza, sexo, creencias, ideología, estado civil.

Los administradores podrán permanecer en el cargo de manera indefinida en las sociedades laborales limitadas, salvo que los estatutos establezcan un plazo determinado (art. 221.1 LSC) y un máximo de 6 años en las anónimas laborales (art. 221.2 LSC).

[621] La reforma de 2014 de la LSC en materia de gobierno corporativo estableció un amplio elenco de facultades indelegables a los consejeros delegados o en comisiones, convirtiendo recomendaciones sobre facultades indelegables contenidas en el Código d e Buen Gobierno de 2006 en normas de obligado cumplimiento, algo que VELASCO no considera acertado al considerar que se ha pasado por alto las diferencias de técnicas normativas que imponen las reglas de *soft law* y de *hard law*, o autentico derecho. *Vid.,* Velasco San Pedro, L. A., "Las facultades del consejo de administración legalmente indelegables tras la reforma de la Ley 31/2014", en AA. VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital:* Liber Amicorum, Fernando Rodríguez Artigas, Gaudencio Esteban Velasco (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 213-236.

En las sociedades laborales limitadas, la ocupación del cargo de forma indefinida, salvo previsión estatutaria que limite el periodo máximo de permanencia permitiendo la reelección de los administradores por ese periodo máximo de duración, proporciona continuidad y estabilidad en el cargo de administrador. Por otro lado, en las sociedades laborales anónimas se establece un máximo temporal que facilita la rotación de los miembros del órgano de administración, debiendo los estatutos establecer la duración en el cargo con el límite de 6 años, que será la misma para todos los administradores y que pueden ser reelegidos por igual periodo.

En los estatutos sociales se pueden establecer menciones relativas a requisitos personales necesarios para poder ostentar la condición de administradores, sin admitirse una cláusula que pudiera bloquear casi todas las posibilidades de elección de una persona o predeterminase la persona a selección por exclusión[622]. De lo anterior se deduce que no sería posible reservar puestos de administración a favor de un determinado grupo, pero, en virtud de la mención que hace el art. 13 LSLP en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se podría afirmar que no sería nula una o varias cláusulas que incluyan discriminación positiva a favor del género menos representado en el consejo de administración[623].

Con relación al cese en el cargo de los administradores, este puede producirse de forma ordinaria (art. 222 LSC), por conclusión del mandato, o extraordinaria por separación (223 LSC) o por dimisión.

La separación de los administradores podrá ser acordada por la junta general en cualquier momento, aun cuando este asunto no conste en el orden del día ni medie causa justa. La junta general tiene, por lo tanto, la facultad de en cualquier momento decidir revocar su confianza en los administradores y separarlo de su cargo en virtud del principio de autonomía de las partes. Y precisamente para salvaguardar este principio de libertad de revocación, ña libre revocabilidad no puede ser derogada ni alterada en modo alguno por

[622] *Vid.,* Roncero Sánchez, A. "La cobertura de vacantes en el consejo de administración…, *op. cit.,* pp. 187-202; Alfaro Águila-Real, J., (1 de marzo de 2017), "Cobertura de vacantes en el consejo de administración por cooptación", *Almacén de Derecho,* https://almacendederecho.org/cobertura-vacantes-consejo-administracion-cooptacion.

[623] *Vid.,* Pérez Troya, A., "La incorporación de la perspectiva de género en el derecho mercantil", *RdM*, nº 288, 2013, pp. 27-88.

voluntad de las partes ni por pacto estatutario, admitiéndose en todo caso para las sociedades laborales del tipo limitada, que los estatutos pueda exigir una mayoría reforzada para acordar el cese, que no podrá ser superior a los dos tercios de los votos correspondientes a las participaciones en las que se divide el capital social (art. 223.2 LSC). Esta facultad de cese se convierte en obligación si la sociedad laboral fuera del tipo anónima y los administradores incurriesen en alguno de las prohibiciones recogidas en el art. 213 LSC, en cuyo caso automáticamente serían destituidos (art. 224 LSC). A su vez el legislados ha previsto el cese automático cuando los administradores tuvieran intereses opuestos a los de la sociedad y fuera acordado por la junta general a instancia de cualquier socio.

En las sociedades laborales, en atención al derecho de la minoría, los socios no trabajadores, tienen la facultad de elegir a los miembros del consejo de administración en virtud del sistema de representación proporcional, cabe cuestionarse si en caso de cese de un miembro del consejo de administrador nombrado por la minoría, existe alguna especialidad. Con carácter general[624] resulta aplicable la separación *ad nutum,* lo que en términos prácticos permitiría a los socios trabajadores que son mayoría, cesar al miembro del consejo de administración elegido por la minoría pudiendo resultar abusivo. Esto ha llevado a un sector de la doctrina a matizar la posibilidad de separación sin causa para no desvirtuar el sistema de nombramiento proporcional como un derecho de la minoría[625]. La jurisprudencia[626] se ha pronunciado al respecto, en sentido favorable matizando que

[624] *Vid.*, Girón Tena, J, *Derecho de Sociedades Anónimas*, Valladolid, 1952, p. 346.

[625] Recoge la doctrina manifestada al respecto *Vid.*, Alcover Garau, G., "La representación proporcional de la minoría en el Consejo de Administración de la SA y el principio mayoritario en el funcionamiento de la Junta General de accionistas", en AA.VV., Estudios de Derecho Mercantil en homenaje al profesor Manuel Broseta Pont (Broseta Pont, M. hom.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pp. 25-52.

[626] STS 8999/2012 de 11 de diciembre de 2012 ID, CENDOJ 28079110012012100769: "No obstante, las importantes facultades decisorias que comporta la gestión de la sociedad -al extremo de que se apunta a que el verdadero poder en el seno de las sociedades en la realidad radica en los administradores y no en la junta general-, exigen el respeto del derecho de la minoría agrupada a designar administradores, por lo que, aunque no impide a la mayoría que cese a los nombrados a designación de aquella, sin necesidad de que concurra "causa legal de separación", no permite un ejercicio arbitrario e inmotivado de tal facultad, ya que, en otro caso, quedaría sin contenido el derecho de la minoría y mermadas sus facultades de control del órgano de administración". En el mismo sentido STS 8279/2011 de 24 de noviembre de 2011 ID CENDOJ:28079110012011100817.

la junta puede revocar libremente al administrador designado por el sistema de representación proporcional sin más límite que el abuso de derecho que habría de ser el fundamento de la impugnación del acuerdo de destitución[627].

7. Deberes de las personas administradoras en el ejercicio de sus funciones

7.1. Aspectos generales del fundamento de los deberes en las sociedades mercantiles.

La administración social es un órgano necesario y permanente de las sociedades mercantiles que constituyen una estructura de decisión a través de la cual se forma la voluntad social, dentro de las competencias legalmente establecidas. Tal y como se establece en el art. 209 LSC, es competencia de los administradores la gestión y representación de la sociedad en los términos en los que se establece en la LSC.

En relación con la gestión, les compete a los administradores la adopción de decisiones en el desarrollo de las actividades que constituyen el objeto social. De otro lado, a los administradores se les confía la competencia de representación de la sociedad, vinculando la sociedad con terceros, respondiendo con el patrimonio de la sociedad por los actos o contratos realizados. La representación, a diferencia de la gestión, es una competencia exclusiva y excluyente de los administradores, en cuanto actuación *ad extra* de la sociedad a la que se refiere.

A los administradores en las sociedades mercantiles, se les confía la gestión de un patrimonio ajeno, el de la sociedad, que deben utilizar para la consecución del interés social. En esta realización del interés social les corresponde tomar decisiones sobre la utilización del patrimonio de la sociedad lo que les hace, a su vez, estar sometidos a un régimen de responsabilidad adecuado y ponderado al poder que acumulan en sus facultades como administradores de la sociedad[628].

---

[627] *Vid.*, Alfaro Águila-Real, J., (9 de agosto de 2017), "El sistema de representación proporcional para el nombramiento de consejeros", *Almacén de Derecho*, https://almacendederecho.org/sistema-representacion-proporcional-nombramiento-consejeros#:~:text=Aunque%20los%20estatutos%20pueden%20establecer%20otra%20cosa%2C%20el,proporci%C3%B3n%E2%80%9D%2C%20precepto%20desarrollado%20reglamentariamente%20por%20el%20RD%20821%2F1991

[628] *Vid.*, Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores*…, *op. cit.*, p .28.

La concepción de la administración, o gestión en sentido amplio, como actividad organizada y continuada sobre un patrimonio (el de la sociedad mercantil) dispuesto para la obtención de un rendimiento, se conecta a su vez con la idea de procedimiento, o entendida como un conjunto unitario y ordenado de fases diversas, orientadas a un fin en que convergen esas fases, así como todos los actos que se van materializando.[629] Los administradores en su labor de gestión elaboran las políticas generales, dirigen y coordinan servicios y ejecutan las tareas materiales en el seno de la empresa, algo que incidirá en la atribución de competencias a los órganos de las sociedades en relación a la especialización, jerarquización y coordinación.

Como ya hemos analizado anteriormente, la administración es un órgano necesario de la sociedad a la que se le confieren las competencias de gestión y representación de la sociedad; a su vez son personas físicas o jurídicas que ostentan el cargo de administrador. Por este motivo sería necesario distinguir entre el cargo de administrador, órgano social, y la persona que desempeña el cargo, o si se quiere distinguir, en su caso, el consejo de los miembros que forman el consejo.[630] Se establecería pues una doble naturaleza, de un lado institucional en cuanto a la provisión del órgano, del otro claramente contractual por el vínculo que une al administrador con la sociedad administrada. [631]

Los administradores de la sociedad, en su labor de gestión, deben proteger la integridad del patrimonio social y lo deben hacer con diligencia. La gestión de la sociedad y de la actividad empresarial que constituya su objeto, corresponde a los administradores, sin perjuicio de acuerdos en junta general en los que se puedan dar instrucciones o autorizaciones para determinadas decisiones (art. 161 LSC). La gestión en general de la sociedad llevada a cabo por los administradores está referida al objeto social, dando

---

[629] *Vid.*, Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores*…, *op. cit.*, p.155. Durante décadas ha sido objeto de discusión en la doctrina la naturaleza jurídica del vínculo que une a la sociedad con el administrador, habiendo arrojado dos teorías contrapuestas, la teoría institucional y la contractual. *Vid.,* Prades Cutillas, D., *La responsabilidad del administrador en las sociedades de capital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pp. 91-97.

[630] *Vid.*, Sánchez Calero, F., *Los administradores en las sociedades de capital*…, *op. cit.*, p. 4; Ribas Ferrer, V., *El deber de lealtad del administrador de sociedades,* La ley, Madrid, 2010, p. 107.

[631] *Vid.*, Ribas Ferrer, V., "Articulo 226. Deber de lealtad", en AA.VV., *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (Rojo Fernández Río A. y Beltrán Sánchez, E. M. coords.), Thomson Reuters-Civitas Madrid, 2011, pp. 1620-1626.

cabida a las singularidades de la gestión patrimonial por las necesidades surgidas de la actividad empresarial y entendiendo también comprendidos los actos relativos a la organización societaria.

Más compleja y relevante es la representación de la sociedad, por la que los administradores como órgano social, forman la voluntad social y en sus actuaciones representan a la sociedad y vinculan a ésta con terceros, gravando el patrimonio social. El poder de representación está delimitado legalmente (art. 234 LSC) a las actuaciones en la consecución del objeto social, pero en defensa del tráfico jurídico, la sociedad quedará vinculada con terceros de buena fe por las acciones de los administradores independientemente de que el acto encontrase cabida o no en el objeto social. Si esto ocurriese al extralimitarse los administradores en sus facultades de representación, en función de las circunstancias, se podrá exigir responsabilidad a los mimos.

Los administradores en su cargo como tales en la sociedad están sujetos a una serie de deberes, que delimitan las pautas o criterios de actuación en el desempeño de sus funciones. Son deberes de actuación o de conducta[632] Las competencias de gestión y representación en manos de los administradores, al no estar detalladas de forma exhaustiva ni legal ni estatutariamente, atendiendo a las características y peculiaridades de cada organización, deben de interpretarse al amparo de los deberes exigibles y que vamos a estudiar en el siguiente punto.

Así a su vez, la responsabilidad ante el incumplimiento de los deberes de los administradores, que veremos más adelante, se configura como un instrumento de control en la gestión de la sociedad, la cual efectivamente, debe adecuarse a la posición que el administrador ocupa en la estructura orgánica de la sociedad y el poder que asume[633].

7.2. El contenido de los deberes de las personas administradoras en las sociedades de capital.

[632] Conocidos a menudo bajo el término anglosajón de deberes fiduciarios. *Vid.,* Mambrilla Rivera, V. y Quijano González, J., "Los deberes fiduciarios de diligencia y lealtad. En particular, los conflictos de intereses y las operaciones vinculadas", en AA.VV., D*erechos de Sociedades Anónimas. Estructura de Gobierno y Mercados* (Rodríguez Artigas, F. coord.), Aranzadi, Navarra, 2006, pp. 922-934.

[633] *Vid.*, Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores*…, *op. cit.*, p. 29.

Los administradores gestionan, dirigen y representan a la sociedad, y están sometidos a la Ley y a los estatutos, conforme a la buena fe, debiendo actuar de forma diligente y leal[634], y para ello deben disponer de la información necesaria. El art. 225.3 LSC establece que la obtención de información no es solo un derecho a favor de los administradores sociales, sino un auténtico deber comprendido en los estándares de la diligencia debida de un ordenado empresario[635].

Con carácter general, los administradores deberán desempeñar su cargo y cumplir con los deberes impuestos legal y estatutariamente con "la diligencia de un ordenado empresario", es decir, realizar todos aquellos actos precisos para la ejecución de los acuerdos alcanzados en la junta general de socios, gestionar adecuadamente los medios materiales y personales de la sociedad y representarla de acuerdo con lo dispuesto en la ley y en su caso a lo establecido estatutariamente[636]. Este deber de diligencia tiene una

---

[634] *Vid.,* Guerrero Trevijano, C., *El deber de diligencia de los administradores en el gobierno de las sociedades de capital*, Civitas, Madrid, 2015, p. 130 y ss.; Llebot Majó, J. O., "Los deberes y responsabilidades de los administradores", en AA.VV., *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Rio, A.J. y Beltrán Sánchez, E. dirs.), Tirant lo Blanch ,Valencia, 2016, pp. 27-58; Llebot Majó, J. O., "El deber general de diligencia (art. 225.1 LSC)", en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández del a Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 317-345; Mambrilla Rivera, V., "Las concretas manifestaciones del deber general de diligencia de los administradores", en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández de la Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 345-383.

[635] *Vid.,* Martínez Martínez, D. F., "El deber de diligencia y responsabilidad de los administradores de las sociedades no cotizadas a la luz del artículo 31 bis del Código Penal o la obligación de implementar programas de compliance penal", en AA.VV., Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital (González Fernandez, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1265-1283.

[636] *Vid.*, Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores*…, *op. cit.*, p. 169.

connotación profesional, pues exige que el administrador desempeñe su gestión como si de un empresario se tratara administrando sus negocios con orden, buscando el mejor interés de la sociedad[637]. Para concretar la diligencia exigible a los administradores, el precepto establece que se debe atender a la naturaleza del cargo y a las funciones atribuidas a los mismos, valorando la especialización en las funciones. En este sentido la diligencia esperada en la realización de funciones por parte de los administradores debe tener en cuenta las tareas encomendadas en atención a la cualificación técnica o profesional de los administradores, aun cuando ésta no es exigible para el cargo, no se debe perder de vista que su actuación debe de ser guiada por el principio de profesionalidad. El deber de diligencia opera como cláusula general en las actuaciones concretas de los administradores no específicamente reguladas legal o estatuariamente y no solo consiste en actuar de forma diligente, sino también vigilar o controlar que el resto de los administradores cumplan con su deber, sancionándose con la responsabilidad solidaria de los mismos en caso de conocerse la actuación no diligente, así mismo, no hacer todo lo posible para evitar el daño o, no pudiendo evitarlo oponerse expresamente.

Así mismo, los administradores, deberán de tener una dedicación adecuada, así como adoptar aquellas medidas precisas para la buena dirección y control de la sociedad, sin olvidar el deber de exigir y el derecho de recabar la adecuada y necesaria información para el cumplimiento de sus obligaciones. Así, los deberes relacionados con la información son una manifestación concreta del deber de diligencia y eje central del mismo, en orden a solicitarla, obtenerla, proporcionarla y usarla de forma adecuada para el correcto desempeño del cargo e impedir de ese modo eludir posibles responsabilidades aludiendo el desconocimiento de la marcha de la sociedad[638].

En la concreción del estándar de diligencia a la que está sujeto un ordenado empresario, el art. 226 LSC prevé la protección de la discrecionalidad empresarial *(business judgement rule*) estableciendo que el deber de diligencia se entiende cumplido cuando el administrador haya actuado de buena fe, sin interés personal en el asunto objeto de

[637] *Vid.,* Alfaro Águila-Real, J., "Artículo 225. Deber general de diligencia", en AA.VV., *Comentario de la reforma del Régimen de las Sociedades de Capital en materia de Gobierno Corporativo (Ley 31/2014) sociedades no cotizadas* (Juste Mencía, J. coord.), Thomson Reuters-Civitas. Navarra, 2015, pp. 313-324.

[638] *Vid.,* Enciso Alonso-Muñumer, M., "El deber de información de los administradores. Su alcance y límites. El deber de secreto y deber de confidencialidad", en AA.VV., *Las sociedades de capital: sus intereses y sus conflictos* (Alcalá Díaz, M. A. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 301-332.

decisión, con información suficiente y con arreglo a un procedimiento de decisión adecuado. Se pretende que las decisiones de los administradores sean racionales, es decir que los administradores aplicando la discrecionalidad empresarial sean coherentes con los fines y que los medios sean proporcionales, siempre desde la valoración del interés social[639]. Ante un incumplimiento del deber de diligencia, corresponde a la sociedad que ejercite la acción de responsabilidad social, probar el daño y la relación de causalidad y a los administradores, les corresponde probar que actuaron sin culpa, que el daño no proviene de una actuación antijurídica por su parte que les sea imputable o que está amparada por la protección de la discrecionalidad empresarial o *businees judgement rule* (art. 226 LSC) Los administradores, a su vez, deberán atender al deber de lealtad en el ejercicio de sus funciones, (art. 227 LSC), del cual derivan obligaciones básicas para los administradores (art. 228 LSC) y el deber de evitar situaciones de conflicto de intereses, es decir, evitar incurrir en situaciones en las que el interés particular los administradores puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la sociedad (art. 229 LSC). De una parte, el deber de lealtad supone que las facultades conferidas a los administradores no pueden ejercitarse *con fines distintos de aquellos para los que han sido concedidas* (art. 228.a) LSC) y por otro, las decisiones adoptadas se harán bajo su responsabilidad y con *independencia respecto de instrucciones y vinculaciones con terceros.* (art. 228.d) LSC). En cumplimiento del deber de lealtad los administradores deben guardar secreto, no revelando información obtenida en razón de su nombramiento, salvo en los casos en los que la ley lo permita o requiera, incluso una vez cesado en el cargo (art. 228.b) LSC) y abstenerse de participar en acuerdos que les planteen un conflicto de intereses salvo que les afecten en su condición de administradores (art. 228.c) LSC). Pero no solo para cumplir con el deber de lealtad deben actuar de forma pasiva, absteniéndose, sino que deberán actuar, adoptando medidas necesarias para evitar tales situaciones de conflicto de intereses (art. 228.e), para lo que en el art. 229 LSC se enuncian prohibiciones que nacen de la necesidad de evitar conflictos de interés, como la prohibición de la retribución externa de los administradores.

El deber de los administradores de adoptar las medidas necesarias para evitar situaciones de conflicto de intereses persigue que los administradores eludan situaciones que puedan

[639] *Vid.,* Guerrero Trevijano, C., "La protección de la discrecionalidad empresarial en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.", *RdM*, nº 298, 2015, pp. 147-182.

mediatizar su gestión frente a la sociedad por estar envueltos en conflictos de intereses, lo que hace que estemos ante una medida profiláctica, al considerar que la mejor forma de no cumplir el deber de lealtad es evitar situaciones propicias para ello[640.]

Todo lo anterior relativo al deber de lealtad es imperativo, no admitiendo pacto estatutario que las excluya o limite, salvo para en casos excepcionales en lo que los administradores, a través de un mecanismo o procedimiento específico y debiendo quedar acreditado que no se perjudican los intereses de la sociedad, pueden ser dispensados de su cumplimiento (art. 230 LSC).

El régimen de los deberes de los administradores y la responsabilidad ante su incumplimiento buscan restablecer la confianza en el gobierno de las sociedades [641].

Con carácter general, todos estos deberes, tratados de forma muy breve y resumida, para los administradores de las sociedades mercantiles, son también de aplicación a los administradores de las sociedades laborales, según establece la previsión normativa referida a la aplicación supletoria del régimen jurídico de las sociedades de capital a las sociedades laborales en todo no previsto especialmente para ellas.

Por esta razón, a continuación, nos centraremos en los deberes de los administradores de las sociedades laborales, que, como ya indicamos, son comunes a los del resto de sociedades mercantiles, centrándonos con detalle en las particularidades que el régimen de las sociedades laborales destaca como específicos de los administradores de las sociedades laborales en su art. 13 LSLP[642].

---

[640] *Vid.,* Emparanza Sobejano, A., "Conflicto de interés directo e indirecto del administrador en el art. 228 c) LSC tras la modificación del art. 231 LSC", en AA.VV., *Las sociedades de capital: sus intereses y sus conflictos* (Alcalá Díaz, M. A. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 177-207.

[641] *Vid.,* Recalde Castells, A. J., "La prueba en la regla de la discrecionalidad empresarial (business judgement rule)…, *op. cit.,* pp. 1185-1213. Sobre la responsabilidad como herramienta de disuasión *Vid.,* Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores*…, *op. cit.,* p. 28; Paz-Ares Rodríguez, J. C., "La responsabilidad de los administradores como instrumento de gobierno corporativo", *Indret* ,2003, nº 4, pp. 15 y 16; Llebot Majó, J.O., "El deber de diligencia …, *op. cit.,* pp. 317-345.

[642] El art. 13 LSLP establece en relación al Órgano de administración: "1. Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones. 2. Si la sociedad laboral estuviera administrada por un Consejo de Administración, los titulares de acciones o

7.3. Deberes generales de las personas administradoras de la sociedad laboral

En lo referente a los deberes de los administradores de las laborales, hay que destacar que deben actuar con la diligencia de un ordenado empresario, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo y las funciones atribuidas a cada uno de ellos, pero en este sentido es necesario analizar cuáles son esas funciones que, en las sociedades laborales como empresas de la economía social, deben atender a unos valores y principios determinados. A su vez, deben desempeñar el cargo con lealtad, anteponiendo el cumplimiento del interés social a otros fines particulares

Según la doctrina mercantilista mayoritaria se entiende por interés social, la creación de valor para el accionista, siendo esta una de las principales misiones del consejo de administración [643]. En este sentido, son dos las concepciones tradicionalmente estudiadas en torno al interés social, una es la teoría contractualista y otra, la institucionalista. La teoría contractualista identificaría el interés social con la suma de los intereses particulares de sus socios, mientras que la teoría institucionalista considera a la sociedad como una institución y centra el interés social en el interés no solo de los socios, sino de todas aquellas terceras que se relacionan con la empresa, es decir, socios, trabajadores, clientes, proveedores, etc. (*stakeholders*)[644]. El interés social es un concepto jurídico

participaciones de la clase general podrán agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el artículo 243 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.3. La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia."

[643] *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte, J., "El interés social y los varios intereses presentes en las sociedades anónimas cotizadas", *RdM*, nº 246, 2002, p. 1663. Esta tendencia Paz-Ares Rodríguez, J. C., "La responsabilidad de los administradores…, *op. cit.*, pp. 15-16; Grimaldos García, M. I., "Especialidades en materia de órganos de administración …, *op. cit.*, p. 194.

[644] *Vid.*, Rodríguez González, A., L*a amortización de acciones en la SA (Especial Referencia al Art. 164.3 TRLSA)*, Aranzadi, Navarra, 2005, pp. 369-376. La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 19 de febrero de 1991, contiene en su fundamento de derecho segundo las bases sobre las que se sustenta el concepto de interés social en el ordenamiento jurídico español: "En torno a la idea o concepto del interés social existen dos teorías completamente opuestas: la institucionalista, que considera a la Sociedad Anónima como una

indeterminado al que no se puede dotar de contenido en abstracto, sino que hay que hacerlo de forma individualizada, prestando atención a las circunstancias concurrentes en un supuesto concreto. En la interpretación de lo que se entiende por "interés social" en la normativa referida a las sociedades laborales, en concreto en la referida a los administradores, entendemos que cabrían ambas concepciones de aquél. Por un lado, las sociedades laborales son un tipo de sociedad especial en que en la persona de los socios se puede dar la doble condición de socio y de trabajador, y en la que además pueden existir trabajadores que no sean socios, los cuales entrarían dentro de la noción o concepto de *stakeholders*, por lo que al tener en cuenta la concepción institucionalista, los intereses de aquellos podríamos entender que esta concepción institucionalista podría cobijar lo que se entiende por interés social para las laborales. Pero en atención a las peculiaridades de la sociedad laboral, en tanto en cuanto debe promover incorporación de trabajadores con relación laboral de carácter indefinido a la condición de socio, cabría la presencia de elementos de carácter contractualista en tanto en cuanto la empresa buscaría crear valor para los accionistas que en su mayoría son socios trabajadores, y por tanto, en este casos sus intereses serían comunes.

En las sociedades laborales, el interés social que han de perseguir sus administradores para considerar cumplido el deber de diligencia se aleja en cierta medida del concepto de interés social mayoritariamente aceptado. El fin social y la naturaleza de la actividad desarrollada caracterizan a las empresas de la economía social y constituyen su principal

---

«institución-corporación», en la que el interés social que allí se persigue, es distinto del de sus socios, viniendo a coincidir con los intereses de los componentes de la empresa (accionistas, administradores, acreedores, trabajadores, etc.); y la teoría contractualista, consagrada en nuestra legislación, según la cual el interés social no es otro que la suma de los intereses particulares de sus socios, de forma que cualquier daño producido en el interés común del reparto de beneficios, o en cualquier otra ventaja comunitaria, supone una lesión al interés social. Ahora bien, este daño o lesión no es necesario que efectivamente se haya producido, para deducir la pretensión impugnatoria, la doctrina de esta Sala tiene declarado «que es suficiente para acudir al proceso especial impugnatorio que exista el peligro potencial de que dicho daño se produzca, sin tener el demandante que esperar a que la lesión ocurra, para poder ejercitar la acción» -sentencias de 2-7-1963; 11-5-1968; 11-11-1980-. El requisito del beneficio de uno o varios socios, no hay que entenderlo exclusivamente en el sentido de puro interés económico, sino que también puede consistir en cualquier ventaja de carácter político-social o profesional: exigiéndose que el beneficiado sea accionista, aunque la utilidad la reciba a través de una persona interpuesta; debiendo existir finalmente la relación de causalidad entre la lesión del interés social, producida por el acuerdo, y el beneficio experimentado por el socio -sentencias de 23-6-1962; 23-11-1970; 4-3-1967; 11-5-1968-."

rasgo de identidad. Y por ello, estas características relegan a un segundo plano la creación de valor económico en favor de la creación de valor social[645], es decir, entender el fin social desde una visión más amplia. Hay que tener en cuenta que, en la sociedad laboral, uno de los deberes específicos que marca la actuación de los administradores es la promoción de empleo digno y de calidad, y este deber no sólo se circunscribe a nuestro entender a los socios trabajadores, sino que también afecta a los trabajadores no socios. En este sentido, remarcamos por ello la importancia de no constreñir el concepto de intereses social a la generación, o si se quiere a la maximización de valor para los accionistas, entendiendo por tal a los socios de capital y a los socios trabajadores. El art. 13.3 LSLP ha puesto al mismo nivel el deber de diligencia y lealtad, con el de las actuaciones responsables, transparentes y adecuadas a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad especifico, de la economía social.

7.4. Deberes específicos de las personas administradoras en la sociedad laboral.

En las sociedades laborales, junto a los deberes anteriormente ya estudiados merece especial interés un conjunto especifico de derechos propios de las sociedades laborales y que por primera vez quedan expresamente destacados en una ley, concretamente en el art. 13.3 LSLP. La concreción de estos deberes es de gran importancia en atención a la determinación de la responsabilidad de los administradores como consecuencia jurídica ante el incumplimiento de estos deberes específicos.

La mención expresa en la LSLP y la incorporación de estos deberes específicos, implica a nuestro juicio un avance en relación con cuestiones referidas, por ejemplo, a la igualdad de oportunidades, que quedan recogidas en normas *soft law* en el marco de la responsabilidad social corporativa, y por tanto de cumplimiento no obligatorio en forma de recomendaciones[646]. Aunque algunas de estas cuestiones se incorporaron a la LSC de

[645] *Vid.,* Burillo Sánchez, F. J. y Navarro Matamoros, L., "La empresa social", en AA.VV., *La empresa social y su organización jurídica* (Andreu Martí, M. M. dir.), Marcial Pons, Madrid, p. 78.

[646] Código de Buen Gobierno de las sociedades Cotizadas, revisado en junio de 2020, en su 10º principio establece que: "El consejo de administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición". La recomendación 15 establece que "que el número de consejeras suponga, al menos, el 40 % de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30 %." Ver en Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (2015, 24 de

2010 a través de la reforma operada en el año 2014 por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, el art. 540 de la LSC, la normativa con carácter general sigue hablando en términos de voluntariedad en estos aspectos para las empresas y no de imperatividad. En los casos de imperatividad, mayoritariamente, no se arbitran sanciones por los incumplimientos. Esta situación se verá condicionada con la trasposición de la Directiva[647] de equilibrio en los consejos de administración al establecer como un deber a alcanzar por las sociedades cotizadas de lograr un determinado porcentaje de representación femenina en los consejos de administración.

El artículo 13.3 LSLP [648], señala en primer lugar, del conjunto de deberes específicos recogidos en la norma, que los administradores deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad de las sociedades laborales. Como empresas de la economía social, las sociedades laborales, comparten los valores y principios rectores contenidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular el Objetivo 8[649] para la promoción del crecimiento inclusivo, sostenible, el empleo y el trabajo

---

febrero). (Revisado junio 2020) Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, revisado en junio 2020. Disponible en https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf (Última consulta el 10 de febrero de 2023)

[647] Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas (*DOUE* L315 de 7 de diciembre de 2022).

[648] El art. 13.3 LSLP: "La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral."

[649] Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Los 17 ODS proporcionan orientaciones y metas claras para su adopción por todos los países en conformidad con sus propias prioridades y los desafíos ambientales del mundo en general. Junto con los ODS debe mencionarse la Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027. (*BOE* nº 130, de 1 de junio de 2023).

decente. Las sociedades laborales evidencian a su vez la gran capacidad para crear y proteger empleo en épocas de crisis económica, como la que vivimos actualmente, gracias a su modelo organizativo que se fundamenta en la gobernanza democrática y el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción y, por tanto, a la participación en los procesos de toma de decisiones. Por lo tanto, aunque la sociedad laboral por su naturaleza tiene como objetivo favorecer el empleo estable y de calidad, con la redacción de la LSLP, se ha convertido en un deber impuesto a los administradores de la sociedad laboral que, a simple vista, pudiera resultar incompatible con la búsqueda de la maximización de beneficios empresariales y la mejora de la competitividad. La crisis sanitaria, social y económica provocada por la pandemia del COVID-19, así como crisis derivada de la guerra en Ucrania, han supuesto un duro golpe para los empleos estables y de calidad, y la proliferación de empleos precarios, bajas remuneraciones y contrataciones por tiempo determinado o jornadas a tiempo parcial, que además en el caso de las contrataciones a tiempo parcial tienen un marcado sesgo femenino.[650] El derecho a un empleo digno (decente)[651] es un derecho social reconocido internacionalmente y es deber de los administradores de la sociedad laboral realizar acciones que atiendan a cuestiones sociales. Que las sociedades laborales procuren a sus trabajadores empleo estable y de calidad, no es incompatible con el ánimo de lucro bien entendido, y por supuesto tampoco con la mejora de la competitividad[652] de las sociedades, persiguiendo una rentabilidad sostenible en el medio y largo plazo. Las sociedades que tienen entre sus preocupaciones el bienestar de sus trabajadores procurando puestos de trabajo dignos, obtendrán mejores

[650] Según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) del informe con los Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en el periodo 2022, los hombres con contrato a tiempo parcial representan el 7% del total de los hombres empleados, mientras que el 24% de las mujeres empleadas lo están a tiempo parcial. Disponible en http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896 (Última consulta 10 de octubre de 2023). *Vid.,* Ortiz García, P., "El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?", *Sociología del Trabajo, nueva época*, nº. 82, 2014, pp. 73-92.

[651] *Vid.,* Gil y Gil, J. L., "Trabajo decente y reformas laborales", *Revista Derecho social y empresa*, nº 7, 2017, pp. 51-63.

[652] Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "La evolución estratégica de la política industrial hacia el año 2030, a fin de reforzar la base industrial competitiva y diversificada en Europa y concentrarse en los resultados a largo plazo en las cadenas de valor mundiales (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia austriaca)." (2019/C 62/03).

resultados al contar con trabajadores más comprometidos y logrará satisfacer el interés social cumpliendo con los deberes específicos de los Administradores.

El siguiente deber específico establece que los administradores deben favorecer la integración como socios a los trabajadores. Los administradores no solo deben actuar con la diligencia de un ordenado empresario en lo que a la gestión de personal se refiere en este caso, sino que en esa tarea de gestión de los recursos humano deben facilitar y favorecer la incorporación como socios de aquellos trabajadores con contrato indefinido que no son socios, cumpliendo con el deber impuesto por la LSLP y, por supuesto, con los principios de la economía social. Este deber impuesto y específico a los administradores de la sociedad laboral favorece el cumplimiento del principio democrático en que se asientan las sociedades laborales y promueve la participación de los trabajadores en la empresa[653].

7.4.1. Especial referencia a la igualdad de género

Otro de los deberes específicos que se establece en el art. 13.3. LSLP, es el de favorecer la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tal y como indica la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas,[654] para mejorar en competitividad, la responsabilidad social corporativa debe fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación y la inclusión social. Los administradores deben favorecer la diversidad entre sus trabajadores, mediante políticas de igualdad de oportunidades y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, como las políticas de promoción de las mujeres a los puestos de dirección y a los consejos de administración para lograr una representación equilibrada[655].

---

[653] Tal y como establece la Constitución Española, en su art. 129.2, los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y establecerán los medios que faciliten el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción. *Vid.*, Guerra Martín, G., "El plan de acción de la Comisión Europea en materia de derecho de sociedades y gobierno corporativo", *RdS*, nº 40, 2013, pp. 557-571; Girona Cascales, I., "La economía social en la agenda de la Unión Europea", en AA.VV., *Economía social y derecho, problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Gómez Manresa, M. F. y Pardo López, M. M. dirs.), Comares, Granada, 2013, *pp.* 485-503.

[654] Disponible en http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/eerse/EERSE-Castellano-web.pdf

[655] *Vid.*, Rodríguez González, A., "Buen gobierno y equidad de género en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles", en AA.VV., *Actores, actuaciones y controles del buen gobierno societario*

Los procesos de selección deben incorporar mecanismos que eliminen los sesgos de género para permitir la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que están insuficientemente representadas y, simultáneamente, luchar contra la brecha salarial existente.

Se indica en algunos estudios que la diversidad de género en los puestos de responsabilidad puede mejorar competitividad al incorporar diferentes puntos de vista en la toma de decisiones.[656] Desde el punto de vista jurídico, estas cuestiones quedarían al margen de nuestro estudio que abordaría la igualdad de género más como una cuestión de justicia, aunque sin descartar cualquier otra consideración adecuadamente analizada.

En lo que se refiere al acceso a los puestos de dirección, como consejos de administración, la normativa española se sustenta con acciones voluntarias en el ámbito de la responsabilidad social corporativa[657] o en recomendaciones en algunas de sus normas relativas a la economía social[658].

Las sociedades laborales, como entidad de la economía social son una herramienta clave para lograr una igualdad entre mujeres y hombres en las vida societaria y laboral, y el empoderamiento de la mujer, que no solo son uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, concretamente el ODS 5, sino que también está dentro de las agendas europeas, como así lo pone de manifiesto el nuevo Plan de Acción Europeo para la Economía Social[659] o la reciente aprobación del texto definitivo de la Directiva

y financiero (Fernández-Albor Baltar A. y Pérez Carrillo, E.F. dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2018, pp. 365-385.

[656] El Informe "Women in the workplace 2018" realizado por Mckinsey en octubre de 2018 establece que las empresas con más mujeres en sus equipos directivos tienen un 21% de probabilidades de tener más éxito. Disponible en https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018 (Última consulta el 3 de mayo de 2023)

[657] *Vid.*, Rodríguez González, A., "El órgano de administración de las sociedades laborales…, *op. cit.*, pp. 883-910.

[658] Ley de Economía Sostenible 2/2011 de 4 de marzo (*BOE* nº 55 de 5 de marzo de 2011) y Ley 5/2011 de 29 de marzo de economía social (*BOE* nº 76, de 30 de marzo de 2011)

[659] Comunicación de la COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, al CONSEJO, al COMITÉ ECONÓMICO y SOCIAL EUROPEO y al COMITÉ DE LAS REGIONES, *Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social*, Bruselas, 9.12.2021 COM (2021) 778 final.

sobre el equilibrio de género en los Consejos de Administración[660], que promueve una representación de género más equilibrada en los consejos de administración de las empresas cotizadas en toda la UE. Esta Directiva es una de las más recientes y novedosas del entorno europeo sobre el equilibrio de género en los consejos de administración por la imposición de sanciones ante incumplimientos por los Estados miembros[661].

En estrecha relación con el anterior, otro deber específico de los administradores de la sociedad laboral, se refiere a la promoción de la conciliación. El deber de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres debe ir acompañado de medidas para promover la conciliación laboral, familiar y personal. Los administradores en su gestión diligente y leal deben de favorecer que sus trabajadores adapten la duración y distribución de su jornada laboral, incluyendo diversas acciones, entre las que podemos citar el teletrabajo, siempre valorando las necesidades organizativas o productivas de las sociedades, sin olvidar que toda empresa debe perseguir la consecución de su objeto social.

La inclusión de medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, profesional y personal, o el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores no es solo ya un deber en las sociedades laborales, sino que se ha ido incorporando en recientes textos legales no solo a nivel estatal sino incluso a nivel autonómico [662].

Finalmente, tal y como señala el punto 4 del art. 13 LSLP, la conducta de los administradores de la sociedad laboral deberá de ser responsable, adoptando políticas o

---

[660] Disponible en https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221118IPR55706/parliament-approves-landmark-rules-to-boost-gender-equality-on-corporate-boards (Última consulta el 23 de junio de 2023)

[661] *Vid.*, Kirsch, A., *Women on Board Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance*,, European Union, 2021. Disponible en https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20221118IPR55706/parliament-approves-landmark-rules-to-boost-gender-equality-on-corporate-boards (Última consulta el 23 de junio de 2023)

[662] En el ámbito estatal el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (*BOE* nº 57, de 7 de marzo de 2019) y a nivel autonómico la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León (*BOCYL* nº 68 de 8 de abril de 2019).

estrategias que fomenten las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

Esta conducta responsable está relacionada con los aspectos éticos de la gestión empresarial, con la sostenibilidad de ésta y con la atención a los intereses de los distintos grupos que forman parte de ella o aquellos que se relacionan de algún modo con ella. Se trata de la responsabilidad social de la empresa y como ésta debe operar como patrón de diligencia para los administradores de la laboral, para lo que es preciso atender a aquel concepto de interés social que defiende la responsabilidad social corporativa. Siguiendo esta idea de interés social no solo han de crear valor para los accionistas, sino que entendemos deben de atender a los diversos y plurales intereses de los sujetos o entidades alrededor de la empresa[663].

La regulación de las sociedades laborales, elevando a mandato legal el deber por parte de los administradores de fomentar prácticas de buen gobierno, comportamiento ético y transparencia, cumplen con la función de mejora de la transparencia de las sociedades a través de la divulgación de información no financiera[664] cuyos postulados han quedado plasmados en normativa europea traspuesta al Derecho español en los últimos años.[665] En

[663] *Vid.*, Esteban Velasco, G., "Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)", en AAVV., *Responsabilidad Social corporativa. Aspectos jurídicos-económicos*, Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, pp. 13-62; Sánchez Pachón, L. A., "Capítulo 40. Acción social de responsabilidad contra los administradores y destitución automática de los afectados ", en AA.VV, *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital:* Liber Amicorum, Fernando Rodríguez Artigas, Gaudencio Esteban Velasco (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 1205-1226.

[664] En este sentido el Parlamento Europeo, en sendas Resoluciones de 6 de febrero de 2013 sobre responsabilidad social de las empresas, tituladas, respectivamente, «Comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible» y «Promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora», reconoció la importancia de que las empresas divulguen información sobre la sostenibilidad, esto es información en relación con los factores sociales y medioambientales, con el fin de identificar riesgos para la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores y los consumidores

[665] El RD Ley 18/2017 de 24 de noviembre por el que se modifican el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por RD Legislativo 1/2010 de 2 de julio y la Ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad traspone la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la

este sentido destacamos la reciente propuesta de Directiva[666] del Parlamento Europeo y el Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, que impone nuevas obligaciones a los administradores de las sociedades de capital.

Esta propuesta de Directiva en fase de consulta y aprobación definitiva supondrá que aquellos administradores de las sociedades laborales, incluidas en su ámbito de aplicación, estarán sujetos, en lo que a nuestra materia interesa, en el marco de su deber de lealtad a tener en consideración las consecuencias de sus decisiones en materia de sostenibilidad, los derechos humanos, medio ambiente y el cambio climático, debiendo las legislaciones nacionales incluir el incumplimiento de esta obligación dentro del régimen de infracciones del deber de lealtad. A sí mimo, los administradores deberán de velar por el cumplimiento de las obligaciones de diligencia debida impuestas por la propuesta de Directiva, especialmente, por la implantación de una política de diligencia debida. Los administradores deberán adoptar las medidas oportunas para adaptar la estrategia corporativa teniendo en cuenta los impactos adversos existentes y potenciales sobre los derechos humanos y medioambientales que se hayan podido identificar, prevenir o mitigar.

La Directiva, dice textualmente, que contribuirá al pilar europeo de derechos sociales, que promueve unos derechos que garantizan unas condiciones de trabajo justas.

8. Responsabilidades. Presupuestos.

8.1. Una aproximación a los presupuestos de la responsabilidad.

Con carácter general, el régimen de responsabilidad apostilla la relación de equilibrio o desequilibrio entre en poder de gestión y el control, ya que actúa como factor decisivo de compensación del poder[667]. Junto a la eficacia como control *a posteriori*, el régimen de

que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, transpuesta recientemente por el Real Decreto-Ley 18/2017

[666] Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/193, Bruselas, 23 de febrero de 2022, COM(2022) 71 final 2022/0051 (COD). Disponible en https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75ed71a1.0006.02/DOC_1&format=PDF

[667] *Vid.*, Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores*…, *op. cit.*, p .28.

responsabilidad de los administradores actúa como factor de disuasión que, con carácter previo, incide en la adopción de decisiones referidas a la gestión. Es indudable que una configuración más o menos rígida en la exigencia de responsabilidad tendrá a su vez una relación directamente proporcional con la diligencia que se observe.

El control que se ejerce a través de las acciones de responsabilidad desarrolla su efectividad natural a través de una sentencia que verifica la existencia de un daño y que obliga a indemnizarlo. Desde el punto de vista de interés protegido, está claro que se trata de proteger la integridad del patrimonio de la sociedad [668].

Como tendremos oportunidad de ver, este medio de control para la protección del patrimonio distingue la responsabilidad de otros mecanismos tradicionalmente insertos en las relaciones inter orgánicas, como son la aprobación de cuentas anuales y de la de gestión por la junta general, y la revocación de los administradores, así como también el sistema de impugnación de acuerdos del órgano de administración.

Es importante tener presente que incluso en la sociedad anónima, tal y como destacaba el profesor QUIJANO, las cuestiones en torno a la responsabilidad de los administradores reciben diferentes influencias en su plasmación legislativa mediante la propia concepción ideológica que sobre la sociedad anónima se posea. Destaca el profesor QUIJANO: "El modelo orgánico que se inserte, el tipo de relación que se postule entre los administradores y la junta general, principalmente el grado de transpersonalización que se conceda al interés social, funcionalizado en un sentido o en otro, según la posición del principio que se adopte, condicionan decisivamente el régimen de responsabilidad"[669]. Estas palabras resultan de especial trascendencia en el caso de las sociedades laborales en las que el factor "capitalista" del tipo societario, queda relegado en favor de la existencia de otros intereses que trascienden al tradicional del interés social como la maximización de valor para los accionistas.

La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles, prevista en la legislación societaria (art. 236 a 241 bis LSC) ha sido siempre entendida como una responsabilidad civil, subjetiva o por culpa, tendente a la indemnización del daño

[668] *Vid.,* Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores*…, *op. cit.,* p. 31.

[669] *Vid.,* Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores*…, *op. cit.,* p. 36.; Girón Tena, J., "La responsabilidad de los administradores de la Sociedad Anónima en el Derecho español", *A.D.C*, nº 2, 1959, pp. 437-439.

patrimonial causado a la sociedad, a los socios o a los terceros, a cuyo efecto se disponían las conocidas acciones social e individual. Se trataba de una responsabilidad clásica de Derecho Común, pero en su última modificación se ha añadido una mención expresa a la culpabilidad (siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa), como presupuesto material complementario de la ilicitud, y una regla de distribución de la carga de la prueba, mediante presunción selectiva con la consiguiente inversión de tal carga.[670]

Toda conducta contraria a la Ley, los estatutos o los deberes inherentes al cargo de administrador determinan la posibilidad de exigencia de responsabilidad civil por daños causado al patrimonio social (acción social de responsabilidad art. 238 LSC) o a socios y terceros directamente (acción individual de responsabilidad 241 LSC). La responsabilidad ante los incumplimientos de deberes legales de lealtad y diligencia en la gestión de la sociedad, común a todos los administradores, ha sido estudiado ampliamente por la doctrina mercantil, pero el incumplimiento de los deberes específicos de los administradores en las sociedades laborales, regulados por primera vez en la LSLP plantea alguna necesidad de interpretación debido a la falta de regulación expresa en esta materia en el propio precepto.

8.2. La responsabilidad de las personas administradoras, en general en las sociedades de capital.

El régimen de responsabilidad de los administradores de las sociedades de capital se impone debido al incumplimiento de los deberes que ha de respetar o por razón de actuaciones negligentes o contrarias a las reglas de la buena fe, concretados en el deber de lealtad y la actuación diligente, atendiendo siempre a las funciones y facultades asumidas (arts. 236-241 bis LSC). En el caso del consejo de administración, la responsabilidad será solidaria respecto de todos los integrantes del órgano, a excepción de los que prueben que, no habiendo intervenido en la adopción del acuerdo y la ejecución del acto, no sabían de su existencia; o que hicieron lo conveniente para evitarlo o se opusieron expresamente a él. En relación con la responsabilidad civil por daños, conviene

[670] *Vid.,* Quijano González, J., "Los presupuestos de la responsabilidad de los administradores en el nuevo modelo del Consejo de Administración". *RdM*, nº 296, 2015, pp. 135-157. Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades Anónimas…, op. cit.*, pp. 373-381. Según el autor la cláusula general de responsabilidad se formula dando conjuntamente dos supuestos extremos relacionados entre sí. Por un lado, que los administradores desempeñen su cargo con la diligencia de un ordenado comerciante y de un representante legal, y por otro, la culpa exigida, que debe verse como una limitación respecto del Derecho común.

indicar que los administradores responderán frente a la sociedad, frente a los socios y frente a terceros del daño que causen por actos u omisiones contrarios a la Ley o a los Estatutos o por los realizados incumpliendo los deberes que les son impuestos, siendo en este caso una responsabilidad indemnizatoria por culpa. Hay que advertir que esta responsabilidad se extiende al administrador de hecho de la sociedad. A fin de exigir la responsabilidad de los administradores, la norma habilita el ejercicio de la acción social de responsabilidad con el objeto de restablecer el patrimonio dañado de la entidad (art. 238 LSC); y de la acción individual para resarcir el patrimonio perjudicado de los socios o terceros (arts. 239 y 241 LSC)[671].

No solo es necesario que, la actuación del administrador produzca un daño para que éste incurra en responsabilidad, sino que se debe analizar si la acción u omisión ilícita y culpable se conecta causalmente con la producción del daño[672] .

Por lo tanto, para que se deriven responsabilidades se debe producir un acto u omisión por parte del administrador o administradores contrario a la Ley, los estatutos o que suponga un incumplimiento de los deberes derivados del cargo de administrador que ya hemos analizado previamente. A su vez, el daño causado a la sociedad o al interés de socios o terceros debe de ser real y cuantificable en términos económicos, incluyendo en estos casos el lucro cesante y el daño emergente. Todo lo anterior debe derivar de una conducta negligente o intencionada del administrador, presumiéndose, salvo prueba en contrario, que es así cuando la conducta del administrador incumpla la Ley o los estatutos.

---

[671] *Vid.,* Grimaldos García, M. I., "La acción individual de responsabilidad contra los administradores de las sociedades de capital: Por fin una solución legislativa sobre su régimen jurídico", en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital* (González Fernandez, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1287-1296.

[672] *Vid.*,Quijano González, J., "Los presupuestos de la responsabilidad de los administradores en el nuevo modelo del Consejo de Administración (arts. 236.1 y 2 LSC)", en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández de la Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 591-613; Beltrán Sánchez, E. M., "La responsabilidad de los administradores por obligaciones sociales", en AA.VV., *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Rio, A.J. y Beltrán Sánchez, E. dirs.), Tirant lo Blanch ,Valencia, 2016, pp. 255-304.

Por último, el daño causado debe ser consecuencia del acto u omisión, con relación causal con la conducta.

En relación con los presupuestos materiales para hacer derivar responsabilidades a los administradores, referidas a acciones u omisiones, de los deberes inherentes al cargo de administrador, éstas se deben de interpretar a la luz del sistema de contrapesos, en el que el deber de diligencia limita con la protección de la discrecionalidad empresarial[673] y la lealtad linda con la posibilidad selectiva de dispensa[674].

Aun no siendo un presupuesto material propiamente dicho, la pluralidad de administradores integrados en un órgano colegiado es importante para analizar la responsabilidad de los mismos. El art. 237 LSC contiene tanto la regla de la responsabilidad solidaria de todos los miembros del órgano de administración que hubiera adoptado el acuerdo o realizado el acto lesivo, como los supuestos o causas de exoneración individual que permiten a cada administrador escapar personalmente del círculo de responsables solidarios. La "ruptura del modelo unitario de responsabilidad" ha sido el resultado de la intensificación de las pautas de uen gobierno que, primero como Recomendaciones, y luego como nomas legales se han extendido, especialmente a las sociedades cotizadas, en la distinción entre los deberes de dirección y supervisión dentro de los consejos de administración.[675] Esta diferenciación de facultades, y por tanto de deberes exigibles a los administradores, es considerado como un nuevo modelo que sigue pautas de aplicación diferenciada y no unitaria del régimen de responsabilidad de los administradores o miembros del consejo de administración.

Para la interpretación del sistema de responsabilidad de los administradores, es necesario, por un lado, la relevancia legal que la norma ha dado a la diferenciación de posiciones internas y particulares de los consejeros, derivadas de la estructura organizativa adoptada

[673] *Vid.,* Esteban Velasco, G., "La acción individual de responsabilidad", en AA.VV., *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Rio, A.J. y Beltrán Sánchez, E. dirs.), Tirant lo Blanch ,Valencia, 2016, pp. 169-254.

[674] *Vid.,* Quijano González, J., "Los presupuestos de la responsabilidad de los administradores en el nuevo modelo del Consejo de Administración.", *RdM*, *op. cit.*, pp. 135-157

[675] *Vid.,* Alonso Ureba, A., "Diferenciación de funciones (supervisión y dirección) y tipología de consejeros (ejecutivos y no ejecutivos) en la perspectiva de los artículos 133, 3 (responsabilidad de administradores) y 141, 1 (auto organización del consejo) del TRLSA", *RdS*, nº 25, 2005, pp. 19-69.

por el consejo; y de otro lado, se ha consolidado el papel del consejo supervisor en su conjunto, a través del nuevo tratamiento de la delegación y de la enumeración de facultades imperativamente indelegables.

La capacidad de exoneración de la responsabilidad de los administradores dependerá del órgano de administración, es decir, si nos encontramos ante administradores únicos o solidarios, y habrá que atender a su actuación individual para valorar la posible exoneración de responsabilidad por la concurrencia de falta de diligencia o lealtad para cada caso.

La posible exoneración de la responsabilidad de alguno de los miembros del consejo de administración se puede producir cuando el administrador no estuviese presente en la reunión donde se adoptó el acuerdo lesivo y desconozca su existencia, o conociendo la existencia del acuerdo lesivo, hiciera todo lo necesario para evitar el daño o se opusiera expresamente al acuerdo lesivo[676]. En otras palabras, la exoneración individual permite a cada administrador probar en su favor una de las causas legales (no intervención, desconocimiento, actuación para evitar el daño, u oposición expresa) escapando de la responsabilidad solidaria[677]

Las actuaciones de los administradores con conducta contraria a la Ley, los estatutos o los deberes inherentes al cargo de administrador y causen un daño al patrimonio social o al de socios o terceros, determinan la posibilidad de exigencia de responsabilidad civil por daños. La norma distingue en función del daño causado al patrimonio social (acción social de responsabilidad art. 238 LSC) o al de los socios y terceros directamente (acción individual de responsabilidad 241 LSC).

La acción social de responsabilidad salvaguarda los intereses sociales, por lo que para su ejercicio se requiere que el daño se cause a la sociedad, es decir, se vea perjudicado el

[676] El art. 237 LSC establece: Carácter solidario de la responsabilidad. "Todos los miembros del órgano de administración que hubiera adoptado el acuerdo o realizado el acto lesivo responderán solidariamente, salvo los que prueben que, no habiendo intervenido en su adopción y ejecución, desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron expresamente a aquél."

[677] *Vid.*, Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima…, op. cit.*, pp. 249-269.

patrimonio social. Los sujetos legitimados para ejercer esta acción serán, en primer lugar, la sociedad, y con carácter subsidiario los accionistas, seguido de los acreedores[678].

En la acción individual, el acto o actividad de los administradores lesiona directamente los intereses de los socios o terceros. Para su ejercicio, la ilicitud del acto u omisión en el ejercicio de su cargo como administrador de la sociedad, debe producir un daño directo al patrimonio del socio o tercero, debiendo existir relación de causalidad entre el acto u omisión culpable de los administradores y el daño causado. Están legitimados para interponer la acción individual cualquier socio. Cualquier socio o tercero que haya visto lesionados sus intereses individuales y que puedan probar un daño efectivo, constatado y cuantificable causado por una actuación negligente del administrador, estarán legitimados para interponer acción individual. Con la responsabilidad por medio de la acción individual se trata de otorgar a socios y terceros una vía de tutela directa y reforzada de sus intereses en determinados casos[679].

8.3. Particularidades en el régimen de responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral.

La LSLP nada establece sobre el régimen de responsabilidad de los administradores ante el incumplimiento de los deberes específicos de aquéllos en las sociedades laborales y entendemos que el régimen general de responsabilidad de los administradores recogido en la LSC es de aplicación en las sociedades laborales a los administradores ante el incumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad inherentes al cargo, por el que deriva una responsabilidad civil por daños causados a la sociedad, socios o a terceros.

Como ya hemos apuntado, y directamente relacionado con la responsabilidad, el art. 13 LSLP destaca que la actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Los administradores, igualmente, deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida personal

[678] *Vid.*, Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades Anónimas…, op. cit.*, pp. 376-.380.

[679] *Vid.*, Esteban Velasco, G., "Algunas reflexiones sobre la responsabilidad de los administradores frente a los socios y terceros: acción individual y acción por no promoción o remoción", en AA.VV., *Sociedades Mercantiles. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez.* (Iglesias Prada, J. L. coord.), Civitas, Valencia, 1996, pp. 1683-1687.

familiar y laboral. Por otra parte, han de adoptar políticas o estrategias de responsabilidad social fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

La LSLP en el uso de las expresiones "deberán favorecer" y "adoptarán", podría llevar a concluir que su incumplimiento podría llegar a ser objeto del ejercicio de acción de responsabilidad[680].

Mientras que los deberes específicos han sido recogidos expresamente en la LSLP, las consecuencias jurídicas de su incumplimiento han quedado plasmadas, a nuestro parecer, de manera, tal vez, tibia en la norma. Pese a que no ha sido regulado ningún régimen específico de responsabilidad, entendemos que los términos del precepto pueden ser interpretados como un auténtico deber y, en este sentido, nos atrevemos a señalar que, estando estos deberes específicos de los administradores recogidos legalmente y vinculados con los valores y principios de la economía social, una actuación de los administradores que no sea socialmente responsable y transparente, así como, igualmente el resto de deberes específicos, podría ser valorada como un incumplimiento y exigir la responsabilidad civil por el daño causado.

Sin embargo, algunos autores[681] afirman que se trata de una declaración de principios pragmáticos propios de las entidades de la economía social en general no llevando aparejado ninguna consecuencia juridica. A su vez, estos autores critican la errónea ubicación de estos principios en la LSLP al encontrase entremezclada con los deberes de los que, si se deriva una responsabilidad civil por daños causados a la sociedad, a los socios ya terceros, como son el deber de lealtad y diligencia.

El "mejor interés de la sociedad" en las sociedades laborales impone un nuevo patrón de conducta leal, que se modula en función del interés social que les es propio y que no sólo concierne al beneficio económico de los socios, trabajadores y no trabajadores, sino también de otros actores como las personas trabajadoras no socias; también a la defensa

[680] *Vid.,* Senent Vidal, M. J., "Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas socias", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 833-882.

[681] *Vid.,* Verdú Cañete, M. J., "Artículo 13. Órgano de administración", en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, p. 195.

de los principios propios de las entidades de la economía social. Los administradores de las sociedades laborales, en atención a su especial fin social, están legitimados para integrar y satisfacer los intereses de los grupos de interés implicados (trabajadores, proveedores, clientes, consumidores y la comunidad en la que se localizan), de una forma adecuada, equilibrada y compatible con la supervivencia de la empresa[682]. En igual sentido, ante una demanda de responsabilidad de la sociedad contra los administradores debido a los gastos realizados en políticas de responsabilidad social empresarial, éstos podrán sostener la oportunidad de sus decisiones en atención a los "otros intereses en juego", distintos de los de los socios, cuya tutela les compete en la gestión de la sociedad laboral[683].

En España la mayoría de las sociedades laborales responden al patrón que se repite en la composición del tejido empresarial español, compuesto en su mayoría por pymes y micro-pymes[684], por lo que una interpretación excesivamente rigurosa en la aplicación de responsabilidad ante el incumplimiento de deberes específicos en las sociedades laborales, podría suponer una carga añadida para la sociedad, cuando lo que debe ser prioritario a nuestro juicio (en un equilibrio de intereses que a veces entendemos difícil) es el mantenimiento de estas empresas con forma jurídica de economía social que generan puestos de trabajo y redundan finalmente en la riqueza del país. Por esta razón creemos posible otra interpretación del art. 13.3 LSLP en lo referido a la concreción de la responsabilidad exigida a los administradores de la laboral, ante el incumplimiento de estos deberes. En este sentido, apelamos a la aplicación de medidas de control

[682] *Vid.*, Grimaldos García, M. I., "El impulso de la Responsabilidad Social de la Empresa en las Entidades de Economía Social: los deberes de los administradores de las sociedades laborales como caso paradigmático.", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 33, 2018, pp. 73-104.

[683] *Vid.*, Barnea, A y Rubin, A., "Corporate Social Responsibility as a Conflict between Shareholders", *EFA 2006 Zurich Meetings*, 2006, p. 2. Disponible en http://ssrn.com/abstract=686606 (Última consulta 6 de mayo de 2019).

[684] Según datos del INE en su informe de "Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica" con datos del año 2018, no llega al 1% las empresas que tienen más de 50 trabajadores, representando casi el 92% las que tienen 5 o menos, o ningún trabajador. Disponible en http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=299 (Última consulta el 9 de mayo de 2019).

preventivo[685]. Así, por ejemplo, el sistema de impugnación de acuerdos sociales (art. 204-208 LSC).

El sistema de impugnación se configuró a partir de una determinada visión de los conflictos dentro de la sociedad mercantil, muy relacionada con la finalidad de poner a disposición de la minoría un instrumento de protección de sus intereses frente a un posible abuso de la mayoría[686]. Según el art. 204 LSC, "son impugnables los acuerdos sociales que sean contrarios a la ley, se opongan a los estatutos o al reglamento de la junta de la sociedad o lesionen el interés social en beneficio de uno o varios socios o de terceros"[687]. En caso de lesión del interés social se tiene que dar a la vez la relación causal, es decir, que produzca un beneficio a socios o a terceros, pero no sólo en términos económicos, sino también referido a la condición social e incluso política de los socios o terceros[688]. En el supuesto de las sociedades laborales, el acuerdo que vulnera lo prescrito en la norma (art. 13 LSLP relativo a estos deberes específicos de los administradores) se configuraría como un acuerdo contrario a la Ley en los términos del art. 204 LSC. En igual sentido, podría ser contrario al interés social, pero entendemos que siempre será un acuerdo social contrario a la Ley.

De entre las causas de impugnación, debemos mencionar que, respecto del carácter lesivo del interés social, éste también se dará cuando se imponga de forma abusiva por la mayoría (art. 204.1 LSC), calificado como abusivo cuando, sin obedecer a una justificación razonable, es adoptado por la mayoría en su propio interés y en detrimento injustificado del resto de los socios. Recordemos que, en las sociedades laborales para mantener la calificación de laboral, la mayor parte del capital social debe estar en propiedad de los socios trabajadores con contrato indefinido, por lo que entendemos que no tenderán a lesionar el interés social. Conviene advertir que el legislador en previsión

---

[685] *Vid.,* Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima… op. cit.*, pp. 172-183.

[686] *Vid.,* Quijano González, J., "Ideas generales y reforma del sistema de impugnación español de los acuerdos sociales", *La Notaria,* nº 2, 2013, p. 66.

[687] *Vid.,* Vives Ruiz, F., "Los conflictos de intereses de los socios con la sociedad en la reforma de la legislación mercantil", R*evista de Derecho Bancario y Bursátil*, nº. 137, 2015, pp. 7-62.

[688] *Vid.,* Cabrera Mercado, R., "La impugnación de acuerdos en las sociedades cooperativas", *Revista de Estudios Jurídicos*, nº 9, 2009, p. 320.

del posible abuso del ejercicio del derecho de impugnación fija una mención de casos concretos en los que no procede la impugnación (art. 204.2 y 204.3 LSC). Se ha reconocido generalmente, en la impugnación de acuerdos sociales, una función de control por parte de la minoría para impedir el abuso de poder contra la sociedad y sus intereses.

La legitimación activa para impugnar acuerdos sociales (art. 206 LSC) corresponde a cualquiera de los administradores, a terceros que acrediten un interés legítimo y a los socios que hubieran adquirido tal condición antes de la adopción del acuerdo, siempre que representen, individual o conjuntamente, al menos el uno por ciento del capital, pudiendo los estatutos reducir los porcentajes de capital indicados. Los socios que reúnan los requisitos anteriormente no tienen la necesidad de hacer constar en acta su oposición al acuerdo a impugnar, estando legitimados aun habiendo votado a favor del acuerdo que resulte contrario a la Ley, estatutos o interés social. El socio cuando impugna cumple con una función social que reposa sobre el interés de la sociedad, así, no se concede el derecho de impugnación para la defensa de intereses particulares[689]. Los administradores están legitimados para impugnar acuerdos no como órganos sociales sino a título individual (art. 206 LSC), que, al estar afectados por el deber de ejecución, deben impugnar para eludir la eventual responsabilidad[690]. Aquellos terceros que acrediten un interés legítimo están a su vez legitimados para impugnar acuerdos sociales.

En el caso de las sociedades laborales, además, y tal y como hemos indicado, en su mayor parte son pymes o micro pymes por lo que existirán especialidades en relación con su tamaño en relación con la conformación (a veces incluso confusión) de los distintos órganos sociales[691].

---

[689] *Vid.,* Bustillo Saiz, M. M., *La Subsanación de Acuerdos Sociales por la Junta General de la Sociedad Anónima*, Aranzadi, Navarra, 1999, pp. 201-208.

[690] *Vid.,* Quijano González, J., "Ideas generales y reforma del sistema de impugnación español…, *op. cit.*, p. 68.

[691] Cuando hacemos referencia a "confusión" queremos hacer referencia a que, en estas micro pymes, los propios socios trabajadores, que como tales forman parte de la sociedad, podrán ser integrantes del órgano de administración. Además, y como ya sabemos, el art. 13.2 LSLP flexibiliza el régimen del órgano de administración de las laborales, y al aplicar de forma supletoria el art. 210 LSC, en caso de pymes y micro pymes permite la existencia de un administrador único.

Por tanto, en lo que, a las sociedades laborales se refiere, en algunos supuestos en los que se adopten acuerdos que incumplan los deberes específicos lesionando la ley o el interés social, entendemos que no sería desacertada la posibilidad de impugnar dicho acuerdo, aunque aparentemente no se cumple la relación causal, es decir, que se produzca un beneficio en favor de otros socios o terceros. Un ejemplo, puede ser la adopción de un acuerdo para diseñar la política de selección de los miembros del órgano de administración en la sociedad laboral habiendo menos presencia de mujeres que hombres, sin promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Este acuerdo, *a priori*, supondría una lesión en los intereses del género menos representado, las mujeres, pero aparentemente parece no existir la relación causal de beneficio a socios o a terceros para proceder a la impugnación. Pero entendemos, que tal vez, podría considerarse la idea de la impugnación de ese acuerdo ante el incumplimiento del deber especifico de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres, lesionando los intereses del género insuficientemente representado (que en la actualidad la mayor parte de las ocasiones está referido a las mujeres) favoreciéndose de modo indirecto al otro género[692]. Siendo los sujetos legitimados para impugnar los acuerdos sociales, los socios que representen individual o conjuntamente al menos un uno por ciento del capital social o terceros que posean un interés legítimo (art. 204.1 LSC), entendemos que las personas insuficientemente representadas en los puestos de dirección de la laboral, cumpliendo con el porcentaje del 1% o incluso el género insuficientemente representado que se perjudicado por esa política de falta de promoción podrán impugnar esos acuerdos sociales.

En cualquier caso, entendemos finalmente que se ha producido un avance respecto a la situación anterior. La normativa anterior a la LSLP, la LSL de 1997, regulaba en el art.

[692] *Vid.*, Tobías Olarte, E., "La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa", *REDUR*, nº 15, 2017, pp. 115-116. Dice la autora que "la empresa es uno de los espacios sociales en los que está costando más introducir la igualdad de género" para lo que se apoya en la *Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas* (BOCG, nº. 424, Congreso de los Diputados, Serie D, de 4 de agosto de 2006) que dice en su p. 114: "Son evidentes las discriminaciones existentes: en el salario, en las profesiones, en la carrera profesional, en los órganos directivos"; Pérez Troya, A., "La inserción de la diversidad de género en el sistema de Gobierno Corporativo y su reflejo en la Ley de sociedades de capital", en AA.VV., *Gobierno corporativo e igualdad de género. Realidad y tendencias regulatorias actuales* (Campuzano Laguillo, A. B. y Pérez Troya, A. Dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 184-209.

12 el órgano de administración sin mencionar los deberes específicos de los administradores de la sociedad laboral, aplicando de forma supletoria la LSC para los deberes inherentes a los administradores.

En nuestra opinión, el legislador, tal vez, podría haber avanzado un poco más en la concreción de estos deberes, especialmente en lo referido al régimen de responsabilidad en caso de incumplimiento de estos al igual que está regulado en la LSC el régimen de responsabilidad ante incumplimientos del deber de lealtad o diligencia, incorporando en la norma de las laborales, al lado de los deberes específicos, consecuencias de su incumplimiento.

Las sociedades laborales, en el cumplimiento de los principios y valores que les son propios como empresa de la economía social, deben cumplir con esos valores establecidos, y éstos podrían haberse visto reforzados regulando un régimen de responsabilidad específico, o si se quiere, regulando expresamente las consecuencias derivadas del incumplimiento de los deberes específicos, sí plasmados en la norma de 2015[693].

9. La retribución de las personas administradoras, especial referencia a la retribución de las personas administradoras con la doble condición de socia y trabajadora.

En compensación al ejercicio de las funciones propias del cargo de administrador de la sociedad, mediante clausulas estatutarias y de formas diversas, se les puede reconocer una retribución[694], y pese a ser una práctica habitual, la LSC establece expresamente que el cargo de administrador es gratuito salvo previsión estatutaria (art. 23 LSC, art. 217.1

[693] *Vid.,* Boquera Matarredona, J., "Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 28, 2016, pp. 155-173. Va más allá afirmando que: "Estas normas de "buenos propósitos" deberían ser más explicitas y si de verdad se desea alcanzar un resultado deberían llevar aparejadas consecuencias jurídicas e incluso sanciones por incumplimiento."

[694] *Vid.,* Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima…, op. cit.,* p. 129.

LSC y 124 RRM)[695]. En la LSLP nada se dice al respecto por lo que de forma supletoria nos remitimos a la LSC.

En caso de previsión estatutaria que recoja la remuneración de los administradores, esta deberá contener y fijar el concreto sistema de remuneración, con posibilidades tan variadas como una retribución fija periódica; una retribución variable dependiente de algunas variables como asistencia a reuniones o volumen de negocio; retribución basada en la participación en beneficios; entrega de acciones o participaciones de la sociedad; o remuneraciones en especie como vivienda, vehículos, seguros, entre otras muchas posibilidades.

Por lo tanto, si es retribuido o no, así como el sistema elegido para retribuir a los administradores, se fijará en los estatutos y será la junta general la que apruebe el importe máximo anual del conjunto de los administradores y, salvo que la junta establezca algo en contrario, la distribución de ese importe máximo se realizará por acuerdo entre ellos y por decisión del consejo de administración, en caso de existir, en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.

En lo que a las sociedades laborales interesa, en atención a la posibilidad de que en una misma persona se dé la condición de socio, trabajador y administrador, merece especial atención lo dispuesto en la LSC sobre la prestación de servicios por los administradores. Es frecuente en las sociedades de capital que los administradores mantengan junto con la relación orgánica de administrador una relación de prestación de servicios, civil o laboral, que en las sociedades laborales no solo es frecuente, sino que en algunos casos es necesaria en atención a los requisitos para su calificación como laboral, puesto que más de la mitad del capital social está en manos de socios trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido. Por ello, para evitar que a través de indemnización por extinción de estas prestaciones se pueda eludir el régimen de retribución, el legislador ha previsto que en las sociedades del tipo limitada el establecimiento o modificación de cualquier

[695] El art. 23. e) LSC establece que en los Estatuos que han de regir el funcionamiento de las sociedades de capital se hará constar, entre otros aspectos, "el modo o modos de organizar la administración de la sociedad, el número de administradores o, al menos, el número máximo y el mínimo, así como el plazo de duración del cargo y el **sistema de retribución, si la tuvieren**" y el art. 217.1 LSC dice que "el cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos sociales establezcan lo contrario determinando el sistema de remuneración."

clase de relación de servicio o de obra entre la sociedad y uno o varios de sus administradores requiera el acuerdo de la junta general (art. 220 LSC).

De los sistemas de remuneración previsto para compensar las funciones y responsabilidades inherentes al cargo, creemos necesario centraremos en el sistema de retribución que consiste en la entrega de acciones u opciones sobre acciones de los administradores, específicamente contemplado en la Ley (art. 219 LSC).

Este sistema estará previsto expresamente en los estatutos, pero de forma genérica por lo que podrá consistir en entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, y su aplicación requerirá un acuerdo de la junta general de accionistas. Así, en el acuerdo de la junta general de accionistas se deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. Esta opción de remuneración prevista para las sociedades del tipo anónima y sobre todo las cotizadas estarán en todo caso limitadas por los límites para continuar con la calificación de laboral.

La retribución de los administradores no ha estado siempre exenta de controversia, así la Ley 31/2014 de que modifica la LSC para la mejora del Gobierno corporativo, prestó atención a esta cuestión mencionando los principales sistemas de retribución que pueden incluirse en los estatutos, señalando que se podrá optar por alguno o varios, así como que la remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. A su vez, la limitación de la retribución, exigiendo que la junta apruebe el importe máximo de retribución anual del conjunto de sus administradores, persigue el establecimiento de una serie de cautelas con el fin de evitar los excesos que en materia de retribución se han producido en los últimos tiempos y que se garantice que las remuneraciones de los administradore sean un reflejo de la realidad empresarial sin que entren en conflicto con los intereses de la propia sociedad y de los socios.

Cuando la sociedad laboral elija el consejo de administración como órgano de dirección y gestión de la sociedad, el art. 249 LSC establece un régimen específico para los miembros del consejo de administración a los que se les atribuyan funciones de dirección

por un título distinto a la delegación de facultades. Los apartados 3 y 4 del citado art. 249 tienen carácter imperativo puesto que establece que es necesario que en este caso se celebre un contrato entre el administrador y la sociedad, cuya aprobación y contenido se han de adaptar a lo legalmente establecido[696]. Lo que no establece la norma es la naturaleza que vincula a la sociedad y a los consejeros delegados o ejecutivos conforme a la exigencia del art. 249.3 LSC, dejando la puerta abierta a una posible admisión de un contrato de trabajo, concretamente el de una relación de alta dirección, y que será objeto de análisis siguientes apartados.

En caso de elección por parte de la sociedad de otro modo de organizar la administración diferente al consejo de administración la única remuneración lícita será aquella que se ajuste al art. 217 LSC, es decir, al sistema recogido en los estatutos y en los conceptos correspondientes[697].

10. Estatuto jurídico de las personas administradoras de la sociedad laboral.

10.1. Introducción.

Esta parte del trabajo procederemos a analizar la naturaleza jurídica de la relación entre los administradores y la sociedad laboral, con especial atención en aquellos que son a su vez socios trabajadores, en atención al existente doble vínculo, societario y laboral.

Los administradores de la sociedad laboral pueden estar vinculados a la sociedad a través de una relación laboral común o una relación laboral de carácter especial, por lo que

[696] Art. 249.3 LSC: "Cuando un miembro del consejo de administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre este y la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.". 249.4 LSC: "En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato. El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la junta general."

[697] *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte, J., "La retribución de los consejeros ejecutivos", en AA.VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital:* Liber Amicorum, Fernando Rodríguez Artigas, Gaudencio Esteban Velasco (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, p. 355.

trataremos de clarificar la compatibilidad de estas dos relaciones con la relación que mantiene el administrador una vez nombrado y aceptado el cargo. En este sentido para el desarrollo y cumplimiento del objeto social en las sociedades laborales, como en el resto de los tipos sociales, es necesario que las personas presten su trabajo o servicio, bien a través de una relación laboral o bien a través de la externalización de trabajo o servicios con contratos de diversa índole mercantiles, y es aquí donde se encuentran los administradores sociales, la alta dirección laboral y las personas trabajadoras con una relación laboral común.

En el caso concreto que nos ocupa analizaremos la naturaleza de la relación con la sociedad cuando el cargo de administrador sea ocupado por socios trabajadores que prestan su trabajo o servicios de forma personal a través de un contrato de trabajo de carácter indefinido o por personas vinculadas a la sociedad a través de una relación laboral de alta dirección, puesto que en algunos casos existe una línea difusa entre los límites que separan donde está la administración social y donde comienza la alta dirección, sobre todo cuando los administradores sociales ejecutivos se dedican profesionalmente a esta actividad y son retribuidos por ese trabajo.

Vamos, por lo tanto, en ese apartado, a intentar responder a si los administradores en la sociedad laboral mantienen una relación con un doble carácter mercantil y laboral, dos relaciones mercantiles de diferente naturaleza o una única relación de carácter mercantil, sin perder de vista que este cargo es ocupado en la mayoría de las sociedades laborales, en base al tamaño medio de las sociedades laborales españolas, por socios trabajadores con una doble relación mercantil y laboral. Para ello, y por ser la sociedad laboral una sociedad de estructura capitalista, estudiaremos la naturaleza jurídica de la relación entre la sociedad y el administrador en el seno de las sociedades capitalistas para, posteriormente, centrarnos en las particularidades propias de las sociedades laborales en atención a su naturaleza y esencia como sociedades participadas por los trabajadores.

Asimismo, nos centraremos en este apartado en delimitar el régimen de Seguridad Social de los socios trabajadores que ejercen como administradores en la sociedad laboral, en base a sí ejercen el control efectivo de la sociedad, la existencia de una relación laboral especial de alta dirección o una relación laboral común, la retribución por el cargo de administrador, así como el tamaño de la sociedad en relación al número de socios que la forman, para finalmente de forma breve estudiar las diferentes coberturas sociales por estar incluidos en uno u otro régimen de Seguridad Social. .

10.2. Naturaleza jurídica de la relación entre las personas administradoras y la sociedad.

10.2.1. Una relación orgánica y contractual (de servicio).

Previo a determinar la concurrencia de relación laboral y de servicios en la persona del administrador, es necesario determinar la naturaleza juridica entre la sociedad y el administrador, cuestión debatida durante años, pero actualmente superada.

En este sentido, un sector minoritario de la doctrina mercantilista[698] consideraba que la naturaleza de la relación entre el administrador y la sociedad era puramente orgánica[699]. Para este sector, el nombramiento y aceptación del cargo de administrador no se concibe como un acto contractual, sino como un acto de carácter corporativo puramente societario. La designación del administrador constituye un doble acto unilateral. De una parte, la designación de los socios, y de otra, la aceptación del designado, en la que la aceptación no es más que un presupuesto de eficacia del acto unilateral de proposición, transándose más bien del concurso de dos voluntades unilaterales.

Superada actualmente esta corriente que consideraba la naturaleza orgánica de la relación, la doctrina mayoritaria[700] defiende que el solo vínculo orgánico no es suficiente para

---

[698] *Vid.*, Sánchez Calero, F., Los administradores en las sociedades de capital, Civitas, Pamplona, 2007, pp. 101-103.

[699] Fue la LSA de 1951 la que señalo el carácter orgánico de los administradores ya que hasta ese momento prevalecía la tesis del mandato, es decir, calificar a los administradores como mandatarios de la sociedad (art. 122.3.ª y 156 CCOm.). Esta teoría fue criticada y superada al considerar insuficiente para explicar la posición del administrador en la sociedad anónima puesto que no es posible que una sociedad anónima exista sin administradores por lo que no se puede concebir un mandato allí donde no cabe su inexistencia. Garrigues, J., *Tratado de Derecho Mercantil*, Revista de Derecho Mercantil, Madrid, 1947.

[700] GIRON defiende que estamos ante un negocio jurídico unitario bilateral de designación. *Vid.*, Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades Anónimas…, op. cit.*, pp. 338-339. Entre otros autores que defienden la posición contractual Iglesias Prada, J. L., *Administración y delegación de facultades en la sociedad anónima*, Tecnos, Madrid, 1971, pp. 107-108; Rodríguez Artigas, F., *Consejeros delegados, comisiones ejecutivas y consejeros de administración: la delegación en el órgano administrativo de la S.A.*, Editorial Montecorvo, Madrid, 1971, pp. 425-427; Vicent Chuliá, F., Compendio Crítico de Derecho Mercantil, Bosch, Barcelona, 1991, pp. 622-623. Para un exhaustivo estudio de las diferentes posiciones doctrinales *Vid.*, Paz-Ares Rodríguez, C., "El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos", *InDret*, nº 1, 2008 y Juste Mencía, J. y Campins Vargas, A, "La retribución de los consejeros delegados o de los consejeros con funciones ejecutivas. El contrato entre el conejero ejecutivo y la sociedad (art. 249.3 y 4 y 529

explicar en su totalidad la naturaleza que une al administrador con la sociedad y, por tanto, afirma la existencia de una sola relación con una vertiente orgánica y otra contractual. Se distingue entre el órgano y las personas físicas o jurídicas que lo integran, es decir, los ocupantes del cargo.

Esta doctrina diferencia por tanto entre el órgano de administración, como elemento estructural de la sociedad, y por tanto sin relación jurídica con ella, y la persona que ocupa el cargo de administrador, que sí está vinculado por una relación jurídica contractual, formando así un marco orgánico y contractual[701.]

El nombramiento del administrador no es sólo un acto "corporativo societario", como señala la doctrina organicista, pero tampoco puede explicarse como un simple "negocio jurídico bilateral de carácter contractual formado por dos declaraciones de voluntad: la designación de la junta general y la aceptación del administrador". En realidad, es ambas cosas, pues las dos vertientes no se oponen, sino que se complementan[702].

Para PAZ ARES[703], autor con el que coincidimos, en el vínculo del administrador con la sociedad concurren dos relaciones distintas, una relación societaria de administración, contractual y orgánica a través de un contrato de mandato nacida de la naturaleza obligatoria de las funciones propias del cargo de administrador, y una relación contractual de servicios, de naturaleza orgánica (societaria) de la que subyace un contrato de servicios

---

octodecies LSC), en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández de la Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 757-796.

[701] Para TREVIJANO es una situación parecida a lo que sucede con los funcionarios los cuales pertenecen a la organización pública y actúan a su favor y tienen, por el contrario, una posición de derechos y obligaciones frente a la administración. *Vid.*, García Trevijano, J. A., ¨Relación orgánica y relación de servicio en los funcionarios públicos", RAP, nº 13, 1954, pp. 53-101

[702] *Vid.*, Desdentado Bonete, A., y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Clasificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la seguridad social*, Valladolid, Lex Nova, 2000. p. 49-52.

[703] *Vid.*, Paz-Ares Rodríguez, C., "El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos", *Revista de Derecho del Mercado de Valores*, nº 2, 2008, pp. 15-88.

(por delegación de facultades). Por tanto, la naturaleza jurídica de la relación entre el administrador y la sociedad cuando la organización del órgano de administración es simple es un contrato de mandato, mientras que, cuando el órgano de administración se organice de forma más compleja con delegación de funciones, se distingue una doble relación: una de contrato de mandato y otra que, para las funciones ejecutivas, la califica de contrato laboral de alta dirección.

Por último es necesario destacar que tras la aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, cuando un miembro del consejo de administración es nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, se establece la obligación de formalizar un contrato entre el consejero y la sociedad con la aprobación previa de las dos terceras partes del consejo de administración (art. 249 LSC). Lo anterior supone el reconocimiento, por primera vez en nuestro ordenamiento positivo, de la existencia de una relación contractual entre la sociedad y el consejero, la cual necesariamente debe acompañar a la designación de cada uno de los consejeros delegados y que tiene como presupuesto la previa condición de administrador del designado[704]. En este contrato deben figurar todos los conceptos objeto de retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la junta general, creando una excepción dentro de la doctrina presentada para los casos de estos sujetos, quedando en primer plano la relación contractual del consejero con la sociedad y dejando en segundo plano de la relación dualista del administrados y la posible aplicación de la teoría del vínculo, objeto de análisis más adelante.

La posible naturaleza laboral del vínculo administrador sociedad hace necesario analizar las notas que caracterizan.

10.2.2. Características generales de la relación personas administradoras y sociedad

Los administradores están vinculados con la sociedad a través de un contrato, por lo que en este apartado trataremos de analizar algunas de las notas características para poder clasificar ese contrato como laboral (común o especial de alta dirección), como contrato

[704] *Vid.,* Juste Mencía, J. y Campins Vargas, A, "La retribución de los consejeros delegados o de los consejeros con funciones ejecutivas…, *op. cit.*, pp. 757-796.

de arrendamiento de servicios, mandato o incluso un contrato sui generis próximo al mandato gratuito[705].

La naturaleza de la relación contractual entre el administrador y la sociedad, por lo tanto, puede ser mercantil o laboral. Se reputará de naturaleza mercantil, en este caso, el contrato interno entre el administrador y la sociedad en atención a su carácter orgánico, mientras que la naturaleza de la relación entre la sociedad y el administrador como prestación de servicios o de trabajo puede ser laboral, diferenciada de la relación orgánica. Por este motivo, las dos naturalezas, mercantil y laboral serán reguladas por ordenamientos jurídicos distintos y con jurisdicciones competentes diferentes, la civil y la social.

De forma muy breve nos centraremos en primer lugar en las notas configuradoras para calificar una relación como laboral (art. 1.1. ET), especialmente en la nota de ajenidad y en la dependencia (Vid supra Capítulo III), y posteriormente en el carácter retribuido o no de la prestación de servicios del administrador.

Para determinar si nos encontramos con un trabajador por cuenta ajena y, por lo tanto, la existencia de una relación laboral común, centraremos nuestra atención primero, en la presencia o no de la nota de ajenidad en la prestación de servicios como administrador para la sociedad. El administrador trabaja para la sociedad asumiendo las tareas y funciones de dirección, gestión y representación de esta, normalmente a cambio de retribución, por lo que se trataría de un trabajador por cuenta ajena. Pero cuando el administrador es propietario de más de la mitad del capital social de la sociedad se podría interpretar la ausencia de la nota de ajenidad y estaríamos ante un trabajador por cuenta propia. Cuando el administrador tiene el control efectivo de la sociedad, de forma directa e indirecta, la ausencia de la nota de ajenidad será determinante.

La segunda nota es la dependencia y para determinar si existe o no dependencia, es necesario distinguir entre administración delegada y sin delegación, puesto que, ante la ausencia de delegación, la dependencia de los administradores resulta más discutible, al desempeñar estas funciones propias del cargo, dependiendo únicamente de la junta general, lo que hace que la dependencia se manifieste de forma limitada. Por el contrario, en caso de delegación de facultades, los administradores con facultades delegadas

[705] *Vid.*, Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades Anónimas…, op. cit.*, p. 339

dependen directamente del consejo de administración por lo que en este caso la dependencia es más nítida[706].

Por último, la retribución o no por las funciones propias del cargo de administrador será clave para calificar la relación, puesto que si no es retribuido podría clasificarse como un contrato *sui generis* próximo a la figura del mandato gratuito[707]. Sin embargo, cuando existe retribución en el desempeño de las funciones de administrador nos podemos encontrar con una relación laboral común si se dan las notas configuradoras (dependencia, ajenidad y remuneración) o una relación laboral especial de alta dirección.

10.2.3. Régimen jurídico de la alta dirección laboral en atención a la cercanía con la figura del administrador social.

En el capítulo III, dedicado al estatuto jurídico de los socios trabajadores, se abordan las notas características que definen la relación laboral con el fin de conceptualizar y distinguir el trabajador por cuenta ajena y del trabajador por cuenta propia, por lo que remitimos a ese capítulo, y procedemos en este apartado a conceptualizar el alto directivo o las personas que ocupan puestos de alta dirección en las sociedades, que, como podemos avanzar, son aquellas que el objeto de su trabajo o el servicio que prestan a la sociedad no es otro que el ejercicio de poderes inherentes a la titularidad de la empresa. En muchos casos las personas que ocupan estas posiciones de alta dirección realizan funciones de gestión y representación de la sociedad, competencias propias del órgano de administración de las sociedades de capital, motivo por el cual, en este apartado, y antes de proceder a resolver la posible concurrencia de la posición de administrador y de una relación laboral de alta dirección, vamos a precisar la posición jurídica de las personas de la alta dirección en la sociedad.

La consideración de la figura del alto directivo como una relación laboral de carácter especial, parte de la regulación contenida en el art. 1.1 ET que considera relación laboral la prestación de servicios o de trabajo de forma voluntaria, retribuida y por cuenta ajena, realizada bajo la dirección de un empleador en el marco de una organización. De lo anterior, se desprende que una relación laboral de carácter especial es aquella en la que

[706] *Vid.,* Desdentado Bonete, A., y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores*…, *op. cit.,* p. 52.

[707] *Vid.*, Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades Anónimas…, op. cit.*, p. 339

alguna de las notas configuradoras se encuentra parcialmente ausente o difuminada, por lo que no es un trabajador por cuenta ajena común, pero tampoco es un empresario o empleador.

La proximidad de la figura del alto directivo con la del empresario es también de nuestro interés en este estudio del estatuto jurídico de los administradores, al poder conducir en ocasiones a confundirse, salvando las distancias entre ambas figuras, en atención a la titularidad de la empresa que ostenta el empresario y que en ningún caso ostentará la persona que ocupe puestos de alta dirección.

El Real Decreto 1382/1985[708] por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, nace con la finalidad de determinar el concepto del personal de alta dirección y eliminar situaciones de indefinición jurídica, en atención al especial vínculo entre el alto directivo y la sociedad, caracterizado, como se establece en el preámbulo de la norma, por "la recíproca confianza que debe existir entre ambas partes, derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la Empresa en cuanto a facultades y poderes"

De este modo, se considera personal de alta dirección "a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad" (art. 1.2 RD 1382/1985).

Por lo tanto, en la alta dirección se dan tres características o criterios para su consideración como tal. En primer lugar, la alta dirección debe ejercer los poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, lo que supone una delimitación funcional y de lo que se desprende que el alto directivo es un alter ego del empresario, al disponer de las facultades empresariales sobre elementos materiales y personales que forman parte de la sociedad y sobre la actividad, las cuales son atribuidas al alto directivo a través de la delegación o del apoderamiento. En segundo lugar, se caracteriza por la posición jerárquica que ocupa la alta dirección en la estructura organizativa de la sociedad, puesto que la actividad del ato directivo se desarrolla con autonomía y plena responsabilidad,

[708] Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (*BOE* nº. 192, de 12 de agosto de 1985)

con la única limitación de los criterios e instrucciones que emanan directamente de la persona o de los órganos de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad de aquella. Esto supone la existencia de una posición de subordinación con respecto del órgano de administración y un grado de dependencia, que según reconoce el RD 1382/1985 es probablemente el último grado que puede reconocer el ámbito laboral[709]. Y, por último, los poderes conferidos al personal de alta dirección o la extensión de las funcione directivas deben referirse a los objetivos generales de la empresa[710].

En materia de Seguridad Social, siendo objeto más en detalle en apartados posteriores, el personal de alta dirección queda comprendido en el Régimen General, salvo los consejeros y administradores de las sociedades de capital, los cuáles, en aplicación del artículo 136.2.c) TRLGSS, serán incluidos "como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b) (referido al Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos), cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma. Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial".

[709] Esto está ligado a la reducción máxima del ámbito personal de la alta dirección, como garantía de que la excepcionalidad del régimen de protección limitada que establece el RD 1382/1985 no sobre pasa el vértice superior de la empresa. Borrajo Dacruz, E. "El personal de alta dirección de la empresa", *REDT*, nº 22, 1985, p. 166.

[710] *Vid.,* Desdentado Bonete, A., y Desdentado Daroca, E., Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Clasificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la seguridad social, Valladolid, Lex Nova, 2000, pp. 61-73; Limón Luque, M. A., *Administradores y Directivos de las Sociedades Mercantiles y Capitalistas: su configuración como relación laboral y su encuadramiento en la seguridad social*, Aranzadi, Navarra, 2004, pp. 122-142; Ortega Lozano, P. G., "Criterios delimitadores del personal directivo como relación laboral de carácter especial: La recíproca confianza en el vínculo", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*", nº 4, 2022, pp. 231-264.

10.3. Naturaleza de la relación de las personas administradoras en las sociedades mercantiles en concurrencia con una relación laboral común o especial de alta dirección.

Como no puede ser de otra manera, es necesario acudir a normativa laboral para estudiar aquí la naturaleza jurídica del administrador en su posición de prestador de servicios o de trabajo en favor de la sociedad. Por ello, partiremos para en análisis de la naturaleza de la relación de los administradores con la sociedad de la regulación contenida en los arts. 1.3.c y el 2.1.a [711] ET en relación con el art. 1.2 del RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. De lo anterior se desprende que en principio la exclusión de la administración social del ámbito laboral hace que se excluya a su vez del ámbito de la relación laboral de alta dirección, puesto que lo que no es laboral no puede ser laboral especial, y, además, el artículo 2.1.a ET excluye la actividad incluida en el 1.3.c. Pero la concreción de este último precepto con sus reiteradas y cautelosas referencias al *mero desempeño* de los cargos de administración de forma *pura y simple* y además exclusiva (*solo comporte*), unida a la mención del cargo de consejero, ha llevado a concluir que habría determinadas formas de administración social que podrían ser objeto de un contrato de alta dirección o que la misma persona podría mantener dos vínculos contractuales, uno mercantil y otro laboral, por administración y dirección de la sociedad[712].

La respuesta jurisprudencia para delimitar la administración social de la alta dirección se responde a través de la teoría o doctrina del vínculo que se sujeta en la exclusión de la laboralidad de la relación del administrador social, incluso para los administradores cualificados por una dedicación profesional relevante y en la imposibilidad de que, en el marco de la relación de administración social, las partes puedan pactar la yuxtaposición

[711] Art. 1.3.c ET establece que se excluye del ámbito del ET "La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo" y el art. 2. 1.a. establece que se "considerarán relaciones laborales de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c)."

[712] *Vid.,* Desdentado Bonete, A., y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores*…, *op. cit.,* p. 73

de un contrato de alta dirección[713]. A sí, el vínculo mercantil eliminaría de plano la posibilidad de una simultanea relación laboral especial de alta dirección en concurrencia (y de no ser esta preexistente, se entiende absorbida y eliminada por aquel vínculo), consecuencia de una supuesta redundancia funcional relacional[714].

Pese a lo anterior y la falta de determinación de la naturaleza que vincula a la sociedad y a los consejeros delegados o ejecutivos, conforme a la exigencia del art. 249.3 LSC, se deja la puerta abierta a una posible admisión de un contrato de trabajo, concretamente el de una relación de alta dirección. Esto interesa ante la procedencia de una interpretación del art. 249 LSC como una superación de la doctrina jurisprudencial del vínculo único, conforme a la cual un eventual contrato de alta dirección entre miembros del consejo de administración y la sociedad queda englobada en una relación mercantil[715]. A la eventual superación de esa doctrina jurisprudencial SÁNCHEZ CALERO[716] responde en sentido negativo al considerar que la normativa societaria no ha removido los fundamentos en los que la misma se basa en cuanto a la absorción de la relación mercantil de cualquier

[713] STS de 29 de septiembre de 1988(RJ 1988/7148), se considera que con ella surgía la doctrina del vínculo, *Vid.,* Desdentado Bonete, A., y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores*…, *op. cit.*, p. 78.

[714] *Vid.,* Matorras Díaz-Caneja, A., "Altos cargos y doble vínculo: crítica a los excesos de la doctrina del vínculo", *Aranzadi Social*, n.º 3, 2010, pp. 65-93.

[715] Es ilustrativa la STS de 25 de junio de 2013 3609/2013 - ECLI:ES:TS:2013:3609 en la que se recogen algunas de las sentencias que ilustran la jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo que viene entendiendo que "... en supuestos de desempeño simultáneo de actividades propias del Consejo de administración de la Sociedad, y de alta dirección o gerencia de la empresa, lo que determina la calificación de la relación como mercantil o laboral, no es el contenido de las funciones que se realizan sino la naturaleza de vínculo, por lo que si existe una relación de integración orgánica, en el campo de la administración social, cuyas facultades se ejercitan directamente o mediante delegación interna, la relación no es laboral, sino mercantil, lo que conlleva a que, como regla general, sólo en los casos de relaciones de trabajo, en régimen de dependencia, pero no calificables de alta dirección sino como comunes, cabría admitir el desempeño simultáneo de cargos de administración de la Sociedad y de una relación de carácter laboral ..." [SSTS (4ª) de 26 de diciembre de 2.007 (recurso 1652/2006), 9 de diciembre de 2.009 (recurso 1156/2009), 24 de mayo de 2011 (recurso 1427/2011) y 20 de noviembre de 2012 (recurso 3408/2011)]. *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte, J., "La retribución de los consejeros ejecutivos…, *op. cit.*, pp. 363-365.

[716] *Vid.,* Sánchez-Calero Guilarte, J., "La retribución de los consejeros ejecutivos…, *op. cit.*, p.364

eventual relación laboral especial que tuviera por objeto de ejercer esa alta dirección. De manera que una relación laboral sigue sin ser posible.

Para la doctrina laboralista, un estudio con notable influencia, obra de FERNÁNDEZ Y RÓDRIGUEZ PIÑERO[717], establece la delimitación entre administración social y alta dirección a partir de la exclusión del art. 1.3.c ET partiendo de la delegación de poderes en los órganos de administración de manera que quedarían excluidos del ordenamiento laboral "los que desarrollan directamente las funciones de administración por atribución legal o estatutaria (administradores solidarios, etc.) o bien de los integrantes de los órganos colegiados de administración que asumen en sí mismos esas facultades de modo inmediato". Pero cuando existe delegación en otros miembros del consejo, ya no estamos ante un "mero" consejero, llevando consigo una participación en la gestión y dirección de la sociedad, lo que nos situaría en una relación laboral incluida en el ámbito del Derecho del Trabajo. Según este criterio formal basado en la delegación de funciones, un administrador único que realice las mismas funciones y con la misma dedicación que un consejero delegado, su relación no podría ser calificada como laboral por ejercitar una competencia originaria y no delegada.

Recuperando la teoría del vínculo, una relación no puede ser a la vez mercantil de administración social y laboral de alta dirección, porque la misma relación no puede tener diferentes naturalezas y someterse a regulaciones tan contradictorias, y en atención a la exclusión del art. 1.3.c ET que resuelve la concurrencia a favor de una regulación única de carácter mercantil.

Por otro lado, la concurrencia entre administración social y relación laboral común presenta menos dificultades puesto que nada impide la concurrencia de regulaciones o de relaciones de diferente naturaleza al no existir identidad funcional entre la actividad de administración social y las propias de una relación laboral común, puesto que existe una relación laboral que consiste en una actividad diferente al mero desempeño de la administración social.

[717] *Vid.,* Fernández López, M. F., y Rodríguez Piñero, M., "La relación laboral especial de alta dirección y el Real Decreto 1382/1985", *Relaciones Laborales*, nº 5, 1988, p. 223.

10.4. Naturaleza de la relación de las personas administradoras en las sociedades laborales, especial referencia en la persona socia trabajadora con doble vínculo societario y laboral.

En las sociedades laborales se podría dar la circunstancia de que un socio trabajador que mantiene un doble vínculo societario y laboral, fuera a su vez miembro del consejo de administración que ejerce funciones de dirección por un título distinto a la delegación de facultades. Esos socios trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido que consiste en el desempeño de funciones de dirección como director financiero o de recursos humanos, entre otras, a su vez desempeñen el cargo de administrador, y en aplicación del art. 529.1 duodecies LSC, en tanto que desempeñan funciones de dirección, dichos consejeros se reputan ejecutivos. Sin embargo, tales facultades de gestión se hallan normalmente limitadas a sus respectivos ámbitos de actuación. Ello no es obstáculo para que la relación contractual con la sociedad haya de someterse a los requisitos y formalidades previstos el art. 249.2 y 249.3 LSC. En todo caso, en la medida en la que tales directivos no ejerzan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas del consejo de administración, nada impide que su relación con la sociedad se articule a través de un contrato de trabajo común u ordinario[718].

Podrían convivir en la persona del socio trabajador la relación laboral común y la que tiene como objeto las funciones de administrador, siempre, claro está, que la participación en los órganos de administración no distorsione la nota de dependencia y la participación en el capital social no elimine la nota de ajenidad. En tal caso, le unen a socio trabajador con la sociedad dos relaciones jurídicas distintas, aplicando el régimen laboral correspondiente existiendo ajenidad y dependencia además del régimen mercantil[719].

---

[718] La realización de funciones inherentes a la condición de administradores de la sociedad, y encajan plenamente en el 'desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad', de ahí que se incardinen en el mencionado artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores" *Vid.,* Barros García, M., "¿Continúa vigente la doctrina del vínculo tras la modificación de la ley de sociedades de capital?", *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, nº 41, 2015, pp. 34-41.

[719] *Vid.,* "Disposiciones finales. Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio", AA.VV.,

En caso de administradores ejecutivos vinculados simultáneamente a la sociedad mediante una relación laboral especial de alta dirección, prima la relación mercantil sobre la especial de alta dirección puesto que por la teoría del vínculo resulta incompatible la relación de alta dirección con la de administración social por el mismo trabajo[720].

A modo de resumen, en caso de concurrencia de una relación laboral y el cargo de administrador, como norma general no plantea problemas cuando la compatibilidad se da en los administradores no ejecutivos (meros consejeros) o aun no siéndola, su poder de decisión este condicionada como en el caso de administradores mancomunados, consejeros delegados y miembros de comisiones ejecutivas de actuación conjunta). En el resto de los casos, administrador único, administradores solidarios, consejeros delegados y miembros de comisiones ejecutivas con posible actuación independiente), es más difícil apreciar la nota de dependencia requerida para la calificación de la relación como laboral. Aun así, no es imposible como sucede ante la posible presencia de la nota de dependencia en algunos administradores ejecutivos y la especial posición de los administradores en la sociedad laboral, en las que el cargo de administrador es más un servicio de colaboración que una posición de poder no dependiente y además es una de las características que define a las sociedades laborales como entidades participadas, en este caso en la gestión, por sus trabajadores[721].

10.4.1. Encuadramiento de las personas administradoras en la Seguridad Social en las sociedades de capital.

Como consecuencia de la naturaleza de la relación entre los administradores sociales y la sociedad, estos podrían clasificarse o atender a tres diferentes escenarios que hemos adelantado en apartados anteriores. El primero de los escenarios posibles dejaría a los

Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 333-338; Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 213-243.

[720] *Vid.,* García Ortega, J., "Sociedades Laborales: cuestiones de seguridad social", en en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 1112.

[721] *Vid.,* García Ortega, J., "Sociedades Laborales: cuestiones de seguridad social…, *op. cit.*, pp. 1097-1118.

administradores fuera del campo de aplicación de la Seguridad social, el segundo los incluiría como trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General o en el Especial correspondiente debido a su actividad y el tercero, les incluiría en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo como trabajador por cuenta propia.

La inclusión en uno u otro escenario atiende al modo de organización de órgano de administración de la sociedad (administrador único, varios administradores mancomunados o solidarios o consejo de administración), la remuneración o no por ejercicio del cargo de administración y la dedicación profesional o no al cargo, sobre todo distinguiendo entre administrador ejecutivo (titular de poderes delegados) y no ejecutivo (sin poderes delegados)[722]. Así como el control efectivo de la sociedad por parte del administrador en caso de que el administrador sea a su vez socio de esta.

De lo anterior, podemos encontrar en las sociedades de capital administradores no ejecutivos sin relación laboral con la sociedad, excluidos de la Seguridad Social; administradores no ejecutivos con relación laboral común o especial con la sociedad, incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General o en el Especial correspondiente por razón de su actividad; administradores ejecutivos no retribuidos, excluidos de la Seguridad Social; administradores ejecutivos retribuidos y sin control efectivos, incluidos de forma limitada en el Régimen General o en el Especial correspondiente por razón de su actividad (sin desempleo y FOGASA); y administradores ejecutivos con retribución y control efectivo de la sociedad, incluidos en el RETA como trabajadores por cuenta a propia[723].

Si a esto unimos la variable socio trabajador, los socios trabajadores administradores pueden estar incluidos en el Régimen General o en el Régimen de Trabajadores Autónomos (RETA).

Estarán incluidos en el Régimen General como trabajadores por cuenta ajena los socios trabajadores administradores de sociedades capitalistas, que formen del órgano de

[722] *Vid.,* Alonso Ureba, A., "Diferenciación de funciones (supervisión y dirección) y tipología de consejeros (ejecutivos y no ejecutivos) en la perspectiva de los artículos 133, 3 (responsabilidad de administradores) y 141, 1 (auto organización del consejo) del TRLSA", *RdS*, nº 25, 2005, pp. 19-69.

[723] *Vid.,* Desdentado Bonete, A., y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores*…, *op. cit.,* p. 241.

administración como consejeros pasivos (si el desempeño del cargo de administrador no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad) y sin control efectivo de la sociedad en los términos del 305.2.b TRLGSS (art. 136.2.b TRLGSS). Se entiende en este caso que el socio trabajador administrador tiene el control efectivo de la sociedad cuando al menos el 50% del capital social sea propiedad de personas socias con las que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado; o que posea una tercera parte o más del capital social.

En el Régimen General pero asimilados a trabajadores por cuenta ajena, sin protección por desempleo ni FOGASA, a los consejeros y administradores ejecutivos, que no posean el control de la sociedad ni que sean retribuido por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de esta (art. 136.2.c. TRLGSS).

Por último, quedan encuadrados en el RETA los socios trabajadores administradores de las sociedades mercantiles capitalistas con funciones de dirección y gestión ejercidas de forma personal y directa, a título lucrativo y siempre que ejerzan el control efectivo de la sociedad en los términos del 305.2.b TRLGSS (art. 136.2.b TRLGSS). Se entiende en este caso que el socio trabajador administrador tiene el control efectivo de la sociedad cuando al menos el 50% del capital social sea propiedad de personas socias con las que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado; que posea una tercera parte o más del capital social; o con una participación igual o superior una cuarta parte en el capital social teniendo atribuidas funciones de dirección y gestión de la sociedad.

Todo lo anterior se aplica a las sociedades de capital, pero no de aplicación a las sociedades laborales por las particularidades, en atención a la participación de los trabajadores en la sociedad, en este caso concreto a la participación en los órganos sociales por parte de los socios trabajadores, socios mayoritarios del capital social en cumplimiento de los requisitos para la calificación de laboral y, como tal, entidad de la economía social.

10.4.2. Particularidades del encuadramiento de las personas administradoras con la doble condición de socias trabajadoras en la sociedad laboral.

En las sociedades laborales, los socios trabajadores de la sociedad no miembros de los órganos de administración, que no controlan de forma directa o indirecta la sociedad y no

ejercen funciones de dirección o gerencia, están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social al tratarse de trabajadores por cuenta ajena (Vid supra Capítulo III), La controversia se origina cuando el socio trabajador desempeña a su vez funciones de administración y gerencia dentro del órgano de administración, son retribuidos por realizar esas funciones de dirección y gerencia o tienen el control efectivo de la sociedad, de forma directa o indirecta.

En las sociedades laborales los socios trabajadores que formen parte de la administración de la sociedad dependerán de la junta general y a su vez los consejeros delegados o miembros de la comisión ejecutiva están sujetos a las decisiones del órgano de administración, lo que hace que la posición de socio trabajador con mera tarea de supervisión, pero no de decisión, o viceversa, sea de gran importancia y clave para determinar su naturaleza, como ya hemos visto, y su calificación como trabajador por cuenta ajena o propia, y su consecuente encuadramiento en el régimen de Seguridad Social.

La actual LSLP modificó la Ley General de Seguridad Social para dejar claro el encuadramiento de sus socios trabajadores en Seguridad Social, puesto que, estar en uno u otro Régimen, es un asunto que preocupa a los socios trabajadores, especialmente cuando asumen cargos de administradores en la sociedad, en la medida que estar en uno u otro Régimen determina la cobertura o la acción protectora ante determinados acontecimientos o contingencias.

El encuadramiento de los socios trabajadores administradores de la sociedad laboral, no tuvo regulación específica hasta la LSL de 1997, por lo que durante la vigencia de LSLA de 1896 fue una materia que suscitaba dudas, encuadrando en la práctica los socios trabajadores administradores en el RETA[724].

La LSL de 1997 reguló en su art. 21[725] el encuadramiento en el sistema de seguridad según el cual, los socios trabajadores administradores sin tareas de gestión y gerencia eran

[724] Mercader Uguina, J. R., "Algunas reflexiones sobre el controvertido encuadramiento en la Seguridad Social de los Socios de Sociedades Laborales", Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral, nº 97, 1999, pp. 9-20; Limón Luque, M. A., *Administradores y Directivos de las Sociedades Mercantiles*…, *op. cit.*, pp. 213-219

[725] La Ley 50/1998 Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (*BOE* nº 313, de 31 de diciembre de 1998) modificó el art. 21 de la Ley 4/1997 adaptando la misma

considerados trabajadores por cuenta ajena con inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad. Por otro lado, aquellos socios trabajadores administradores con funciones de gerencia y dirección que sean, bien retribuidos por el desempleo del cargo estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial; o bien, simultáneamente, vinculados a la sociedad mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, estaban encuadrados al Régimen General como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, sin protección por desempleo ni FOGASA. Por último, se incluían en el RETA aquellos socios trabajadores administradores cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan alcance, al menos, el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Desde la LSL 1997 surgen diferentes propuestas[726] de reforma en relación con el régimen de encuadramiento de Seguridad Social de los socios trabajadores, pudiendo destacar, en lo que a nuestro asunto nos requiere, el hincapié puesto en la penalización que puede suponer para los socios trabajadores aceptar el cargo de administrador retribuido, al pasar de las amplias coberturas sociales propias del Régimen General a la limitada, aunque cada

a los criterios establecidos con carácter general para los socios trabajadores y administradores y ante las dudas interpretativas surgidas tras la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (*BOE* nº 313, de 31 de diciembre de 1997), que reformó entre otros, el art. 97.2 a) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Esta reforma de la Ley General de la Seguridad Social de 1997 se centró fundamentalmente en la figura del alto directivo laboral, distinguiendo que no formase parte del órgano de administración desempeñando en el mismo funciones de dirección y gerencia de la sociedad y se incluyó una referencia expresa a todos los trabajadores por cuenta ajena que aun perteneciendo al órgano de administración no realizaran funciones de dirección y gerencia como consecuencia de la pertenencia al mismo y sin tener el control efectivo de la sociedad. Tras la reforma de la Ley 66/1997 los socios trabajadores con funciones de dirección y gerencia quedarían encuadrados en el RETA. *Vid.,* Limón Luque, M. A., Administradores y Directivos de las Sociedades Mercantiles…, *op. cit.*, pp. 213-219; García Ortega, J., "Sociedades Laborales: cuestiones de seguridad social…, *op. cit.*, pp. 1097-1118

[726] *Vid.,* Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social…, *op. cit.*, pp. 228-232.

vez menos, coberturas sociales propias del RETA. En este sentido, LÓPEZ GANDÍA[727]., con el coincidimos plenamente, consideraba que no cabe la aplicación de los esquemas de las sociedades de base capitalista a las sociedades laborales, en atención a sus especialidades que no impiden que se pierda la ajenidad por el hecho ser socio trabajador y administrador ejecutivo. La aplicación de estos esquemas, adecuados a las sociedades capitalistas, podría desnaturalizar de alguna manera la propia esencia de las sociedades laborales en caso de la ocupación por parte de los socios trabajadores los puestos de administrador ejecutivo. Los socios trabajadores administradores de la sociedad, aun siendo retribuidos, no perderían la condición de trabajador en atención las peculiaridades de la laboral y la forma de ejercer la dirección o administración.

Como ya hemos adelantado, será la LSLP la que introdujo reformas en la Ley General de Seguridad Social a través de su Disposición final primera que modificaba los artículos 97.2 m) y añadió la DA 27 bis.

Actualmente el encuadramiento de Seguridad Social de los socios trabajadores administradores está regulado en la vigente normativa de Seguridad Social, concretamente en los art. 136.2. d y 305.2.e TRLGSS. Pudiendo diferenciar el encuadramiento de los socios trabajadores de la sociedad laboral atendiendo a su condición de consejeros ejecutivos o no ejecutivos, la retribución por el desempeño del cargo, el número de socios de la sociedad o la existencia de una relación laboral especial de alta dirección, lo que será objeto de los siguientes apartados.

10.4.2.1. Personas socias trabajadoras administradoras sin funciones de dirección ni gerencia y sin el control efectivo de la sociedad.

Tras la entrada en vigor de la LSLP, a efectos de la Seguridad Social, quedan encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, en condiciones de trabajadores por cuenta ajena (art. 136.b TRLGSS), los socios trabajadores de las sociedades laborales que, aun formando parte del órgano de administración societaria, no realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e) TRLGSS. Como requisitos para estar en el Régimen General, la

[727] *Vid.,* López Gandía, J., "Las sociedades laborales desde el derecho del trabajo. Cuestiones centrales y propuestas de reforma", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 19, 2008, pp. 251-262.

participación en el capital social de la sociedad por parte de los socios trabajadores o de clase laboral, se deberá de ajustar a lo establecido en el artículo 1.2.b) LSLP.

Los requisitos contemplados en relación con el capital social suscrito por el socio laboral administrador no ejecutivo suponen que, por un lado, para mantener la calificación laboral, los socios de la clase laboral no pueden representar más de la tercera parte del capital social, salvo en la constitución de la sociedad que la norma permite dos socios trabajadores con contrato indefinido repartido el capital al 50% y con la obligación de en 36 meses máximo ajustarse al límite de la tercera parte del capital. El otro requisito gira en torno al control efectivo de sociedad, para lo que nos remiten al art. 305.2.e TRLGSS, en el que establece que la participación en el capital junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción de hasta el segundo grado con los que conviva el accionista alcance al menos el 50%, salvo que se acredite el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Con esta regulación se salva la situación vivida en normativas anteriores, en las que los socios trabajadores no estaban incluidos en el Régimen General una vez que formaban parte del órgano de administración de la sociedad, algo que en empresas de reducido tamaño, mayoritarias en el tejido empresarial español, es complicado no se produzca y esto influía de forma negativa en la disposición de los trabajadores a participar en la administración de la sociedad. La ocupación de los puestos de administración por parte de los socios trabajadores, aun sin facultades de gestión o dirección y sin tener el control de la sociedad, suponía la pérdida de ciertas coberturas sociales como la prestación por desempleo en caso de ser despedido de la sociedad.

Si comparamos esta situación con la de los socios de las sociedades capitalistas (art. 136.b TRLGSS), estarán incluidos en el Régimen General, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b). Se presumirá que el socio trabajador posee el control, salvo prueba en contrario, además de lo contemplado para las sociedades laborales, que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte de este o que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte de este, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En las sociedades laborales, en principio no nos encontraríamos con que uno de los socios sea titular de acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital, puesto que es uno de los requisitos para conservar la calificación de laboral, salvo excepción introducida por la Ley 44/2015 que se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato indefinido, con el capital al 50%, pero con la obligación de adaptarse a lo previsto en la ley en un plazo máximo de 36 meses.

En este supuesto, por imperativo legal, los dos socios deberán de distribuirse el capital al 50%, quedando integrados necesariamente en el Régimen Especial de la Seguridad Social para los trabajadores autónomos, al alcanzar su participación el porcentaje antes referido.

En ocasiones en las sociedades laborales se configuran puestos directivos diferenciados de los órganos de administración social en sentido estricto, para garantizar la protección social del Régimen General. En la práctica se distingue entre el cargo de gerente o apoderado del de administrador social, para que de este modo los consejeros no tengan poderes y que los gerentes, si son socios, no formen parte del Consejo.

La concurrencia de la condición de socio trabajador administrador no retribuido con funciones que no excedan de las de deliberación y consejo, propias del cargo de administrador, era reconocida por la jurisprudencia tradicional[728] por la especial situación de estos en las sociedades laborales pues se presenta más como una colaboración o participación que como una situación de poder específico frente al resto de los trabajadores en atención.

La inclusión del socio trabajador administrador o consejero no ejecutivo en el Régimen General como trabajador por cuenta ajena es una inclusión normal u ordinaria de quien mantiene con la sociedad laboral una relación laboral en condiciones de ajenidad y dependencia al no poseer el control efectivo de la sociedad, sin olvidar la existencia del doble vínculo, societario y laboral, característico de los socios trabajadores de la laboral[729].

10.4.2.2. Personas socias trabajadoras que forman parte de los órganos de administración con funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidas por ello o

[728] *Vid.,* García Ortega, J., "Sociedades Laborales: cuestiones de seguridad social…, *op. cit.*, p. 1110.

[729] *Vid.,* Cavas Martinez, F., "Disposiciones finales. Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social…, *op. cit.*, pp. 333-335.

por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social[730], en su fin de realizar las reformas necesarias en el sistema para que este pueda responder con eficacia a los nuevos desafíos y estar en condiciones adecuadas para proveer la más amplia protectora posible ante los riesgos sociales, dentro de un Sistema de Seguridad social financieramente estable y sólido que garantice a las generaciones futuras prestaciones sociales suficientes, estableció en su Disposición Adicional cuadragésima séptima, que los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando el número de socios no sea superior a veinticinco, aun cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, disfrutarán de todos los beneficios de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena que corresponda en función de su actividad, así como la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

Hasta este momento todas aquellas sociedades laborales en las que sus socios formaban parte del órgano de administración, siendo retribuidos por ello estaban integrados como asimilados en el Régimen General, por lo que la acción protectora no era completa al no tener las coberturas de desempleo y FOGASA. En este escenario, los trabajadores indefinidos de las sociedades laborales a la hora tomar la decisión de participar en la sociedad accediendo a la posición de socios trabajadores, sopesaban la posibilidad de pérdida de esas coberturas sociales muy importantes, puesto que cubren el desempleo. Al pasar de trabajador indefinido a socio trabajador, en el momento de que formara parte del órgano de administración tendría que dejar el Régimen General con su acción protectora para pasar a trabajadores asimilados del Régimen General, con la consiguiente limitación de coberturas.

Teniendo en cuenta el tejido empresarial español, en esos momentos en los España estaba en crisis, donde los procesos concursales y el cierre de empresas era un mal común, no era un aliciente si no un revulsivo para tomar esta decisión en las sociedades laborales. Por otro lado, ante la decisión de emprender y la elección de la forma jurídica adecuada para iniciar la actividad, como socios trabajadores de la sociedad, el hecho de no contar

[730] Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (*BOE* nº 184, de 2 de agosto de 2011)

con las coberturas sociales en caso de desempleo y FOGASA, no era un estímulo para propiciar la creación de sociedades laborales.

10.4.2.2.1. Personas socias trabajadoras administradoras ejecutivas retribuidas por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección en sociedades laborales con más de 25 personas socias.

Estarán integrados en el Régimen General, en condición de asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores, cuando por su condición de administradores realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o bien por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, siempre que se trate de sociedades laborales y cuyo número de socio sea superior a veinticinco. En estos casos, del ámbito de la cobertura se excluye la protección por desempleo y del FOGASA. (art. 136.e TRLGSS).

Se trata en ese caso dos supuestos diferenciados, siempre en sociedades laborales que no superen los veinticinco socios. Por un lado, se asimilan a trabajadores por cuenta ajena los socios trabajadores administradores o consejeros ejecutivos siendo retribuidos por el desempeño del cargo con esas funciones de dirección y gerencia. Y, por otro lado, también como asimilados a trabajadores por cuenta ajena aquellos socios trabajadores con una relación laboral de carácter especial de alta dirección con la sociedad. En ambos casos, no deben poseer el control efectivo de la sociedad en los términos del art, 305.2.e TRLGSS.

En estos casos en los que el socio trabajador es administrador social y ejerce funciones de dirección y gerencia de la sociedad, recibiendo una retribución por el desempeño o es trabajador de la alta dirección, vinculado a la sociedad mediante relación laboral de carácter especial del personal de la alta dirección, se hallan encuadrados dentro del régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena por vía de la asimilación, que es una técnica que permite extender la cobertura de estos socios trabajadores no cubiertos por la total acción protectora del sistema de Seguridad Social, si bien con un limitado alcance protector. En este caso el no alcanza a la cobertura del desempleo y de FOGASA.

Este socio trabajador, al formar parte del órgano de administración social, con funciones de dirección y gerencia, siendo remunerado por esta función a parte de su remuneración vinculada a su contrato laboral o por realizar esas funciones mediante una relación laboral

de carácter especial, se entiende que en las sociedades de más de 25 socios, estas cuantías no son reducidas y acordes a las funciones desempeñadas y el socio trabajador ha decidido por decisión propia tomar parte en el órgano de administración. Es estos casos, el socio trabajador que asume un puesto de administración y gerencia como administrador o consejero siendo tribuido por ello deja el Régimen General para encuadrarse como asimilado al Régimen General con su limitación en sus coberturas de desempleo y FOGASA.

La limitación de protección de estos socios trabajadores con funciones de dirección y gerencia retribuidos por ello, administradores profesionales, los equipara con los socios trabajadores administradore o consejeros ejecutivos retribuidos por ello de las sociedades de capital y podría suponer una barrera para la aceptación por parte de estos socios trabajadores el cargo de administrador o consejero ejecutivo siendo retribuido por ello, por lo que la norma delimitó esta consideración a las sociedades laborales de más de 25 socios al considerar que en ellas los cargos de administración en atención al tamaño de la sociedad están más profesionalizados o aún sin estarlo, la rotación o la posibilidad de ocupar cargos como administrador ejecutivo es menor.

En lo que a los socios trabajadores con una relación laboral especial de alta dirección que asumen el cargo de administrador ejecutivo, la inclusión como asimilado por cuenta ajena se fundamenta en la naturaleza del vínculo entre el administrador y la sociedad, que en aplicación de la teoría del vínculo se excluiría la posibilidad de convivencia de las dos relaciones, laboral y mercantil, absorbiendo la segunda a la primera. En este caso, desde la perspectiva laboral se plantean interrogantes ante la aplicación de la teoría del vínculo que haría incompatible la relación laboral de alta dirección con la de administración social por el mismo trabajo, primando la relación mercantil sobre la especial de alta dirección. Y todo lo anterior pese a la reforma operada por la Ley 3/2014 en la LSC por la que se establece la obligación de suscribir un contrato entre los consejeros delegados y la sociedad, al no dejar claro la naturaleza del contrato pudiendo ser mercantil o laboral de alta dirección.

10.4.2.2.2. **Personas socias trabajadoras administradoras ejecutivas retribuidas por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección en sociedades laborales que no superen las 25 personas socias.**

La norma actual de las sociedades laborales establece un régimen protector de Seguridad Social diferente para los socios trabajadores que desempeñan el cargo de administrador o consejero con funciones ejecutivas siendo remunerado por ello o por su vinculación simultanea con una relación laboral especial de alta dirección en las sociedades laborales con veinticinco o menos socios.

En este caso quedan integrados en el Régimen General, con derecho a toda la cobertura social, aquellos socios trabajadores de las sociedades laborales, aun cuando formen parte del órgano de administración societaria y realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, siempre que se trate de sociedades laborales y participadas cuyo número de socio no sea superior a veinticinco.

La diferencia en este caso con las sociedades de capital la marca el tamaño de la sociedad basado en el número de socios. De esta forma permite la cobertura total de los socios trabajadores en las sociedades laborales en las que los socios no llegan a veinticinco en número, para no penalizar a esos socios que forman parte del órgano de administración. Debemos mencionar que en los casos en los que la administración de la sociedad laboral se lleve a cabo por administradores o por un consejo de administración(art. 13 LSLP), algo que debemos de tener en cuenta puesto que al tener que estar más de la mitad del capital social en manos de los socios trabajadores, y que en la norma se hace referencia expresa al sistema de representación proporcional previsto en la LSC, se dará de forma muy común la característica de socios trabajadores en el consejo de administración como administradores.

La norma no distingue entre tipos de socio, por lo que se entiende que la limitación de veinticinco socios se refiere tanto a socios de clase general como a los socios trabajadores.

En nuestra opinión, la consideración de trabajadores por cuenta ajena con la más alta protección social para los socios trabajadores administradores o consejeros ejecutivos con remuneración por ello o por su vinculación simultanea con la sociedad mediante una relación laboral especial de alta dirección en las sociedades que no superen los 25 socios

permite en estas la colaboración propia o la participación de los socios trabajadores en los órganos de dirección y gestión de la sociedad, rasgo esencial e inherente a la naturaleza de la sociedad laboral.

10.4.2.3. Personas socias trabajadoras administradoras con funciones ejecutivas sin retribución por el desempeño del cargo.

Como hemos estudiado en el epígrafe anterior, los socios trabajadores ejerciendo funciones ejecutivas siendo remunerado por el desempeño del cargo o por estar simultáneamente vinculados mediante una relación laboral especial de alta dirección estarán asimilados a trabajadores por cuenta ajena, sin incluir la protección social por desempleo ni el FOGSA, salvo cuando pertenezcan a sociedades que no superen los veinticinco socios, ya que en esa situación serán incluidos en el Régimen General como trabajadores por cuenta ajena con la más amplia cobertura social.

La regulación de estos socios trabajadores administradores ejecutivos sin recibir remuneración por el desempeño del cargo están recogida en el art. 136.2.c TRLGSS para las sociedades de capital y en el 136.2.e TRLGSS. Así pese al paralelismo[731] que parece existir entre amabas redacciones, este no es total. Mientras que en las sociedades de capital serán incluidos como asimilados a trabajadores por cuenta ajena cuando el desempeño de su cargo conlleve funciones de dirección y gerencia "siendo retribuido por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma", en las sociedades laborales, los socios trabajadores administradores con funciones ejecutivas que no reciban remuneración por el desempeño del cargo sino por su condición de trabajador por cuenta ajena, si tienen derecho a la plena acción protectora del Régimen General, o especial del que se trate, con derecho a la protección por desempleo y FOGASA.

Lo anterior no hace más que apoyar la compatibilidad de la condición de trabajador y administrador de una sociedad en sociedades en las que la asunción del cargo de administrador representa más una continuidad de la colaboración que una situación de poder específico frente a restantes socios trabajadores.

[731] *Vid.*, García Ortega, J., "Sociedades Laborales: cuestiones de seguridad social…, *op. cit.*, p. 1113.

En este sentido varias sentencias[732] incluyen como trabajadores por cuenta ajena a estos socios trabajadores administradores ejecutivos sin remuneración por el cargo con la más completa cobertura social, pese a que lo acertado de estos pronunciamientos en atención a la naturaleza y del tipo de sociedad que se trata, el argumento resulta un poco formalista puesto que solo bastaría con "desviar" las retribuciones como administrador al contrato de trabajo obteniendo de esta forma una cobertura completa[733].

10.4.2.4. Personas socias trabajadoras administradoras con control efectivo de la sociedad.

Los socios trabajadores administradores que poseen un control total y efectivo sobre la sociedad estarán incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en otros casos en el Régimen de Trabajadores del mar, en condiciones de trabajadores por cuenta propia), con la cobertura dispensada en el régimen de encuadramiento. Regulado en el art. 305.2.e TRLGSS, que delimita el campo de aplicación del[734] Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, extiende su aplicación a los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o

---

[732] STS 5881/1998 - ECLI:ES:TS:1998:5881 Sala de lo Social del 14 de octubre de 1998 (Id Cendoj 28079140011998100338) Según esta "*la compatibilidad en estos casos depende de que la estructura del gobierno real de la sociedad y el carácter de la prestación de trabajo permitan configurar la independencia de ésta frente a la atribución -en muchos casos formal en términos reales de poder- del cargo de administración social. Esto es lo que ocurre normalmente en "las sociedades de trabajadores" cuyo modelo institucional -las llamadas sociedades laborales- admite naturalmente la compatibilidad de la condición de socio trabajador y administrador social y esto es lo que sucede también en el presente caso, en el que estamos ante un supuesto claro de sociedad de trabajadores, en la que la asunción de cargos sociales representa más una continuidad de la colaboración que una situación de poder específico frente los restantes socios trabajadores*". STS 3409/1999 - ECLI:ES:TS:1999:3409 Sala de lo social de 17 de mayo de 1999 (Id Cendoj 28079140011999100478) "se ha de reconocer en el actor la existencia de relación laboral con primacía sobre las funciones de dirección y gerencia, que no tienen entidad suficiente para absorber la actividad laboral del socio trabajador, y negar el carácter de ajenidad respecto a la empresa -sociedad laboral- para las que trabajan, al no constar que aquellas fuesen retribuidas."

[733] *Vid.*, Limón Luque, M. A., *Administradores y Directivos de las Sociedades Mercantiles*…, *op. cit.*, pp. 217-218.

[734] *Vid.*, Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social…, *op. cit.*, p. 240.

adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requería el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Una de las particularidades de la sociedad laboral es que ningún socio puede ser titular de más de un tercio del capital social, matizado con la nueva regulación al permitir de forma temporal el reparto proporcional del capital social entre socios trabajadores por tiempo indefinido. En este sentido, durante el tiempo que dure esta excepción, legalmente no más de 36 meses desde la constitución de la sociedad laboral, los socios trabajadores no se encontrarán en este supuesto pues se entiende el control directo de una cuota significativa del capital.

De forma general están incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos aquellos socios que ejerciendo funciones de dirección y gerencia desempeñando el cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. En consecuencia, la nota del "control efectivo", directo e indirecto sobre la sociedad es el punto para encuadrar a un socio trabajador dentro del Sistema Especial del Trabajador por cuenta Propia o Autónomo.

Continua la norma estableciendo que es el control efectivo. Mientras que para las sociedades laborales establece una participación en capital social de al menos un 50% junto con su cónyuge y parientes de hasta segundo grado por afinidad, consanguinidad o adopción, para las sociedades de capital establece otras presunciones salvo prueba en contrario para acreditar ese control efectivo.

La ley exige el requisito fundamental de que no posean un control efectivo de la sociedad. La Ley 50/1998 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social estableció que existe un control efectivo de la sociedad cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social o cuando concurran alguna de las siguientes circunstancias. Que menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado. En segundo lugar, que la participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte de este.

Y por último que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte de este, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad. Evidentemente, sin que concurran las anteriores circunstancias, se podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el socio trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

Lo que sucede en estos casos es que desaparece la nota de ajenidad no existe relación laboral puesto que el socio está en posesión, por el mismo o a través de familiares con los que convive, de la mayor parte del capital social y por tanto con el control efectivo de la sociedad. No conviene en estos casos perder de vista los requisitos para la calificación de laboral al excluirse la laboralidad del socio trabajador y, por ende, la superación de algunos de los límites del art. 1.2 LSLP[735].

10.4.2.5. Personas socias trabajadoras administradoras en el Régimen General como trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas.

Los requisitos con carácter general del derecho a las prestaciones de los socios trabajadores administradores en el Régimen General están recogidas en el art. 165 TRLGSS (sin perjuicio de los requisitos particulares de cada situación protegida) y son requisitos de aseguramiento y de carencia o cotización.

Como requisitos de aseguramiento, el socio trabajador administrador debe de esta el alta o situación asimilada al alta en el Régimen General recogidas en el TRLGSS, y como requisitos de carencia o cotización serán cumplir los periodos de carencia previos que en cada caso se exija al sobrevenir la contingencia protegida con algunas puntualizaciones recogidas en el art. 165 apartados 3, 4 5 y 6.

La acción protectora a los socios trabajadores administradores de las sociedades laborales incluidos en el sistema general de la Seguridad Social será la establecida en el art. 42 TRLGSS, con la excepción de la protección por cese de actividad y las no contributivas. De esto se deduce que estos socios trabajadores administradores que cumplan el requisito de estar en alta o asimilada al alta y con los periodos de carencia para cada una de ellas, tendrán cobertura en asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.

[735] *Vid.,* Cavas Martinez, F., "Disposiciones finales. Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social…, *op. cit.*, pp. 333-335.

A su vez tendrán prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; jubilación; incapacidad permanente; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; muerte y supervivencia; prestaciones familiares; desempleo así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva y las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

La Ley también contempla la posibilidad de mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General, de forma directa de las prestaciones o estableciendo tipos de cotización o con el establecimiento de tipos de cotización adicionales (art. 238-241 TRLGSS). En este sentido, por ejemplo, la prestación en caso de incapacidad temporal está cubierta en los términos recogidos en esta ley, pero que puede ser mejorada para los socios trabajadores administradores si la sociedad así lo contempla o así lo recogen los convenios colectivos de aplicación.

Los socios trabajadores administradores que queden asimilados al Régimen General, tendrán todas las coberturas excepto la de desempleo y FOGASA. Estos socios trabajadores administradores no quedan por lo tanto protegidos ante la pérdida total o parcial de su retribución salarial como trabajador por cuenta ajena, siempre que se comprometan a buscar activamente la ocupación adecuada.

Por lo tanto, la diferencia fundamental entre los socios trabajadores administradores incluidos en el Sistema General y los asimilados al Sistema General es que estos últimos no están protegidos ante el desempleo involuntario consecuencia de las extinciones laborales.

10.4.2.6. Personas socias trabajadoras administradoras en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

El art. 26 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, recoge con carácter general el alcance de la acción protectora bajo el principio de converger en aportaciones, derechos y prestaciones con lo previsto para los trabajadores por cuenta

ajena en el Régimen General de la Seguridad Social. Son de aplicación, por tanto, las disposiciones del Régimen General junto con la obligación de estar al corriente del pago de las cuotas. (En el Régimen General las cuotas son pagadas parte por el socio trabajador administrador y por el empresario, aunque es el empresario el que las descuenta y las ingresa en la Seguridad Social por lo que, si el empresario no está al corriente de pago de las cuotas, para el socio trabajador no tiene ninguna repercusión de cara a la efectividad de la acción protectora).

Para los socios trabajadores administradores incluidos en la acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo. Además, comprenderá las prestaciones económicas en las situaciones de jubilación; incapacidad permanente; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; y muerte y supervivencia.

Las contingencias cubiertas son prácticamente las mismas que para el Régimen General con la excepción de la prestación de desempleo que tampoco está contemplada para los asimilados al Régimen General. Pero para este caso de acuerdo con la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos[736], los socios trabajadores administradores incluidos en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo cuentan con un sistema específico de protección por cese de actividad, que comprende el abono de una prestación económica mensual por cese de actividad y la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Para su cobro hay una serie de requisitos y períodos de carencia. Comparado en términos generales, la prestación por desempleo del Régimen General puede llegar a 24 meses mientras que la prestación por cese de actividad como máximo es de 12 meses. En ambos casos se protege la situación de la pérdida de empleo, pero con notables diferencias en relación con el importe y periodo de cobertura.

[736] Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos (*BOE* nº 190, de 06 de agosto de 2010)

ANEXOS

ANÁLISIS CUANTITATIVO: LA REALIDAD DE LAS SOCIEDADES EN ESPAÑA.

1. Introducción

En este último capítulo de la tesis pretendemos analizar cuantitativa y descriptivamente la evolución de las sociedades laborales constituidas en España y presentar la realidad actual de esta forma jurídica de la economía social. Para ello, se analizarán las sociedades laborales registradas en el territorio español, así como su comparativa en la Comunidad de Castilla y León y cómo no, en la provincia de Palencia, para concluir en este capítulo con un estudio del caso de una sociedad limitada laboral localizada en la capital palentina. En este análisis hemos entendido necesario hacer a su vez una comparativa de las sociedades laborales registradas con las sociedades mercantiles y las cooperativas de trabajo asociado constituidas, para observar su comportamiento en los periodos analizados, a la vez que también hemos entendido de obligado estudio la comparativa de los socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales, centro de nuestra investigación, con los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado en relación con las particularidades y especialidades que aproximan a estas dos figuras.

El objeto de este análisis cuantitativo es estudiar el posible impacto positivo, nulo, o en algunos casos negativo, que las diferentes normativas desde la LSA de 1986 hasta la LSLP de 2015 que regulan las sociedades laborales han tenido a la hora de elegir este tipo social para la constitución de una sociedad. Especialmente, atenderemos a uno de sus rasgos característicos y que ha sido el núcleo sobre el que pivota todo nuestro trabajo, que no es otro que el hecho de que la mayoría del capital social es propiedad de personas con la doble condición de socio y trabajador con una relación laboral de carácter indefinido.

Por último, otro de los núcleos principales de nuestra investigación ha sido el estudio del estatuto jurídico de las personas socias administradoras de la sociedad laboral, por lo que entendemos también necesario un análisis de la composición del órgano de administración de las sociedades laborales, centrándonos en Palencia y provincia, para determinar el grado de representación de las mujeres en la administración de estas, en atención a la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y

del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas[737].

2. Metodología.

Para realizar este análisis cuantitativo descriptivo nos hemos servido de las estadísticas de las sociedades laborales registradas y de las cooperativas constituidas, así como la estadística nacional de sociedades mercantiles constituidas. La información procede de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que centraliza tanto los datos del Registro de Sociedades Laborales existente en dicha Dirección General para las Sociedades con domicilio social en Ceuta y Melilla, como los de los Registros de las Comunidades Autónomas que tienen transferidas funciones en esta materia. La estadística de sociedades cooperativas constituidas se realiza con la información que procede de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, que centraliza los datos procedentes de los Registros de Sociedades Cooperativas existentes en dicha Dirección General, en las unidades responsables de las Comunidades Autónomas con funciones transferidas en esta materia, y en las áreas de Trabajo e Inmigración de Ceuta y Melilla. Otra de las fuentes de información es el Registro Mercantil Central, que recoge toda la información provincial sobre la inscripción de sociedades y empresarios, así como los actos mercantiles que determina la Ley.

Los periodos de tiempo analizados varían en función de las variables analizadas siendo, tanto para las sociedades laborales como para las sociedades cooperativas, el año 2021, el último año con informe anual disponible. Los datos del año 2022 actualmente solo están disponibles tres primeros trimestres.

Con los datos obtenidos de las diferentes fuentes, hemos elaborado tablas y gráficos de barras que nos servirán como base para estudiar el comportamiento en los últimos años no solo de las sociedades laborales registradas y de sus socios trabajadores iniciales en España, Castilla y León y Palencia, sino también su evolución en comparación con las sociedades mercantiles y con las cooperativas, especialmente de trabajo asociado.

[737] (*DOUE* L315, de 7 de diciembre de 2022)

Para ello estudiaremos la evolución y situación actual de las sociedades laborales registradas en España y en Castilla y León desde el año 1897, y en Palencia desde el año 2001, siendo este el primer año disponible de sociedades laborales registradas desagregadas por provincias. A continuación, procederemos a realizar un estudio comparado de las sociedades laborales registradas con las sociedades mercantiles y con las cooperativas, especialmente las de trabajo asociado. En lo que a sociedades mercantiles se refiere, el estudio comparativo se centrará en las sociedades registradas en España, Castilla y León y Palencia a partir del año 2000, con el fin de comparar el comportamiento de las sociedades laborales como un tipo de sociedad mercantil en relación con el total de las sociedades mercantiles constituidas en el territorio. En el estudio comparado de las sociedades laborales con las cooperativas, centraremos el mismo en el territorio nacional a partir del año 1992 con el fin de analizar el comportamiento de las cooperativas de trabajo asociado, en primer lugar, en relación con el resto de las cooperativas para, posteriormente, comparar estas con las sociedades laborales registradas para el mismo periodo y en territorio nacional.

Nos centraremos a su vez en la figura del socio trabajador, es decir, en la persona que aporta capital y trabajo de forma personal y directa a la sociedad. Para ello, en primer lugar, analizaremos la evolución del porcentaje de representación de la figura de los socios trabajadores en la sociedad laboral desde el año 1991 hasta nuestros días en España, así como desde el año 2010 en Castilla y León y Palencia. Posteriormente compararemos el número de socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales registradas en España con el número de socios iniciales en las cooperativas de trabajo asociado en España en la última década.

Seguidamente, para el estudio de la composición del órgano de administración de las sociedades laborales palentinas nos hemos servido del listado de sociedades laborales calificadas como tales y registradas en la Comunidad de Castilla y León[738] y del Sistema de Análisis de Balances Ibéricos SABI[739], que permite obtener información de la

[738] Elaborado por Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Junta de Castilla y León. Datos a 1 de abril de 2023. Disponible en https://empresas.jcyl.es/web/es/economía-social-autonomos/registro-sociedades-laborales.html

[739] La base de datos SABI es una herramienta muy eficiente que facilita la navegación a través de la información de una empresa y que se actualiza diariamente con la información obtenida de distintas fuentes oficiales: Registros Mercantiles, BORME. Datos a 1 de abril de 2023.

composición del órgano de administración y gestión. A su vez, algunas fuentes oficiales han sido consultadas como Registros Mercantiles o el Boletín Oficial del Registro mercantil (BORME).

Finalmente procederemos a presentar las conclusiones a las que hemos llegado tras el estudio y análisis de todos los datos de los que disponemos, intentando vincularlas con las diferentes normativas que regulan las sociedades laborales en España en cada periodo analizado.

3. Evolución y situación actual de las sociedades laborales registradas.

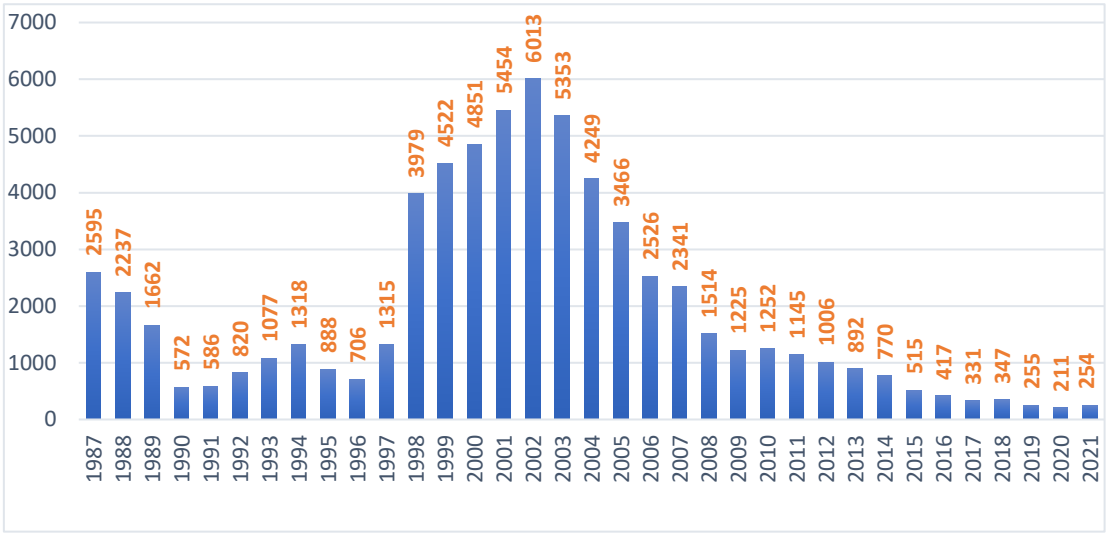
En este apartado estudiaremos el número de sociedades laborales registradas en el conjunto del territorio español, la comunidad de Castilla y León y Palencia y provincia. El periodo de tiempo analizado, en base a la información obtenida del Ministerio de Trabajo y Economía Social[740], será desde 1987 a 2021 para el territorio nacional y para Castilla y León, mientras que para Palencia solo se dispone de la información desde 2001.

3.1. Evolución del número de sociedades laborales registradas en España 1987-2021.

En este apartado nos disponemos a estudiar cómo ha evolucionado la constitución de sociedades laborales en el territorio nacional y los posibles efectos, negativos, positivos o nulos, de las normas que han regulado las sociedades laborales desde la primera legislación en el año 1986.

[740] Los datos que se obtienen provienen del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía social. Estos anuarios recopilan los principales datos sociolaborales de España sobre los siguientes temas: Mercado de Trabajo, Inmigración y Emigración, Formación Profesional y Medidas de Apoyo al Empleo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales y Prestaciones de Seguridad Social y otra Protección Social. Para las sociedades laborales el periodo disponible es desde 2001 a 2021. Disponible en https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ofrece dentro de sus estadísticas unas series actualizadas de Sociedades Laborales, donde se encuentran datos de las sociedades laborales registradas en España desglosadas por comunidades autónomas desde el 1987 hasta el tercer trimestre de 2022.

Gráfico 1. Sociedades Laborales Registradas en España.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El número de sociedades laborales registradas en España desde la entrada en vigor de la primera norma, la LSAL de 1986, que regulaba las sociedades laborales anónimas, sufrió un descenso en los primeros años de vigencia, probablemente debido a los inconvenientes para constituir sociedades laborales del tipo anónimas ya que el capital social mínimo necesario para su constitución y que presupone una sociedad de gran tamaño, no correspondía con el tipo de sociedades que formaban el tejido empresarial español. Así, las sociedades laborales registradas pasan de 2.595 en el año 1987 a 706 en año 1996, justo antes de la entrada en vigor de la LSL de 1997 que permitía la constitución de sociedades laborales anónimas y limitadas. En este periodo conviene mencionar la reforma llevada a cabo por la Ley 19/1989, de 25 de julio, de adaptación de las sociedades de capital a las normas comunitarias, que supuso un incremento en la constitución de sociedades que adoptaban la forma de responsabilidad limitada y que por efecto rebote, supuso también un descenso significativo en el número de sociedades laborales, hasta ese momento sólo del tipo anónima, registradas en España, pasando de 1.662 sociedades laborales en 1989 a 572 en 1990, un descenso de más del 60% en el número de sociedades registradas en un año.

A partir de 1997 se produce un incremento significativo del número de sociedades laborales registradas en España, casi duplicándose el número de sociedades laborales con respecto a 1996, pasando de 706 a 1.315. El mayor incremento se produjo de 1997 a 1998, al triplicarse el número de sociedades laborales registradas en España, llegando a registrarse 3.979 sociedades laborales en España. Esta tendencia de crecimiento en el

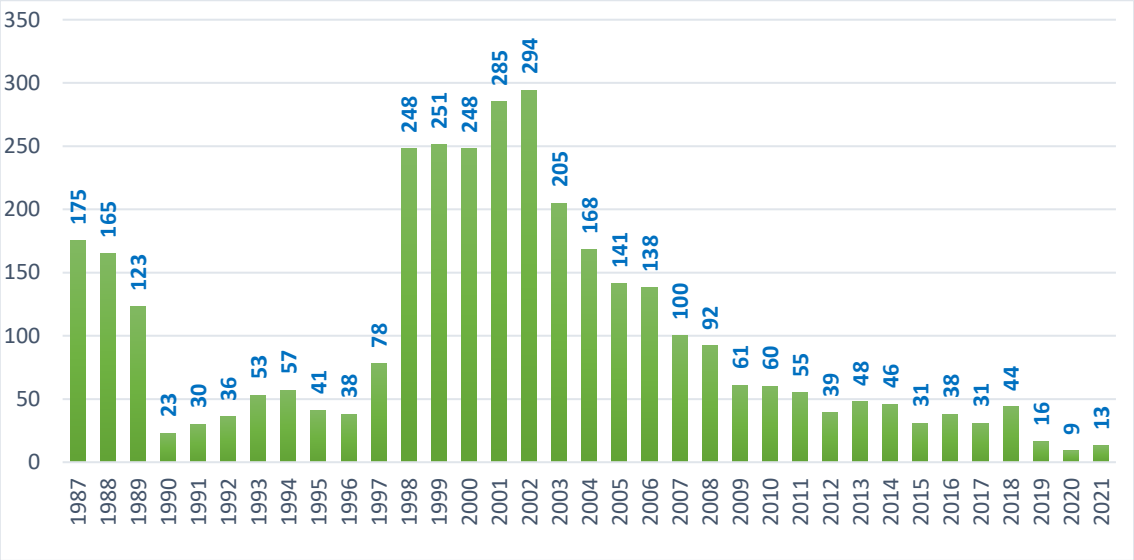
número de sociedades laborales registradas se mantiene en los años siguientes a la promulgación de la LSL de 1997, llegando en 2002 a registrarse 6.013 sociedades laborales en todo el territorio español, el mayor número de sociedades laborales registradas desde 1987 hasta nuestros días. La Ley 4/1997 de 24 de marzo de sociedades laborales, introdujo un importante avance en su regulación y permitió un gran desarrollo de esta fórmula societaria, creando numerosas sociedades con esta fórmula societaria, y con ello, también numerosos puestos de trabajo al amparo de esta normativa. Creemos que con estos datos podemos afirmar que la posibilidad introducida por la LSL 1997 de optar entre el tipo limitada o anónima para constituir una sociedad laboral tuvo un efecto positivo.

A partir de 2002 la elección de la sociedad laboral, anónima o limitada, como fórmula jurídica para constituir una sociedad sufrió un descenso paulatino, registrándose en 2015 solo 515 sociedades laborales, dato que supone un descenso de más de un 90% en el número de sociedades laborales registradas en España en ese periodo. En el año 2015 entrará en vigor la actual normativa que regula las sociedades laborales, la LSLP de 2015, y pese a no haber supuesto aparentemente revulsivo para este tipo social, podemos apreciar que el descenso en el número de sociedades laborales registradas en España desde ese momento no ha sido tan vertiginoso, manteniéndose constante algunos años e incluso experimentando un leve crecimiento en el año 2018, pasando de 331 a 347, momento a partir del cual vuelven a descender. A partir del 2019 se produce un leve descenso en el registro de sociedades laborales, siendo digno de mencionar que durante el año 2020 solo se crean 40 sociedades laborales menos que en el 2019 y en el 2021 se vuelve prácticamente a los datos de 2019, con 254 sociedades laborales registradas, pese a los momentos de crisis sanitaria, económica y social fruto de la COVID-19 y más recientemente la guerra en Ucrania.

3.2. Evolución del número de sociedades laborales registradas en Castila y León 1987-2021

En lo que respecta a nuestra Comunidad, Castilla y León, podemos apreciar la misma tendencia que en el conjunto del Estado, es decir, un descenso en la constitución de sociedades anónimas laborales desde la promulgación de la LSA de 1986, con una caída en picado a partir de 1989 pasando de 123 sociedades registradas en ese año, a sólo 23 en el 1990, posiblemente resultado de la reforma de 1989 que dio un impulso a la creación de sociedades de responsabilidad limitada.

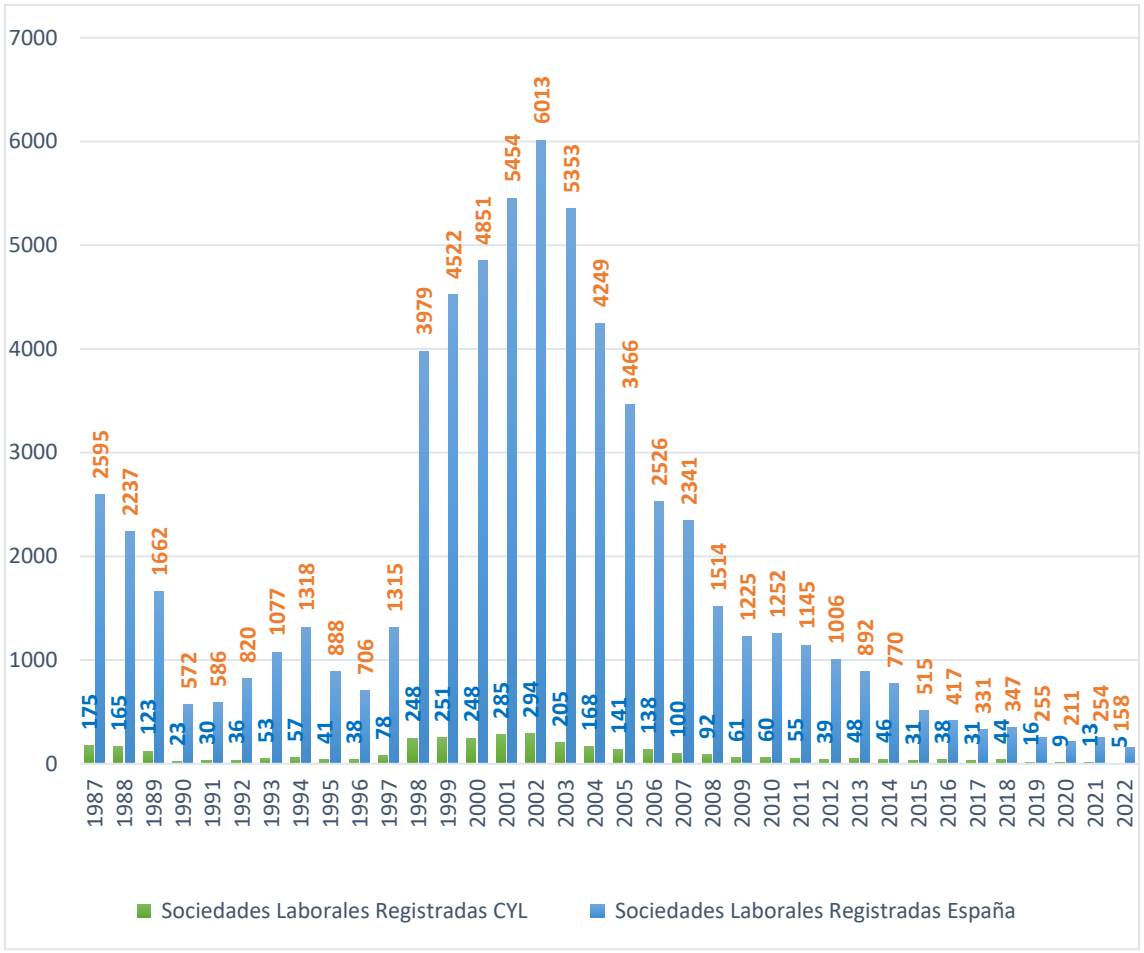
Gráfico 2. Sociedades Laborales Registradas en Castilla y León.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La tendencia negativa en el número de sociedades laborales registradas en Castilla y León se revirtió tras la entrada en vigor de la LSL 1997, al pasar de registrarse 38 sociedades laborales en Castilla y León en 1996 a 248 en 1998, lo que supone un incremento de más de un 600% en sólo dos años. El crecimiento positivo en el número de sociedades laborales registradas en Castilla y León se mantiene hasta el año 2002 con el registro de 294 sociedades laborales. 2002 es para Castilla y León, como ocurre en el territorio nacional, el año en el que más sociedades laborales se registran desde 1987 hasta la actualidad. A partir de este momento se produce un descenso anual en la creación de sociedades laborales, llegando en el año 2015 a registrarse solo 31 sociedades laborales en la Comunidad. Tras la entrada en vigor de la LSLP de 2015, en Castilla y León podemos apreciar un aumento del número de sociedades laborales en los años inmediatamente siguientes, pasando de 31 sociedades laborales en 2015 a 38 y 44, en 2016 y 2018 respectivamente. A partir del 2018 sigue la tendencia que se observa en el territorio nacional, con un descenso en el número de sociedades laborales registradas, destacando que mientras que en el territorio español el descenso fue de casi un 40%, en Casilla y León fue más de un 60%, al pasar de 44 sociedades laborales registradas en 2018 a solo 16 en 2009. A su vez, creemos de especial interés destacar el incremento de casi el 50% experimentado en el año 2021 con respecto a 2020, pasando de solo 9 sociedades laborales registradas durante el 2020 a 13 en el 2021.

Gráfico 3. Comparativa de las Sociedades Laborales Registradas en España y Castilla y León.



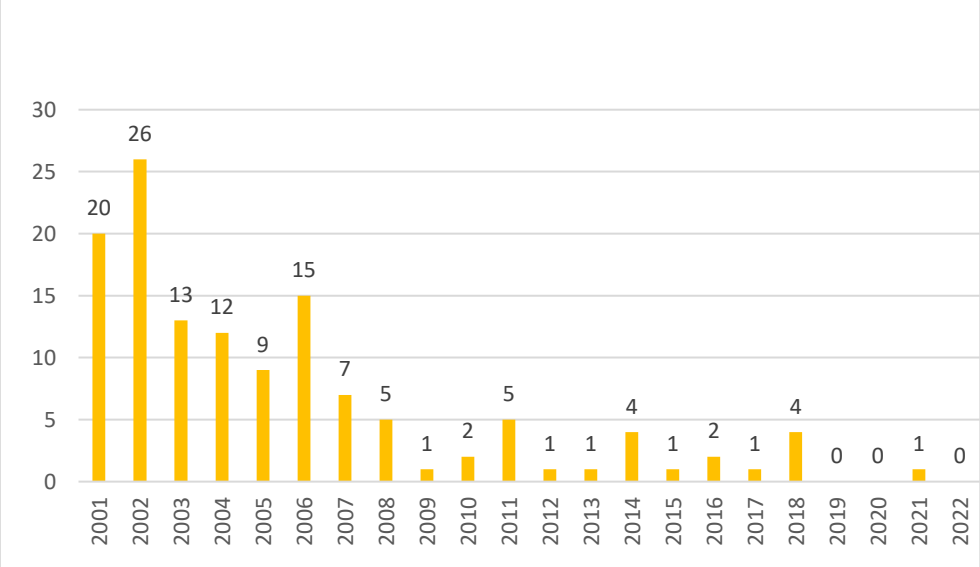
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como adelantamos en párrafos anteriores, el año 2022 no ha sido objeto de análisis al no existir en el momento de realización del estudio información del año completo, pero creemos interesante ofrecer los datos disponibles sobre los 3 primeros trimestres del año 2022. En Castilla y León en los 9 primeros meses del 2022 solo se han constituido o registrado 5 sociedades laborales, dato desalentador para un tipo social que coloca a las personas en su centro de gravedad. Si ponemos este dato en relación con el conjunto del territorio nacional donde se han registrado 158 sociedades laborales, significa que solo el 3% de las sociedades laborales registradas en España para este periodo de 2022 están ubicadas en Castilla y León.

3.3. Evolución del número de sociedades laborales registradas en Palencia 2001-2022 (último trimestre no incluido).

La información que encontramos sobre sociedades laborales registradas en Palencia precisa un comentario especial por la baja presencia de este tipo social en Palencia y provincia, así como por el histórico de los datos de los que disponemos, al sólo contar con datos a partir del año 2001. Esto hace que no podamos estudiar la incidencia de las regulaciones de sociedades laborales de 1986 y de 1997.

Gráfico 4. Sociedades Laborales Registradas en Palencia.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En este sentido, en la Gráfico 4 podemos apreciar que el año 2002 con 26 sociedades laborales registradas en Palencia, coincide con el año con el mayor número de sociedades laborales registradas tanto a nivel nacional como regional. Las sociedades laborales registradas en Palencia representan solo el 9% de las sociedades laborales registradas en Castilla y León y el 0,4% del total de las laborales registradas en España. A partir del 2002 se observa una disminución en el número de sociedades laborales registradas en Palencia, tendencia negativa que vemos también en España y en Castilla y León, que se rompe en el año 2006 con incremento del número de sociedades laborales registradas, pasando de 9 en 2005 a 15 en 2006, lo que representa un incremento de casi un 70%. A partir del 2006 se produce un descenso en el número de sociedades laborales palentinas registradas, destacando el reducido número de sociedades laborales registradas, incluso

con años como el 2019 y 2020 en los que no se registró en Palencia ninguna sociedad laboral. En el año 2022, con los datos de los tres primeros trimestres, no se ha registrado ninguna sociedad laboral en Palencia.

4. Análisis comparado de las sociedades laborales registradas con las sociedades mercantiles constituidas y las sociedades cooperativas, en especial las de trabajo asociado.

Antes de proceder a analizar el número de socios iniciales de las sociedades laborales registradas, hemos creído interesante y necesario realizar una comparación de las sociedades laborales registradas con las sociedades mercantiles constituidas y con las cooperativas registradas, especialmente con las de trabajo asociado, en atención a la proximidad de ambas formas jurídicas a las sociedades laborales. En el caso de las mercantiles, la consideración de la sociedad laboral próxima a las formas jurídicas de base personalista y de corte capitalista en atención a la forma de limitada y anónima, hacen interesante ofrecer los datos de las sociedades mercantiles constituidas[741]. Las cooperativas de trabajo asociado se consideran próximas a las sociedades laborales, entre otros aspectos, en atención a la figura de los socios trabajadores, es decir, a aquellos socios que aportan capital y prestan su trabajo a la sociedad de forma personal y directa para el desarrollo del objeto social de la sociedad, lo que hace que sean objeto de este análisis comparativo[742].

[741] Los datos analizados para las sociedades mercantiles se obtienen de la Estadística de Sociedades Mercantiles disponible en INEbase que es el sistema que utiliza el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el almacenamiento de la información estadística en internet y que contiene toda la información que el INE produce en formatos electrónicos. Para este análisis hemos recogido los datos de la Estadística de Sociedades Mercantiles que ofrece resultados nacionales, por comunidades autónomas y provincia que muestra las sociedades constituidas, clasificadas por Comunidades, Ciudades Autónomas y Provincias, forma jurídica, número y capital. La fuente de información es el Registro Mercantil Central, que recoge toda la información provincial sobre la inscripción de sociedades y empresarios, así como los actos mercantiles que determina la Ley desde el año 2000. Disponible en https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6454&L=0

[742] Los datos que se muestran provienen del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía social. Estos anuarios recopilan los principales datos sociolaborales de España sobre los siguientes temas: Mercado de Trabajo, Inmigración y Emigración, Formación Profesional y Medidas de Apoyo al Empleo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales y Prestaciones de Seguridad Social y otra Protección Social. Para las sociedades cooperativas el periodo disponible es desde 2001 a 2021. Disponible en

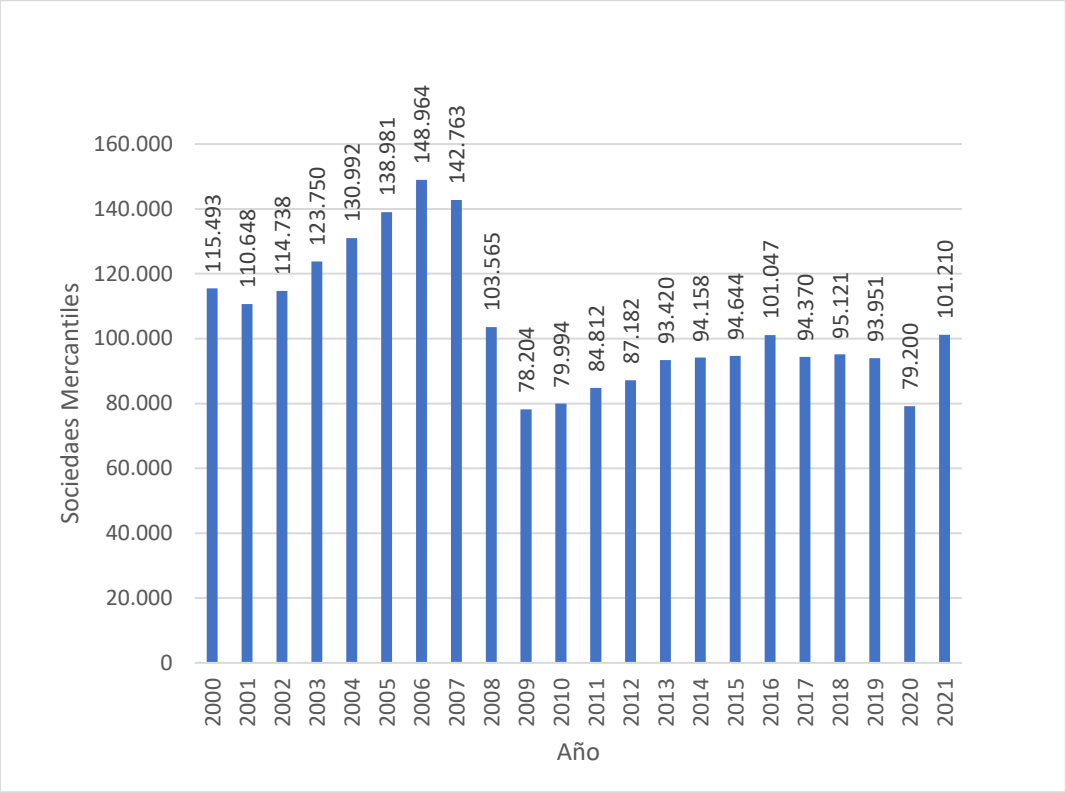
Se compararán las sociedades laborales registradas con las sociedades mercantiles constituidas desde el año 2000 en el territorio nacional, regional y provincial. En la comparativa con las cooperativas nos remontaremos a los primeros años de 1990, centrándonos en las cooperativas registradas, especialmente de trabajo asociado, en el conjunto del territorio nacional.

4.1. Sociedades laborales versus sociedades mercantiles en España, Castilla y León y Palencia.

De los datos analizados podemos observar en las siguientes tablas, cómo el comportamiento del número de sociedades mercantiles registradas en España, Castilla y León y Palencia es casi el mismo, con una evolución positiva en el número de sociedades mercantiles registradas desde el año 2000 al 2005, llegando en el 2006 al dato más elevado de sociedades mercantiles registradas con 148.964 sociedades mercantiles registradas en España, 5.452 en Castilla y León y 378 en Palencia. Merece una mención especial que en Palencia esa evolución positiva durante los primeros años de los años 2000 se ve interrumpida con un descenso en el número de sociedades mercantiles registradas de un 20% en el año 2005 para luego remontar un 50% en el año 2006.

https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ofrece dentro de sus estadísticas unas series actualizadas de Cooperativas, donde se encuentran datos de sociedades cooperativas registradas en España desglosadas por comunidades autónomas desde el 1992 hasta el tercer trimestre de 2022.

Gráfico 5. Sociedades Mercantiles Constituidas en España.



Fuente: INE.

Gráfico 6. Sociedades Mercantiles Constituidas en Castilla y León.

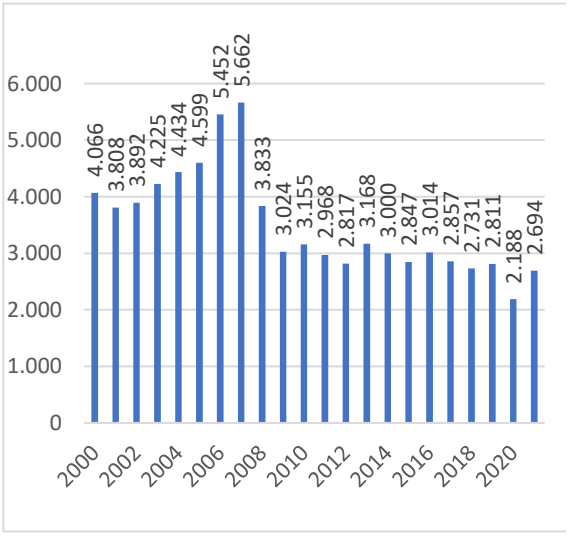
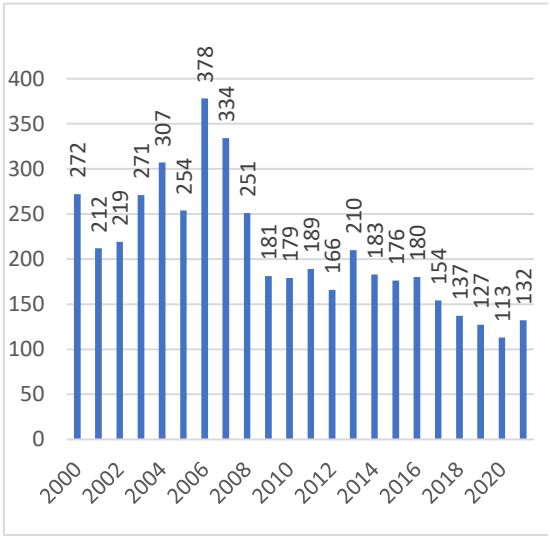


Gráfico 7. Sociedades Mercantiles Constituidas en Palencia.



Fuente: INE.

A partir del año 2006 se produce un descenso en el número de sociedades mercantiles registradas, tendencia que podíamos observar también en el número de sociedades laborales registradas. En el territorio nacional a partir del 2010 se observa un pequeño incremento en el número de sociedades mercantiles registradas que podría ser consecuencia de entrada en vigor de la LSC 2010 que se mantiene hasta el año 2016, momento en que la tendencia ascendente se convierte en descendente hasta el año 2021, justo después de la pandemia de la Covid-19. En ese año, el 2021, en España aumenta el número de sociedades mercantiles registradas alcanzando 101.210 sociedades mercantiles, el dato más elevado de los últimos 12 años.

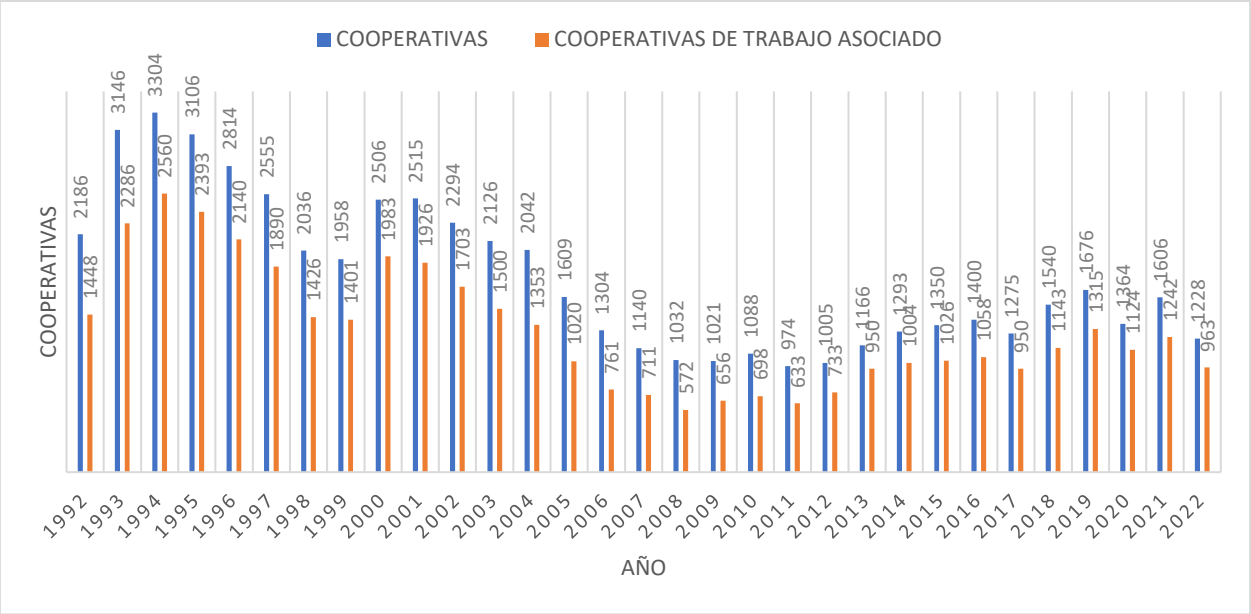
En Castilla y León y en Palencia (Gráficos 6 y 7), también es el 2021 un año de reversión de una tendencia descendente con un aumento significativo en el número de sociedades mercantiles registradas, pero a diferencia del territorio nacional, no solo no supone que el número de sociedades mercantiles registradas sea uno de los más elevados de los últimos 12 años, sino que es uno de los datos más bajos de sociedades mercantiles constituidas en los últimos 20 años. Así, en Castilla León es el segundo año con menos sociedades mercantiles constituidas y en Palencia, el tercer año.

Dentro de las sociedades mercantiles constituidas están contabilizadas las sociedades laborales, tanto anónimas como limitadas, de lo que podemos observar que mientras que para las sociedades laborales el año 2002 fue el año en el que se constituyeron el mayor número de sociedades laborales, para las sociedades mercantiles será el año 2006.

4.2. Sociedades laborales versus cooperativas de trabajo asociado en el territorio nacional.

En relación con las sociedades cooperativas registradas en España, y según los datos de los que disponemos de los últimos 30 años, podemos afirmar la importancia de las cooperativas de trabajo asociado, las cuales representan de media en España en torno al 70% del total de todas las clases de sociedades cooperativas registradas, con algunos años en los que este porcentaje está por encima del 80% (2002) y otros por debajo del 60% (2008), pero superando el 70% en la mayoría de los años analizados.

Gráfico 8. Sociedades Cooperativas versus Cooperativas de trabajo asociado en España.

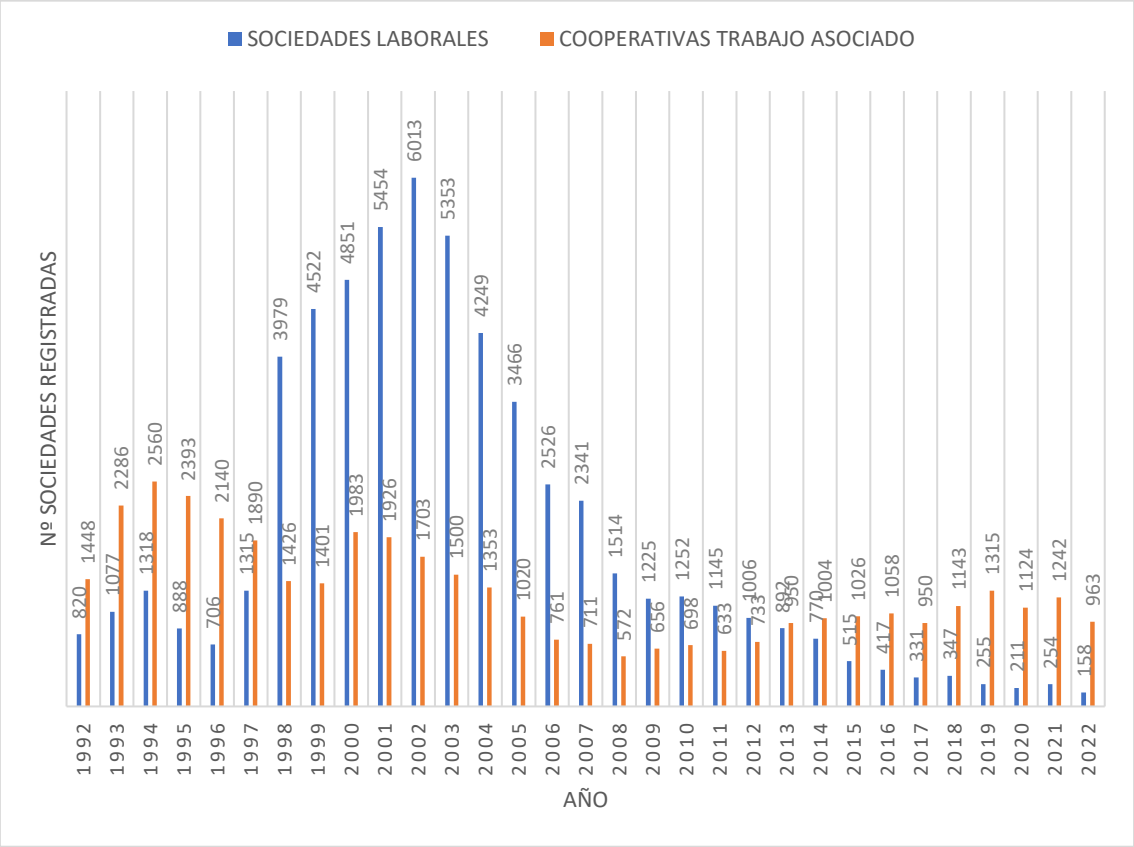


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, en el que se representa el número global de todas las clases de sociedades cooperativas registradas, comparado con el número de cooperativas de trabajo asociado registradas en el territorio español, el comportamiento de ambas ha sido similar. Del año 1992 al 1994 se aprecia un incremento del número de cooperativas, destacando el año 1994 como el año del periodo comparado con el mayor número de cooperativas registradas, con 3.304 cooperativas registradas, de las que 2.560 eran cooperativas de trabajo asociado. Del año 1994 al año 1999 desciende el número de sociedades cooperativas registradas en España, pero a partir de ese año, que coincide con la entrada en vigor la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, se produce un incremento en el número de sociedades cooperativas registradas, pasando de registrarse 1.958 cooperativas, de las que 1.401 eran de trabajo asociado, a registrarse 2.506 de las que 1.983, eran de trabajo asociado. El número de cooperativas registradas mantiene una tendencia descendente llegando durante el 2008 y 2009 a un valle, donde se observan las cifras más bajas de los últimos 30 años, con 1.032 cooperativas de las que 572 son de trabajo asociado en 2008 y encontrando en 2009, 656 cooperativas de trabajo asociado de un total de 1.021 cooperativas registradas. A partir de 2010 se produce un leve aumento en el número de sociedades cooperativas registradas en España que se mantiene prácticamente constante hasta el año 2019. Durante los siguientes años y hasta la actualidad, el número de sociedades cooperativas registradas y dentro de estas las de trabajo asociado, se ha mantenido en datos muy similares. En el año 2021 se registraron 1.242 cooperativas de trabajo asociado sobre un total de 1.606 cooperativas en todo el

territorio nacional, recuperando prácticamente los datos de antes de la crisis de la COVID-19.

Gráfico 9. Sociedades laborales versus Cooperativas de trabajo asociado en España.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En atención a las particularidades que ambas formas jurídicas comparten, hemos creído interesante representar y comentar una comparativa del número de sociedades laborales registradas en España con el número de cooperativas de trabajo asociado registradas en España en los últimos 30 años. Según la Gráfico 9, durante los años 1992 a 1997, se constituían en España más cooperativas de trabajo asociado que sociedades laborales, tendencia que se revierte a partir del año 1998. A partir de este momento, la creación de sociedades laborales supera a las cooperativas de trabajo asociado llegando incluso en algunos momentos, como en el año 2002, a que el número de sociedades laborales registradas suponen casi cuatro veces más que el de sociedades cooperativas de trabajo asociado (1.703 cooperativas de trabajo y 6.013 sociedades laborales) Esta situación en la que el número de sociedades laborales registradas supera en número a las cooperativas de trabajo asociado, se mantiene hasta el año 2013, momento a partir del que la constitución de cooperativas de trabajo asociado supera en número a las sociedades

laborales registradas, lo que hace que en los 9 primeros meses del año 2022 se hayan registrado 6 cooperativas de trabajo asociado por cada sociedad laboral registrada. Estos datos son preocupantes y nos llevan a pensar que las sociedades laborales no están recibiendo el suficiente reconocimiento como forma jurídica perfectamente válida para el emprendimiento colectivo. Por otro lado, podemos deducir de los datos comparados que mientras que la normativa de LSL de 1997 sí supuso un empuje para la creación de sociedades laborales superando a las cooperativas de trabajo asociadas registradas, la LSLP de 2015 no parece suponer un punto de inflexión o un incentivo a la hora de elegir una sociedad laboral en lugar de una cooperativa de trabajo asociado para emprender una actividad.

Es importante mencionar que mientras que el número de sociedades laborales registradas en España ha evolucionado muy negativamente desde el año 2002, las cooperativas de trabajo asociado pese a su evolución negativa desde el 2001, consiguieron recuperarse a partir del 2013, año clave por el cambio de tendencia que antes hemos apuntado, superando desde entonces las cooperativas de trabajo asociado a las sociedades laborales registradas en el territorio español.

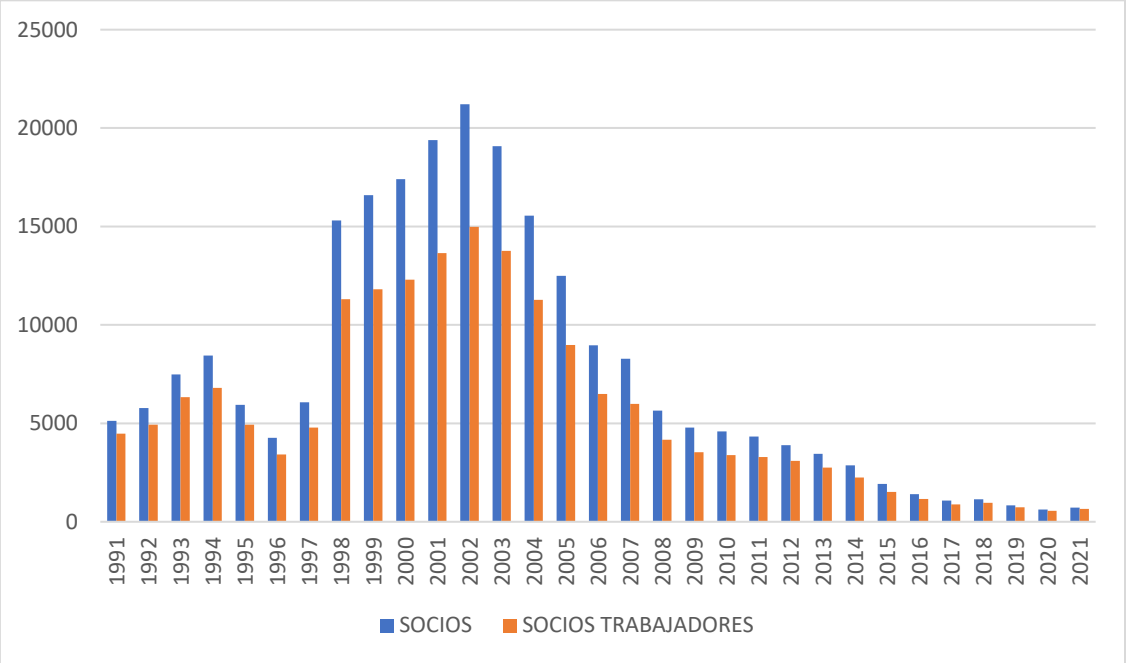
5. Las personas socias trabajadoras iniciales en las sociedades laborales registradas y su comparativa con las personas socias iniciales de cooperativas de trabajo asociado registradas.

Una vez hemos analizado la evolución en el número de sociedades laborales registradas como forma jurídica para emprender, centraremos este apartado en el número de socios iniciales y especialmente el de socios trabajadores en la sociedad laboral, es decir, en las personas que mantienen ese doble vínculo con la sociedad, societario y laboral. Para ello y con los datos de que disponemos, analizaremos la evolución del número de socios y el de socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales registradas en España, Castilla y León y Palencia[743]. Entendemos necesario este análisis al ser la sociedad laboral un

[743] Los datos se obtienen del Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía social. Estos anuarios recopilan los principales datos sociolaborales de España sobre los siguientes temas: Mercado de Trabajo, Inmigración y Emigración, Formación Profesional y Medidas de Apoyo al Empleo; Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales y Prestaciones de Seguridad Social y otra Protección Social. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ofrece dentro de sus estadísticas unas series actualizadas de Sociedades Laborales, donde se encuentran datos de los socios iniciales de las sociedades laborales registradas en España desglosadas por comunidades autónomas. El número de socios iniciales desglosado

modelo de sociedad con participación de trabajadores que basa su funcionamiento en el principio de democracia económica. Es una fórmula jurídica sujeta a unos principios y fines que le son propios que responden a la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.

Gráfico 10. Socios iniciales y socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales registradas en España.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Empezando nuestro análisis en los primeros años de la década de los 90, en la Gráfico 10 se aprecia cómo desde 1991 a 1994 hay un crecimiento en el número de socios iniciales, con 8.439 socios, de los cuales 6.805 eran socios trabajadores. A partir de este momento, hay un descenso en el número de socios iniciales en las sociedades laborales registradas en el conjunto del territorio nacional hasta el año 1997, comenzando en este momento un ascenso de los socios registrados de las sociedades laborales hasta el año 2002 donde se registraron 14.983 socios trabajadores iniciales de un total de 21.209 socios iniciales de

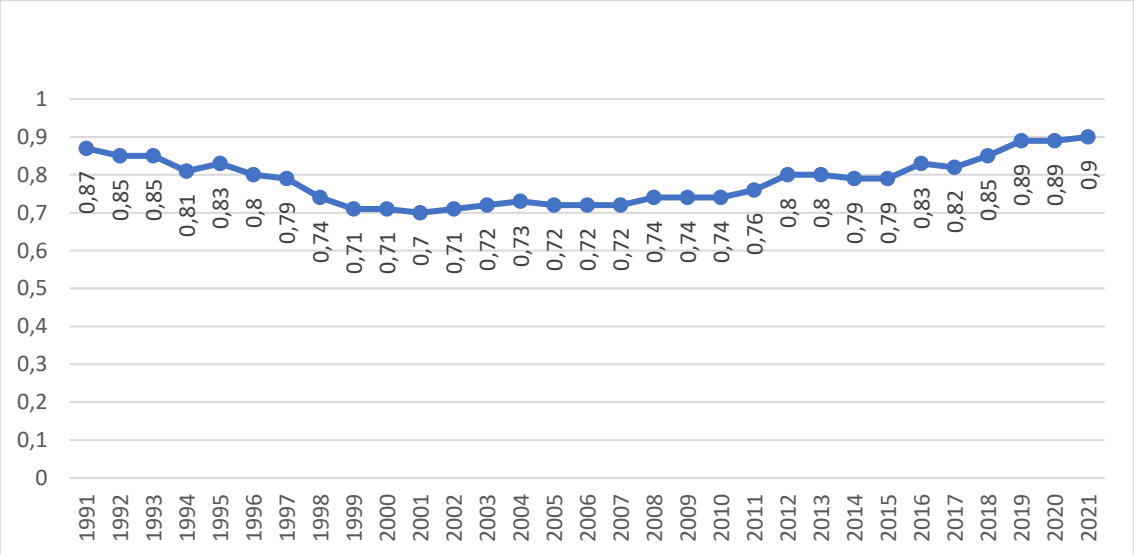
por socios trabajadores de las sociedades laborales registradas en todo el territorio nacional están disponibles desde 1991 hasta 2021, mientras que para Castilla y León y Palencia el número de socios iniciales distinguiendo entre socios capitalistas y socios trabajadores solo están disponibles desde el año 2010.

sociedades laborales registradas. Este año es el año con el mayor número de sociedades laborales registradas y coincide con el mayor número de socios iniciales, tanto en cómputo global como en socios trabajadores.

En España, el número de socios y socios trabajadores de las sociedades laborales registradas ha ido descendiendo de forma paulatina desde el año 2003 hasta el 2021, con algunos años en los que se rompe esa tendencia. En este sentido, y en lo que a socios se refiere, del 2017 al 2018 se registran un 6% más y del 2020 al 2021 un 16% más, mientras que de socios trabajadores el incremento para esos periodos es de un 9% y un 18% respectivamente. En prácticamente 20 años hay un descenso de más de un 95% de socios iniciales en las sociedades laborales registradas,

Pese a este descenso en el número de personas que deciden emprender de forma colectiva y ser parte de una sociedad laboral como socio o como socio trabajador (en 2002 se registraron 14.983 socios trabajadores iniciales de un total de 21.209, en 2010 son 3.382 son socios trabajadores de 4.590 del total de socios iniciales y en 2021 se registran tan solo 650 socios trabajadores de un total de 720 socios iniciales), lo significativo es la evolución positiva de los últimos años en el porcentaje que representan los socios trabajadores en relación con el de socios capitalistas (Gráfico 11).

Gráfico 11. Porcentaje de representación de los socios trabajadores en relación al total de los socios iniciales de las sociedades laborales registradas en España.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

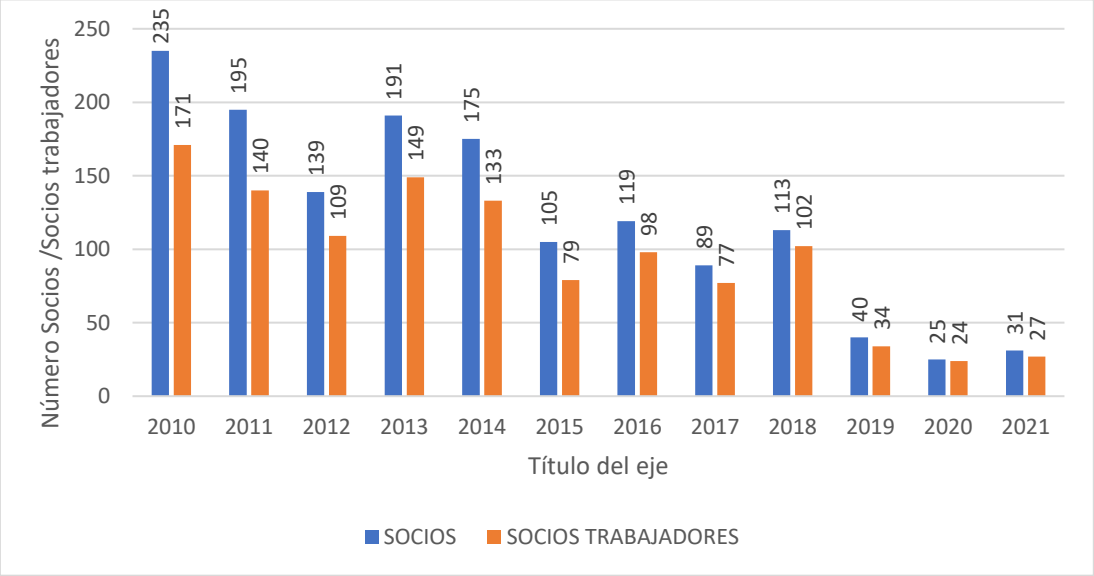
Durante los primeros años de 1990, los socios trabajadores representan más del 80% del total de los socios iniciales en las sociedades laborales registradas, pero a partir de 1997, este porcentaje disminuye con una representación más cercana al 70%, destacando el año 2001 en el que los socios trabajadores representan el 70% del total de los socios iniciales. A partir del año 2010 se observa un leve incremento del porcentaje de representación de socios trabajadores de forma que, mientras que en el año 2010 los socios trabajadores de las sociedades laborales en España representaban un 74% de total de socios, los últimos datos conocidos señalan que más del 90% del total de socios iniciales registrados son socios trabajadores. Hasta el año 2015 los socios trabajadores representaban menos o alrededor del 80% del total, pero a partir de ese momento el porcentaje de representación sufre un incremento hasta el actual 93% de socios trabajadores sobre el total de socios, en los tres primeros trimestres del año 2022. Creemos importante este dato porque a pesar de registrarse cada vez menos sociedades laborales, en las que se constituyen, los socios trabajadores tienen cada vez más representación en su composición social, asegurando el control societario por parte de los trabajadores que a su vez son socios, cumpliendo de esta manera también con el mandato constitucional de facilitar a los trabajadores el acceso a los medios de producción. Importante mencionar que el año de inflexión es el año 2015, año en que entra en vigor la LSLP 2015, que logra su objetivo de incrementar la participación de los trabajadores en la sociedad, situando de esa manera el control de la misma en manos de socios trabajadores.

Tabla 1. Socios iniciales y socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales en España. Proporción de socios trabajadores en relación con el conjunto de la masa social.

AÑO	SOCIOS	SOC. TRABAJ.	SOCIOS TRAB / SOCIOS	AÑO	SOCIOS	SOC. TRABAJ.	SOCIOS TRAB / SOCIOS	AÑO	SOCIOS	SOCIOS TRABAJ	SOCIOS TRABAJ / SOCIOS
1991	5.132	4.473	0,87	**2001**	19.387	13.654	0,7	**2011**	4.336	3.293	0,76
1992	5.772	4.928	0,85	**2002**	21.209	14.983	0,71	**2012**	3.895	3.101	0,8
1993	7.493	6.336	0,85	**2003**	19.088	13.770	0,72	**2013**	3.444	2.747	0,8
1994	8.439	6.805	0,81	**2004**	15.558	11.281	0,73	**2014**	2.860	2.246	0,79
1995	5.939	4.930	0,83	**2005**	12.491	8.982	0,72	**2015**	1.917	1.509	0,79
1996	4.260	3.422	0,8	**2006**	8.969	6.490	0,72	**2016**	1.398	1.159	0,83
1997	6.071	4.779	0,79	**2007**	8.290	5.987	0,72	**2017**	1.079	890	0,82
1998	15.313	11.307	0,74	**2008**	5.655	4.164	0,74	**2018**	1.144	969	0,85
1999	16.589	11.814	0,71	**2009**	4.793	3.526	0,74	**2019**	833	741	0,89
2000	17.405	12.306	0,71	**2010**	4.590	3.382	0,74	**2020**	621	550	0,89
								2021	720	650	0,9

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Gráfico 12. Socios iniciales y socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales registradas en Castilla y León.



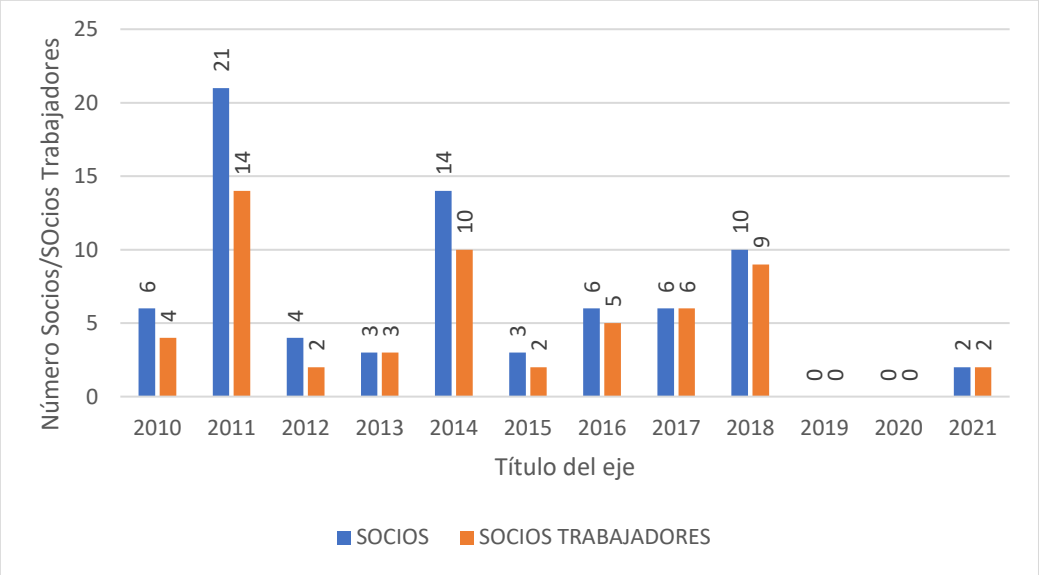
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

En lo que a la Comunidad de Castilla y León respecta (Gráfico 12), podemos observar prácticamente el mismo comportamiento que en el conjunto del territorio nacional, destacando sobre todo el porcentaje de socios trabajadores en relación con el total de los socios iniciales registrados que ha pasado de apenas un 70% en 2010 a un 90% en los últimos años, llegando incluso al 100% en los datos del tercer trimestre de 2022. Como ocurre a nivel nacional, el salto cuantitativo en el porcentaje que representan los socios trabajadores en relación con el total de socios iniciales se produce en el año 2015, coincidiendo con la entrada en vigor de la LSLP 2015.

Concretando en nuestra provincia, Palencia, como se puede observar en la Gráfico 13, el comportamiento es idéntico, aunque con un número de socios capitalistas y socios trabajadores muy escaso, en consonancia con el número de sociedades laborales registradas. El año 2015 es el punto de inflexión como ocurre a nivel nacional y regional, pasando de no alcanzar a representar los socios trabajadores un 70% sobre el total de los socios iniciales registrados a representar un 100% en el año 2021. Hay que mencionar en el caso palentino el año 2013, previo a la promulgación de la LSLP de 2015, ya que la única sociedad laboral registrada en la provincia representa el máximo exponente de la participación de los trabajadores en la sociedad, constituyéndose con un capital social íntegramente en manos de socios trabajadores. Sucede lo mismo en 2017 y 2021, años en

los que se registra una sociedad laboral con un capital social 100% formado por socios trabajadores.

Gráfico 13. Socios iniciales y socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales registradas en Palencia.



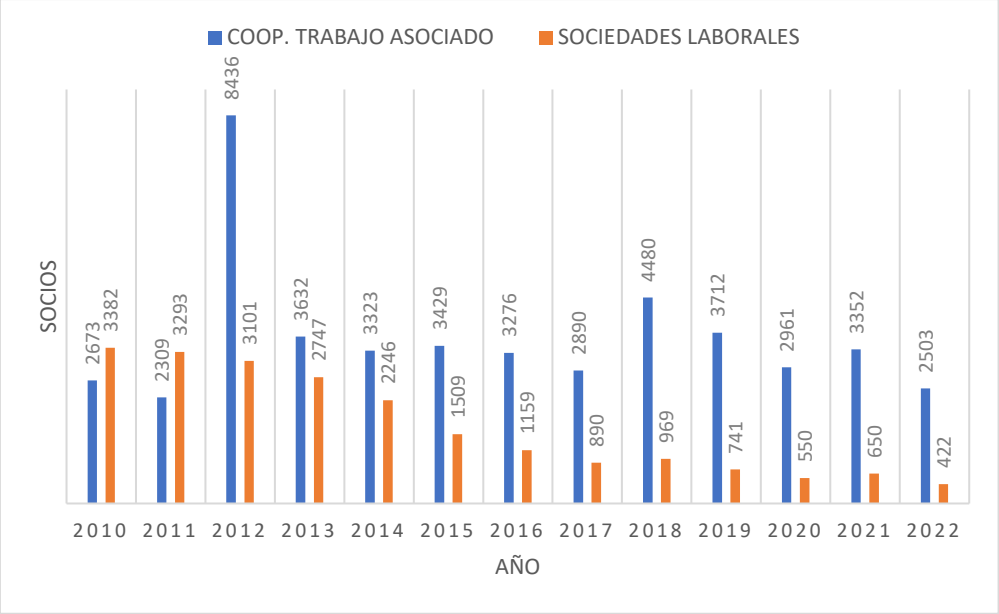
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por último, procederemos a comparar el número de socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales registradas con el número socios de las cooperativas de trabajo asociado en el territorio nacional, por entender que ambas figuras aportan su trabajo personal de forma directa a la sociedad desde dos formas jurídicas diferentes de la economía social. Por lo anterior, de los datos de que disponemos desde el año 2010 hasta la actualidad, y que se muestran en la Gráfico 14, antes del 2012[744] el número de socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales registradas era mayor que el número de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado. A partir del año 2013, se invierten los datos, siendo el número de socios trabajadores cada vez más elevado que el de socios trabajadores de las sociedades laborales. De hecho, podemos observar cómo en

[744][744] Hemos dejado fuera de nuestro análisis el año 2012 por entender que el dato que muestra el Ministerio en todos los informes no es correcto, puesto que según este los socios de las 733 cooperativas de trabajo asociado registradas en el año 2012 son 8.436, dato con 733 cooperativas de trabajo asociado, mientras que en el 2013 se registran 950 cooperativas de trabajo asociado con 3.632 socios. A su vez, en el año 2011 fueron 2.309 socios de 633 cooperativas de trabajo asociado. Por lo que los datos de socios de las cooperativas de trabajo asociado creemos que adolecen de algún tipo de error.

los últimos años el número de socios trabajadores de las cooperativas registradas en España quintuplica, llegando incluso a ser seis veces mayor, que el de socios trabajadores de las sociedades laborales

Gráfico 14. Socios trabajadores iniciales de las sociedades laborales registradas y socios de las cooperativas de trabajo registradas en España.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

6. Composición del órgano de administración de las sociedades laborales.

Procederemos en último lugar, al análisis de la composición del órgano de administración de las sociedades laborales, centrándonos en Palencia y provincia, para determinar el grado de representación de las mujeres en la administración de estas, en atención a la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas[745].

Esta Directiva deberá trasponerse a más tardar el 28 de diciembre de 2024 y expirará el 31 de diciembre de 2038, teniendo el legislador español un plazo máximo de dos años para trasponer el contenido de la Directiva al ordenamiento jurídico español al no contar actualmente en España con una norma de rango legal que obligue a un

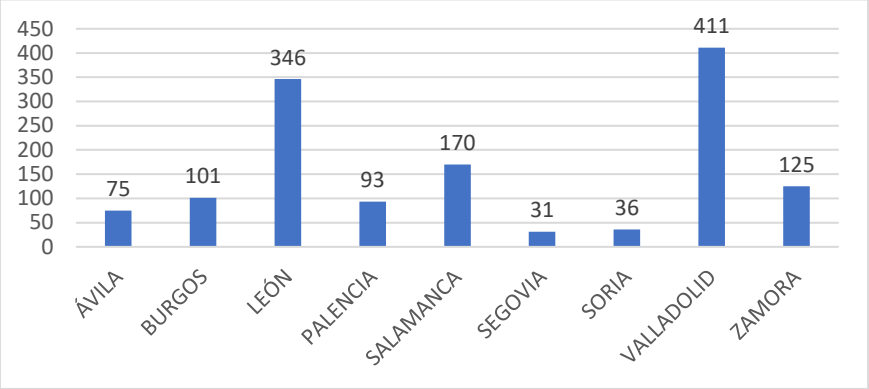
[745] (*DOUE* L315, de 7 de diciembre de 2022).

determinado porcentaje de representación de mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas, al margen de las recomendaciones contenidas en el Código de Gobierno Corporativo modificado en 2020. Según esta Directiva, las sociedades que coticen en bolsa deben alcanzar un porcentaje de representación del género insuficientemente representado en sus consejos de administración: el 40% del género menos representado en los consejeros no ejecutivos o el 33% en todo el consejo de administración. Por esto, y considerando que, como veremos, no aplica a las sociedades laborales palentinas por no cotizar en bolsa, entendemos que es un porcentaje de representación al que toda sociedad debe tender en pro de conseguir la igualdad real y efectiva en los órganos de gobierno de las sociedades.

Pero, antes de comenzar, debemos advertir que al comparar el listado de las sociedades laborales calificadas y registradas en Castilla y León y el de las sociedades laborales en SABI, hemos detectado que, mientras que el listado del registro de sociedades laborales de la Junta de Castilla y León en Palencia recoge 93 sociedades laborales, SABI nos presenta la información de 82 sociedades laborales de las que 63 están activas y 19 extinguidas (Ver TABLAS ANEXAS). Así, el análisis pormenorizado de la composición del órgano de administración se realizará sobre las 63 sociedades laborales activas, de las cuales 2 son sociedades laborales anónimas (de un total de 5 SAL, 3 están extinguidas) y 61 sociedades laborales limitadas (de un total de 77 SLL, 16 están extinguidas).

La diferencia existente entre las dos bases de datos puede deberse a que algunas de las sociedades laborales que actualmente aparecen en el listado de sociedades laborales calificadas como tal y registradas en Castilla y León no sigan activas, pero no han procedido a darse de baja en el registro. De lo anterior se deriva el menor número de sociedades laborales sometidas a estudio en este apartado.

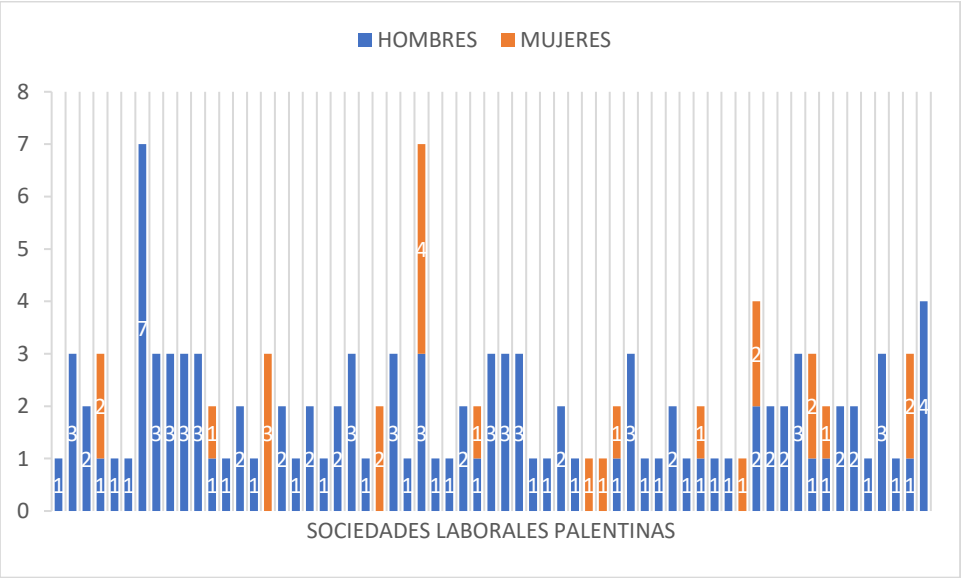
Gráfico 15. Sociedades Laborales calificadas y registradas en Castilla y León a 1 de abril de 2023



Fuente: Junta de Castilla y León.

Según el Registro de Sociedades Laborales de Castilla y León, a 1 de abril de 2023, y tal y como se muestra en el gráfico 15, existen 1.388 sociedades laborales registradas, de las cuales el 7% (93 sociedades laborales) se sitúan en Palencia y su provincia. Según este listado, de las 93 sociedades registradas en Palencia y provincia, la última sociedad laboral registrada lo fue en el año 2021, dato que coincide con el que previamente hemos analizado del Ministerio de Trabajo y Economía Social, según el cual ninguna sociedad laboral se había constituido en el 2023 en Palencia. De este listado, y tal y como hemos apuntado con anterioridad, es necesario recordar que algunas de estas sociedades laborales puede que no sigan activas, pero no han procedido a darse de baja en el registro por lo que, aunque aparezcan 93 sociedades laborales lo más probable es que sean menos las sociedades laborales palentinas actualmente activas.

Gráfico 15. Composición del órgano de administración de las sociedades laborales palentinas desagregado por sexo.



Fuente: SABI

El estudio pormenorizado de las sociedades laborales para determinar la composición de las sociedades laborales palentinas ha sido realizado a través de SABI y como vemos en el gráfico (Gráfico 15) donde se muestra el número de mujeres y hombres administradores de las 63 sociedades laborales palentinas analizadas, podemos apreciar la escasa presencia de mujeres en la composición del órgano de administración.

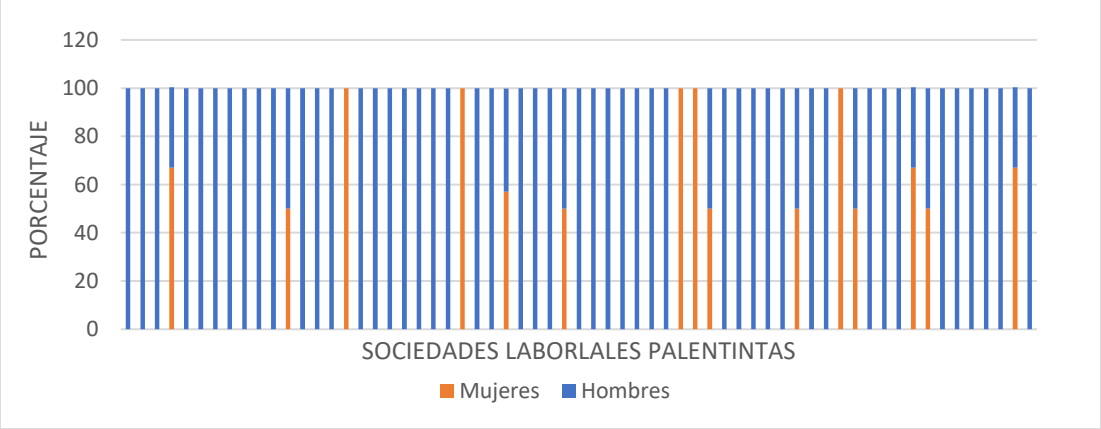
Más en detalle, podemos observar que solo en 15 de las 63 sociedades laborales analizadas encontramos presencia femenina en el órgano de administración, lo que supone que solo una de cada cuatro sociedades laborales tiene alguna persona administradora mujer.

Gráfico 16. Numero de administradores y administradoras en las sociedades laborales palentinas.

Fuente: SABI

En términos globales, en el conjunto de las sociedades laborales palentinas existen 260 personas administradoras, de los que 210 son hombres y 50 mujeres, lo que supone que la representación femenina no alcanza el 20%. Este dato supone que la representación femenina en las sociedades laborales en términos absolutos es muy escasa.

Gráfico 17. Grado de representación de mujeres y hombres en las sociedades laborales palentinas.



Fuente: SABI

Pasamos ahora al estudio más en detalle de la composición del órgano de gobierno en cada una de las sociedades laborales. Para ello del análisis de la representación femenina en cada una de las sociedades laborales de Palencia y provincia podemos observar que solo 5 de las 63 sociedades laborales tienen una administración enteramente femenina, es decir, menos de un 10% de las sociedades laborales situadas en Palencia y su provincia están administrada íntegramente por mujeres. Este dato contrasta con el número de sociedades laborales en las que no existe representación femenina, De las 63 sociedades laborales palentinas, en 48 de ellas el órgano de administración está formado exclusivamente por hombres, lo que significa que en casi el 80% de las sociedades laborales femeninas no hay representación femenina.

Así, el resto de las sociedades laborales, es decir, en 10 de las analizadas, la composición del órgano de administración es mixta y en ellas se puede observar que las mujeres representan más del 50% del total de los administradores.

7. Conclusiones del análisis cuantitativo.

1. El número de sociedades laborales registradas en el conjunto del territorio español y en Castilla y León ha experimentado prácticamente el mismo comportamiento desde el año 1987, destacando varios periodos, coincidentes con la entrada en vigor de diferentes normativas, que han afectado de forma positiva o negativa al número de sociedades laborales registradas. De esta forma, la entrada en vigor de la Ley 19/1989, de 25 de julio, de adaptación de las sociedades de capital a las normas comunitarias, supuso un descenso significativo en el número de sociedades laborales anónimas registradas en España de más del 60% en el número de sociedades registradas del año 1989 a 1990, posiblemente por el incremento en la constitución de sociedades que adoptaban la forma de responsabilidad limitada, en detrimento de las sociedades laborales del tipo anónima, que eran las únicas que se podían constituir en ese momento.

2. La entrada en vigor de la LSL de 1997 supuso un aumento significativo en el número de sociedades laborales registradas, que se tradujo en un incremento de más del 300% en el conjunto del territorio nacional y en Castilla y León de 1997 a 1998, lo que nos permite afirmar que la posibilidad de optar entre el tipo limitada o anónima para la constitución de una sociedad laboral, que se establece en la LSL 1997, tuvo un efecto positivo e incentivó, sin duda, la creación de sociedades laborales.

3. La entrada en vigor de la actual LSLP de 2015, pese a no haber tenido un efecto incentivador y no haber supuesto un incremento en el número de sociedades laborales registradas en el conjunto del territorio español, podemos afirmar que puso freno al descenso vertiginoso en el número de sociedades registradas en España que se venía apreciando desde 2002. Sin embargo, en Castilla y león, se aprecia un incremento en el número de sociedades laborales registradas en la Comunidad en los primeros años de la entrada en vigor de la LSLP de 2015, tendencia que se revierte en el 2019, año en el que comienza a descender el número de sociedades laborales castellano leonesas constituidas.

4. En lo que a Palencia y provincia interesa, es importante destacar no solo el reducido número de sociedades laborales registradas, con años como el 2019 y 2020 en los que no se registró ninguna sociedad laboral, sino el periodo de datos disponible, ya que solo se cuenta con datos desde 2010, no pudiendo valorar la incidencia positiva, negativa o nula de las normativas anteriores a la actual.

5. El año 2002 fue el de mayor número de sociedades laborales registradas tanto en el conjunto nacional con 6.013 sociedades laborales registradas, como en Castilla y León con 294 y Palencia, con 26 sociedades laborales registradas. Estos datos comparados con los del último año disponible, el 2021, en el que se registran 254 sociedades laborales en España, 13 en Castilla y León y 1 en Palencia, hace que nos planteemos si la sociedad laboral es una fórmula jurídica lo suficientemente conocida o cuáles son los inconvenientes o barreras que encuentran los emprendedores para no hacer de este tipo social una formula perfectamente válida para el autoempleo colectivo.

6. Por otro lado, pese a los datos desalentadores de los últimos años, es necesario destacar que en el año 2021, justo después de la pandemia consecuencia de la COVID-19 que supuso un crisis sanitaria, económica y social no solo en España sino en todo el mundo, en el territorio español se vuelve prácticamente al mismo número de sociedades laborales registradas de 2019, con 254 sociedades laborales registradas. A su vez, en Castilla y León, es necesario destacar que el incremento sufrido en el número de sociedades laborales registradas es de casi el 50% en el año 2021 con respecto a 2020, pasando de solo 9 sociedades laborales registradas durante el 2020 a 13 en el 2021.

7. En relación con las sociedades mercantiles constituidas en España, Castilla y León y Palencia, podemos comentar que mientras que para las sociedades laborales el mejor año en cuanto a número de sociedades laborales registradas es el año 2002, para las sociedades mercantiles lo es el 2006.

8. En relación con las cooperativas de trabajo asociado, los datos han evidenciado la importancia de esta clase de cooperativas en relación al total de cooperativas, ya que representan de media en España en torno al 70% del total de todas las clases de sociedades cooperativas registradas, con algunos años en los que este porcentaje está por encima del 80% (2002) y otros por debajo del 60% (2008), pero superando el 70% en la mayoría de los años analizados.

9. En la evolución en el número de cooperativas registradas, la entrada en vigor de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, supuso un incremento en el número de sociedades cooperativas registradas, pasando de 1.401 cooperativas de trabajo asociado sobre 1.958 cooperativas, a registrarse 2.506 de las que 1.983, eran de trabajo asociado

10. Las cooperativas se comportan de forma muy similar a las sociedades laborales durante el año 2021 donde se registraron 1.242 cooperativas de trabajo asociado de 1.606 cooperativas en todo el territorio nacional, recuperando prácticamente los datos de antes de la crisis de la COVID-19.

11. Del análisis comparado de las cooperativas de trabajo asociado registradas con las sociedades laborales en el territorio nacional podemos destacar que, mientras que la LSL de 1997 supuso un efecto incentivador para la constitución de sociedades laborales superando en número a las cooperativas de trabajo asociadas registradas, la LSLP de 2015 no supuso un punto de inflexión o un incentivo a la hora de elegir una sociedad laboral sobre una cooperativa de trabajo asociado para emprender una actividad. Desde el año 1998 hasta el 2012, las sociedades laborales superaron en número a las sociedades cooperativas. Desde el año 2013 y hasta la actualidad se registran en España más sociedades cooperativas de trabajo asociado que sociedades laborales.

12. En lo que a la representación de los socios trabajadores en el capital social se refiere, hasta el año 2015 los socios trabajadores representaban menos o alrededor del 80% del total, pero a partir de ese momento el porcentaje de representación sufre un incremento hasta el actual 93% de socios trabajadores con respecto al total de socios, en los tres primeros trimestres del año 2022. Es importante destacar este dato porque, a pesar de registrarse cada vez menos sociedades laborales, en las que se constituyen los socios trabajadores tienen cada vez más representación en su composición social, asegurando el control societario por parte de los trabajadores que a su vez son socios, cumpliendo a su vez con el mandato constitucional de facilitar a los trabajadores el acceso a los medios de producción. A su vez es necesario destacar que el año de inflexión es el año 2015, año de

entrada en vigor de la LSLP 2015, logrando uno de sus objetivos que no es otro que el de incrementar la participación de los trabajadores en la sociedad y de esa manera el control de esta en manos de socios trabajadores. Mencionar el caso palentino en el que, en los años 2013, 2017 y 2021 se registra una única sociedad laboral, pero con un capital social 100% formado por socios trabajadores.

13. En relación con la composición del órgano de administración de las sociedades palentinas podemos constatar la baja presencia femenina al contar solo el 25% de las sociedades laborales con administradoras. A su vez, la representación femenina en el órgano de gobierno de las sociedades laborales es muy baja puesto que en más del 75% no hay ninguna mujer en la administración social, en el 15% hay alguna mujer y solo en menos del 10% la administración social está íntegramente formada por mujeres.

14. Los datos muestran que, aunque no es de aplicación por no ser sociedades cotizadas, la tendencia europea recogida en la Directiva relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas, que las mujeres, en este caso el género menos representado, representen al menos el 40% de los órganos de administración, en el caso de las sociedades laborales palentinas está muy lejos de ser una realidad al no cumplirse en más del 75% de las sociedades analizadas en este estudio.

15. Podemos añadir como una conclusión nacida del estudio previo de los datos, la falta de estadísticas con datos desagregados por sexo en la composición de los de los órganos de gobierno de estas entidades de la Economía Social, de lo que se deduce un incumplimiento del deber de elaborar estudios y estadísticas deberán incluyendo sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo las Administraciones (art. 20 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Pero no solo existe un incumplimiento de norma estatal, sino también autonómica en base a la ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León, y que debe velar por que se incluya la variable sexo en las estadísticas, encuestas o bases de datos. Esta falta de estadística sobre la composición de los órganos de administración permite que se siga invisibilizando la dificultad de las mujeres en el acceso a los puestos de responsabilidad en las sociedades.

ESTUDIO DEL CASO: INGEMOV SOCIEDAD LIMITADA LABORAL PALENTINA.

1. Introducción.

En esta última parte de nuestra tesis y en atención a mi formación universitaria como diplomada en ciencias empresariales, hemos entendido preciso, tras la utilización de una metodología jurídica propia del Doctorado en Derecho que culmina con la presentación y defensa del presente proyecto de tesis doctoral, que sería de utilidad y completaría con datos de interés este trabajo, la utilización de una metodología de análisis cualitativo a través de la utilización del denominado "estudio del caso" mediante el estudio de un caso de éxito en el territorio de la Provincia de Palencia en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

La elección de la sociedad INGEMOV SOLUCIONES INDUSTRIALES S.L.L. (en adelante, INGEMOV), como objeto de estudio, tiene su origen en nuestro interés en que sea una sociedad laboral ubicada en la Provincia de Palencia, que entendemos como más adecuada por el conocimiento y también por la cercanía. Nuestro territorio conforma un mapa empresarial caracterizado por la confluencia mayoritaria de pymes y micropymes con algunas grandes empresas del sector agroalimentario, pero en todo caso, hemos querido dar protagonismo a nuestro territorio. En estudios anteriores, hemos tenido ya la oportunidad de abordar el análisis de las sociedades laborales en Palencia y su Provincia y entendemos que es necesario un mayor y mejor conocimiento de nuestra realidad empresarial en el contexto de las empresas de la economía social[746].

[746] En este sentido deben mencionarse sendos trabajos presentados a los "Premios por la realización de estudios sobre la realidad de la mujer en la provincia de Palencia" convocados por la Diputación Provincial de Palencia los años 2021 y 2022. El trabajo titulado "Representación de las mujeres rurales palentinas en la comarca de tierra de campos en las empresas de la economía social. Estado de la cuestión y propuestas de mejora" fue premiado en la convocatoria de 2022 y el titulado "La Igualdad en cooperativas y sociedades laborales como entidades de la economía social en Palencia", fue igualmente premiado en la convocatoria de 2021.

Para ello, tras varios encuentros y colaboraciones en diversas jornadas en el marco de la economía social, y una entrevista en sus instalaciones, la sociedad laboral palentina objeto de nuestro estudio es INGEMOV.

2. Objeto y Metodología.

En la elección de esta empresa, se ha tenido igualmente en cuenta su éxito empresarial recientemente reconocido con su inclusión en el informe "Las empresas más relevantes de la Economía Social 2022-2023"[747]. Este informe, presentado por la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), recoge una muestra de las entidades de la economía social que forman el diverso y plural tejido productivo de esta y pretende mostrar un retrato fiel de la riqueza del tejido empresarial de la misma.

La sociedad INGEMOV ocupa el puesto 66 de la lista, y es una de las dieciocho sociedades laborales de Castilla y León que forman parte de este informe. A su vez, esta sociedad laboral palentina ha sido reconocida, entre otros, con el premio a la Mejor empresa con otras formas jurídicas de Economía Social, en la XIII Edición de los premios de la Comunidad de Castilla y León al Cooperativismo y Economía Social, otorgado por la Consejería de Industria, Comercio y Empleo de Castilla y León en el año 2022. Por todo lo anterior y porque representa, como veremos más adelante, los valores y principios de las entidades de la economía social, y el máximo exponente de la participación de los trabajadores en la sociedad, procederemos a su presentación.

La metodología de investigación empleada en esta parte de nuestro trabajo es el estudio de caso, metodología poco aplicada a las ciencias jurídicas[748], pero sí a otras disciplinas

[747] El objetivo principal de este informe consiste en elaborar un listado, ordenado de mayor a menor facturación de las diferentes entidades que se enmarcan en la Economía Social y en él se han analizado 3.310 sociedades, de las cuales 178 son sociedades laborales, las cuales representan el 5,54% del total de las entidades de la economía social que forman este informe. De estas 111 sociedades, 18 se localizan en el territorio de Castilla y León, y de esas, una está en Palencia. Disponible en https://www.cepes.es/files/publicaciones/135.pdf

[748] El método del caso se ha aplicado a las ciencias jurídicas como alternativa en la enseñanza y aprendizaje del Derecho, considerando esta metodología una excelente herramienta para conseguir que el alumno, una vez adquirido el profundo conocimiento de nuestro Derecho, se acerque e involucre en la realidad de los profesionales juristas a través del estudio, análisis reflexivo y crítico de sentencias, dictámenes o resoluciones judiciales. El método del caso o "*case method*" fue creado en Harvard a mediados del siglo diecinueve por quien fuera decano de su Facultad de Derecho entre 1870 y 1895, Christopher Columbus

como la economía de la empresa, en la que la doctoranda tiene formación como diplomada en ciencias empresariales.

La metodología del caso[749] consiste en una investigación empírica sobre un fenómeno contemporáneo en su contexto real. Llevado a nuestra investigación, se concreta en el estudio de una sociedad laboral, INGEMOV, en su contexto actual. Este método de investigación es cada vez más empleado en ciencias sociales, especialmente en áreas como la dirección de empresas, pese a algunas limitaciones[750], al comprobarse las ventajas del acceso a información de primera mano, en este caso a través de encuentros y entrevistas.

En el caso que nos ocupa, el objetivo de aplicación de la metodología del caso es conocer en profundidad aquellos aspectos que caracterizan y califican a INGEMOV como sociedad limitada laboral y la hacen merecedora de ser considerada como entidad de la economía social, no solo en base al tipo social catalogado como tal, sino también al cumplimiento de los valores y principios orientadores que le son propios.

Langdell. Consiste en un sistema pedagógico de preguntas del profesor (y respuestas de los estudiantes) sobre la base de la lectura previa de casos, los cuales en el *common law*, por ser *case law*, constituyen la principal fuente del Derecho. *Vid.,* Lavilla Rubira, J.J., "Sobre el "*case-method*" para la enseñanza del derecho: la experiencia de la "Harvard Law School", *Revista de Administración Pública*, nº 117, 1998, pp. 433-444; Vargas Vasserot, C., "El método del caso en la enseñanza del Derecho: experiencia piloto de un piloto novel", *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, nº 4, 2009, pp. 193-206; Legarre S., y Edmonds, E., "Sistema jurídico y enseñanza del Derecho: El *common law* y el método del caso", *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, Año 19 nº1, 2021, pp. 245-251

[749] Uno de los investigadores más renombrados sobre el estudio de casos como metodología de investigación es Robert K. Yin quien define el método del estudio de un caso como una "indagación empírica que utiliza múltiples fuentes de conocimiento para investigar un fenómeno actual dentro de su contexto de vida real, y en el que las fronteras entre el fenómeno y su contexto no quedan claramente delimitadas". *Vid.,* Yin, R. K., *Case Study Research: Design and Methods*, 2009, SAGE, London, 2009, pp. 16-20. Para una revisión de literatura de autores sobre el método el caso *Vid.,* Villarreal Larrinaga, O., Landeta Rodríguez, J., "El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. Una aplicación a la internacionalización", *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 16, nº 3, 2010, pp. 31-52.

[750] *Vid.,* Villarreal Larrinaga, O., Landeta Rodríguez, J., "El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. Una aplicación a la internacionalización", *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 16, nº 3, 2010, pp. 31-52.

Los resultados de esta investigación cualitativa son fruto de la observación de los datos recogidos de la sociedad INGEMOV a través del Sistema de Análisis de Balances Ibéricos SABI[751], algunas fuentes oficiales como Registros Mercantiles o el Boletín Oficial del Registro Mercantil (BORME) y fundamentalmente, de la entrevista personal semiestructurada con uno de los socios fundadores y administradores de INGEMOV. De este modo, las preguntas fueron preparadas previamente para establecer un guion básico, marcando los objetivos principales de información, que eran conocer el origen de la sociedad, su constitución y fundación, su composición social, el órgano de administración, la composición de la masa laboral y las previsiones de futuro de la sociedad. Como entrevista semiestructurada, la conversación entre la doctoranda e INGEMOV se desarrolló en torno a ese guion básico, pero dejando total libertad al entrevistado, es decir, a INGEMOV, para que desarrollase o aportase todos los detalles que creyese oportunos.

3. Orígenes y fundación de la sociedad.

La sociedad INGEMOV SOLUCIONES INDUSTRIALES S.L.L. fue constituida en el año 2017 por varios profesionales con más de veinte años de experiencia en el sector del diseño, fabricación y montaje de máquinas o instalaciones especiales, que buscaban dar respuesta a las necesidades del mercado actual, que demanda servicios "llave en mano". La sociedad INGEMOV es una empresa de ingeniería, integradora de innovación tecnológica, capaz de suministrar bienes de equipo completos, proporcionando soluciones industriales que hacen a sus clientes más efectivos y competitivos.

La sociedad trabaja para sectores tan diversos como el del automóvil, el alimentario o el eólico, lo que le permite transferir experiencias y conocimientos de unos sectores a otros, dando como resultado la mejor aplicación de los diferentes recursos disponibles en la ingeniería industrial. La sociedad INGEMOV continúa innovando e invirtiendo para adecuarse a los diferentes tipos de proyectos que demanda el mercado, adquiriendo maquinaria, útiles y herramientas.

La motivación para emprender de forma colectiva deriva de una complicada situación laboral previa en otra sociedad, MANTENEO, en la que los socios fundadores prestaban

[751] La base de datos SABI es una herramienta muy eficiente que facilita la navegación a través de la información de una empresa y que se actualiza diariamente con la información obtenida de distintas fuentes oficiales: Registros Mercantiles, BORME. Datos a 1 de abril de 2023.

servicio como trabajadores por cuenta ajena. Estos socios fundadores estaban vinculados a MANTENEO con un contrato laboral por tiempo indefinido y desempeñaban su trabajo en un entorno laboral favorable hasta que se produjo un cambio de dirección, pasando de un trato familiar a una dirección más agresiva, en la que, según los actuales socios trabajadores de INGEMOV, se encontraban con alta exigencia, demasiado vigilados, sin libertad y autonomía en la toma de decisiones diaria y con falta de confianza. Este escenario fue el que condujo a varios de los trabajadores de MANTENEO a plantearse buscar una salida a esta situación.

De este modo, varios trabajadores con diferentes competencias y cualificaciones (un comercial, un jefe de proyectos, un responsable de automatismo, un automatista senior, un proyectista senior, un delineante y un montador) empezaron a pensar en la posibilidad de ser sus propios "jefes", es decir, de emprender colectivamente, para poder tomar decisiones innovadoras y autónomas que, entendían, eran la mejor solución a los inconvenientes planteados por los clientes con los que trataban en MANTENEO y que no podían ejecutar por su supeditación a las decisiones de la dirección de la empresa.

Una vez comunicada a la sociedad MANTENEO la voluntad de finalizar su relación laboral, los fundadores de INGEMOV inician las gestiones para poder emprender colectivamente en un sector en el que, aun siendo expertos en proyectos de bienes de equipo para sectores industriales multidisciplinares y avanzados, no tienen ningún conocimiento sobre el resto de las áreas necesarias para poner en marcha la actividad económica. Deciden consultar a un asesor externo qué forma jurídica es la más idónea para poder poner en marcha su idea de negocio. Una vez estudiadas todas las posibles formas jurídicas adecuadas para establecer su establecimiento mercantil, dicho asesor les recomienda emprender a través de una sociedad limitada laboral, debido a la composición de la masa social, ya que todos los socios fundadores van a aportar capital y prestar su trabajo de forma directa y personal a la sociedad.

La elección de sociedad limitada laboral como forma jurídica para llevar a cabo este proyecto empresarial, según uno de sus socios trabajadores y administradores, se realizó no solo porque la sociedad laboral forma parte del catálogo de las entidades de la economía social y los fundadores creen en "otra forma de economía" que no solo busque el beneficio económico, sino también porque piensan que INGEMOV puede aportar algo a la sociedad en general y palentina en particular.

De esta manera, INGEMOV S.L.L. fue fundada en 2017 por siete socios iniciales que aportaron 4.200€ para constituirla con un capital social de 25.200€. Cada socio fundador, propietario de un sexto de todas las aportaciones que constituyen el capital social, no solo aporta capital, sino que presta a la sociedad su trabajo de forma personal y retribuida. Los socios iniciales de INGEMOV mantienen con la sociedad un doble vínculo: societario, en virtud del contrato social, y laboral, en virtud de un contrato laboral de carácter indefinido.

En el momento de su constitución INGEMOV no solo cumple los requisitos del art. 1.2 LSLP para ser calificada como laboral, cumpliendo con el fin último de este tipo social de fomento de la participación de los trabajadores en la vida social y control de la sociedad por los mismos, sino que puede considerarse como su máximo exponente, al pertenecer el 100% del capital social a socios trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido y tener todos ellos el mismo porcentaje de participación en el capital social, asegurando no solo que la gestión de la sociedad tienda a ser democrática, sino que además el voto de todos y cada uno de los socios trabajadores tiene el mismo valor.

INGEMOV cree que la "suerte" de su éxito debe revertir en la sociedad y ve la sociedad laboral como fórmula de negocio centrada en las personas, en la que capital y trabajo no estén a diferente nivel, sino que ambos colaboren y contribuyan necesariamente al buen funcionamiento de la sociedad.

Los socios trabajadores de INGEMOV creen firmemente en la sociedad laboral como entidad que forma parte de la economía social, en su empeño por fomentar la participación a través de la incorporación a la condición de socios de los trabajadores indefinidos, de forma que se sientan, aún, más parte del proyecto empresarial, siendo participes en las decisiones. De esta forma favorecen la generación de empleo estable y de calidad, lo que forma parte del ADN de la sociedad laboral.

4. Estructura y composición social.

El capital social de INGEMOV es de 25.200 euros divididos en participaciones sociales por valor de 1 euro cada una de ellas, el mismo que en su fundación. En el momento de la fundación el capital social era propiedad de los seis socios trabajadores de forma proporcional, lo que suponía que cada socio fundador era propietario de 4.200 participaciones sociales, lo que representaba el 16,66% del capital social

Actualmente el capital social pertenece a ocho socios trabajadores, seis son propietarios de 4.116 participaciones y dos de 252 participaciones, lo que supone respectivamente el 16,33% del capital social y el 1% de participación. Los socios fundadores representan el 98% del capital social y el resto del capital social pertenece a trabajadores incorporados posteriormente a la fundación a la cualidad de socio.

La sociedad INGEMOV no cuentan con la figura del socio capitalista, ya que el 100% del capital social pertenece a socio trabajadores, que aportan capital y trabajo de forma personal y directa a través de un contrato laboral de carácter indefinido. Todas las personas que componen el capital social mantienen un doble vínculo con la sociedad, societario y laboral.

El órgano de administración, órgano necesario y permanente, que es el responsable de la gestión y representación de INGEMOV, está encomendado desde su fundación a tres administradores sociales, socios trabajadores de la sociedad, que ejercen de forma mancomunada, lo que conlleva el ejercicio de competencias de modo conjunto.

5. La acción protectora de la Seguridad Social clave para los socios trabajadores y fundadores.

La consideración de trabajadores por cuenta ajena de los socios fundadores y trabajadores fue otro de los aspectos clave que inclinaron la balanza para que estos se decantarse por una sociedad laboral como forma jurídica para hacer realidad su proyecto empresarial. Los socios trabajadores de INGEMOV están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social y por lo tanto tiene derecho la más amplia acción protectora posible, disfrutando de todos los beneficios de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena que corresponda en función de su actividad, incluyendo la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

La consideración de trabajadores por cuenta ajena de los tres socios trabajadores y que a su vez forman parte del órgano de administración (con retribución) les permite gozar de la más amplia acción protectora de la Seguridad Social, con cobertura en caso de desempleo, así como derecho a FOGASA, siendo por este motivo clave para la consideración de esta fórmula societaria.

Por otro lado, este escenario en el que se consideran trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General a todos los socios trabajadores que no formen parte del órgano de administración y que no tengan el control efectivo de la sociedad, es también

propicio para favorecer la incorporación a la cualidad de socio socia, de trabajadores indefinidos en INGEMOV, puesto que en la tesitura de tomar la decisión de aceptar formar parte de la sociedad, la posibilidad de perder alguna de esas coberturas sociales es muy importante, puesto que supondría perder el derecho a la prestación de desempleo.

En el caso de INGEMOV, en la elección de la forma jurídica de sociedad laboral limitada para emprender su proyecto empresarial por parte de los socios trabajadores de la sociedad, el hecho de contar con las coberturas sociales en caso de desempleo y FOGASA fue uno de los puntos más destacados como hemos indicado anteriormente.

Recordemos que los socios trabajadores de las sociedades laborales de menos de veinticinco socios quedan integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, en condición de trabajadores por cuenta ajena, aun cuando estos formen parte del órgano de administración societaria y realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección (DF 1ª LSLP).

6. Las personas: el alma de INGEMOV

En la fase fundacional, todos los socios tenían la doble cualidad de socio trabajador, pero a medida que se incrementaba la actividad y crecían las necesidades de personal, se fue contratando a más trabajadores. Inicialmente el capital social era propiedad de seis socios trabajadores, en el 2022 eran ocho socios trabajadores y a finales de 2023 serán nueve socios trabajadores. La mayoría del capital social pertenece a los seis socios fundadores quienes, a medida que la sociedad incorpora trabajadores a la condición de socios, transmiten una pequeña parte de sus participaciones entre las nuevas incorporaciones a la masa social.

Según INGEMOV, la incorporación de trabajadores con una relación laboral de carácter indefinido a la condición de socios está en el ADN de la sociedad laboral y la beneficia directamente, porque hace que las personas se sientan más involucradas en el proyecto empresarial. Esto se debe no solo a que sean más partícipes en las decisiones o tengan más confianza en la empresa, sino también a que están más satisfechos y eso se aprecia en el trabajo y, por ende, en los resultados empresariales.

En mayo de 2023, INGEMOV cuenta con un total de dieciocho trabajadores (a partir de junio de 2023 se incorporará una nueva persona, siendo a partir de este momento

diecinueve trabajadores), de los cuales ocho son socios trabajadores (nueve a finales de 2023, por la previsible incorporación de un trabajador a la condición de socio).

Todos los trabajadores mantienen una relación laboral de carácter indefinido a tiempo completo, excepto uno de ellos que tiene un contrato indefinido a tiempo parcial. A su vez, comprometidos con la diversidad en la plantilla como elemento diferenciador y enriquecedor, y en línea con los principios orientadores de la economía social (art. 4 LES), especialmente con la inserción de las personas más vulnerables, dos de los trabajadores son personas con discapacidad. Este compromiso con la diversidad funcional es reconocido por la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) con el reconocimiento como empresa comprometida con la inserción laboral de las personas con discapacidad.

A pesar de encontrarnos en un sector fuertemente masculinizado[752] y de las dificultades que puedan encontrarse, la empresa sigue realizando un esfuerzo constante por incorporar mujeres en los puestos de administración. Aunque no es objeto de tratamiento en este momento, es necesario seguir avanzando en estas materias para conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los puestos de liderazgo. En este sentido, habría que preguntarse por qué no encuentran mujeres: ¿es porque ellas no quieren o bien porque los criterios de selección aún muestran determinados sesgos de género que hacen que aspectos como la dilatada experiencia, les impida competir en las ofertas de estos puestos de trabajo? Desde luego, es esta una cuestión de extremado interés que se haría merecedora de un estudio individualizado, que sin duda será objeto de un tratamiento posterior.

Debe destacarse simultáneamente que, para perfiles junior, es decir, con una corta experiencia profesional, sí han tenido mujeres trabajado a través de programas de prácticas y de mentorización con un buen resultado. Actualmente se están planteando la posible incorporación de algún profesional con categoría junior y les gustaría contar con la ingeniera que realizó las prácticas, puesto que su cualificación y experiencia laboral se adecúan a los requerimientos necesarios para el desempeño del puesto que necesitan cubrir.

[752] *Vid.,* Lucas Bermúdez, M. J., Kahale Carrillo, D.T., Miguel Hernández, B., "Las mujeres y las ingenierías", IQUAL. *Revista de Género e Igualdad*, nº 4, 2021, pp. 1-17.

Como reconocen desde la administración de la sociedad, INGEMOV reconoce prioritaria la incorporación de mujeres al proyecto empresarial, no solo por sus beneficios empresariales y sociales, sino porque en atención a los principios y valores de la economía social deben favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, los administradores de INGEMOV atienden a las indicaciones contenidas en la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas[753], que permiten mejorar la competitividad y la percepción exterior fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de forma que, a través de una promoción adecuada en procesos de selección, sin sesgos implícitos de género, se logre un número mayor de mujeres en estos puestos en los que ahora están insuficientemente representadas, y se disminuya la brecha salarial. Por otro lado, los administradores de INGEMOV cumplen con uno de sus deberes específicos como órgano de gobierno de las sociedades laborales, de fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (art. 13.3 LSLyP)[754], yendo más allá de la lógica corporativa en torno a la responsabilidad social empresarial que como es bien sabido marca pautas de comportamiento voluntario para las empresas[755].

INGEMOV cree que la diversidad en la plantilla es un motor significativo de la competitividad de la sociedad y de su transformación hacia un proyecto empresarial más productivo, sostenible e integrador. Nosotros queremos añadir, además, que es una cuestión de justicia ya que estamos hablando de que la ausencia de mujeres en los puestos de liderazgo sigue representando una discriminación histórica que debe corregirse con, y entre otras, medidas en el ámbito de la normativa como las incluidas en el articulado de la vigente LSLP.

---

[753] Disponible en https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/07/Estrategia_Esp_RSE.pdf (Última consulta 1 de junio de 2023)

[754] *Vid*., Rodríguez González, A. y Fernández Sahagún, M. S., "Algunas consideraciones sobre el artículo 13 de la Ley de Sociedades Laborales (Promoción de la igualdad de oportunidades como deber específico de los administradores)", en AA.VV., *Economía Social y solidaria y género, aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica* (Dicapua M. A., Senent Vidal, M. J. y Fajardo García., G. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 191-219.

[755] Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (2015, 24 de febrero). Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Disponible en http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf

7. Transferencia de conocimiento y cooperación.

INGEMOV ha logrado hacerse un hueco en el sector de la ingeniería industrial y apuesta por la innovación y el desarrollo tecnológico para poder seguir creciendo como empresa. Para continuar con ese crecimiento no solo cuenta con el capital humano que forma el alma de la sociedad, sino que cree firmemente en la transferencia de conocimiento y el poder de la colaboración o cooperación empresarial.

Un claro ejemplo, de lo anterior es la colaboración entre INGEMOV y la Universidad de Valladolid[756], a través de un contrato al amparo del anterior art. 83 Ley Orgánica de Universidades (LOU)[757] y actual 60 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) que regula la colaboración entre la Universidad y el sector empresarial[758]. El objeto del contrato consistió en investigar sobre la desinfección y el protocolo de control en el diseño de un equipo esterilizante, tarea que desarrolló un equipo investigador de la UVA del Departamento de ingeniería agrícola y forestal de la Escuela Técnica Superior de Ingenierías Agrarias, ubicada en el Campus de Palencia, con la participación del Parque Científico de la UVA, en el marco de un contrato de colaboración entre INGEMOV y la empresa SK20 DESINFECCIÓN PLUS S.L y el Parque Científico de la UVA.

Según INGEMOV, estas colaboraciones son siempre necesarias y suponen un apoyo a los emprendedores que aportan viabilidad a los proyectos y credibilidad en el producto a desarrollar.

La colaboración con la Universidad, en este caso con la Universidad de Valladolid es clave para apoyar y aportar experiencia a los nuevos emprendedores, en este caso la empresa SK20 DESINFECCIÓN PLUS S.L., que tenía una idea innovadora. Según

---

[756] Algunas noticias difundiendo esta colaboración: https://diariodecastillayleon.elmundo.es/articulo/innovadores/maquina-que-desinfecta-compra/20211015112329034213.html o https://diariodevalladolid.elmundo.es/articulo/innovadores/maquina-que-desinfecta-compra/20211014095854406679.html

[757] Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (*BOE* nº 307, de 24 de diciembre de 2001) La transferencia de conocimiento como función de la Universidad a través de los contratos regulados en el artículo 83 esta ley, actualmente derogada por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

[758] Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. (*BOE* nº 70, de 23 de marzo de 2023).

INGEMOV, las empresas ya consolidadas tienen más fácil el acceso a financiación de proyectos de I+D+i, los cuales son clave para poder desarrollar una idea.

8. Fin social como entidad de economía social.

En el cumplimiento de los fines sociales que le son propios a las entidades de la economía social y como parte del compromiso de INGEMOV con el entorno social palentino, son patrocinadores del Club Atletismo Puentecillas y colaboran activamente con otras iniciativas deportivas como Club Deportivo San Juanillo y algunas categorías señor de fútbol sala locales.

Actualmente la sociedad, pese a los buenos resultados económicos, no reparte excedentes, sino que, una vez dotadas las reservas legalmente establecidas, invierte los excedentes o beneficios del ejercicio en el proyecto empresarial, por ejemplo, en la adquisición de bienes o equipos industriales, aunque les gustaría utilizar parte de esos beneficios en proyectos en favor de la sociedad palentina, en un corto periodo de tiempo.

Debemos recordar a este respecto que se trata de una empresa muy joven, con apenas cinco años de vida y con una pandemia entre medias, que piensa en el futuro y en cómo devolver parte de su éxito a la ciudad que los vio crecer. En ese horizonte, no muy lejano, uno de los socios administradores de INGEMOV se ilusiona con la posibilidad de crear algún proyecto para incentivar el emprendimiento y ayudar a otros emprendedores y emprendedoras palentinas a hacer realidad sus ideas de negocio, para lo que ve necesaria una colaboración con otras empresas e instituciones.

La sociedad INGEMOV apuesta, desde el ámbito de la cooperación, por una asociación, especialmente entre empresas palentinas, para ayudar a las personas que, como ellos, tienen una idea, y son conscientes de la necesidad de apoyo para materializarla y ponerla en marcha. Para ello están dispuestos a aportar su experiencia y conocimiento y también para transmitir ilusión.

Así, una vez se estabilice el proyecto empresarial, tanto a nivel financiero como industrial, uno de los objetivos de INGEMOV es iniciar proyectos para poder revertir a Palencia lo que han conseguido, puesto que tienen la experiencia y los recursos para poder hacerlo. Se proponen llevar a cabo un proyecto solidario porque creen que creando empleo o fomentando el autoempleo ayudarán a que las personas no se muevan de Palencia. De esta forma, se asientan en territorio palentino y crean sus proyectos familiares donde

tienen sus proyectos de vida laborales, adquiriendo un compromiso con el desarrollo local.

9. Conclusiones: el futuro de INGEMOV

1.- La sociedad limitada laboral INGEMOV es un ejemplo de éxito de empresa de la economía social que se ubica en Palencia en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

2.- La Sociedad está inmersa en varios proyectos de I+D+i que harán que INGEMOV siga creciendo, porque uno de sus objetivos en un plazo relativamente corto, dos años, es alcanzar un determinado nivel de facturación y de plantilla, con un tamaño ideal de veintitrés a veinticinco personas, que les permita lograr una estabilización.

3.- Esta estabilización empresarial tanto de facturación como de plantilla, con una determinada rentabilidad empresarial mantenida en el tiempo, es necesaria para poder afrontar con éxito proyectos de I+D+i y otros proyectos con una perspectiva más "social".

4.- Según INGEMOV la vinculación a Palencia y la fijación de población en la ciudad es esencial y por eso apuestan por el mantenimiento y creación de puestos de trabajo. Todos los trabajadores, socios y no socios, son palentinos, así como la ubicación del establecimiento mercantil en la ciudad de Palencia.

5.- En el ámbito de la intercooperación, una característica propia de las cooperativas, pero que puede extenderse a otras empresas de la economía social como en este caso, deben destacarse las acciones de esta sociedad limitada laboral. Se hacen eco de esta consideración las palabras de Álvaro Salas Villa, socio trabajador fundador y administrador de INGEMOV: "*Por ética o por responsabilidad hay que intentar devolver a la sociedad palentina parte del éxito y del progreso de INGEMOV. A su vez creemos imprescindible la cooperación y colaboración con otras empresas para el progreso de nuestra ciudad y de la sociedad palentina. Queremos crear una cultura más allá del beneficio por el beneficio, creemos en la economía social como otra forma de hacer las cosas".*

6.- La sociedad INGEMOV, cumple con el fin social de las sociedades laborales como entidad de la economía social, puesto que, sin obviar su eficiencia económica, busca garantizar un puesto de trabajo decente, estable y de calidad para sus socios trabajadores. A su vez, persigue, como aparece publicado en su página web, un entorno laboral amable, motivacional, creativo y, sobre todo colaborativo, donde las personas puedan desarrollarse profesionalmente, aprendiendo unas de otras y siendo felices desarrollando

proyectos tecnológicos. Contribuye, además, de manera activa al desarrollo de su entorno local.

7.- La elección de la sociedad limitada laboral como forma jurídica para constituir su proyecto empresarial actualmente cristalizado en una sociedad laboral de éxito, confirma que "otra forma de economía" es posible, ahondando en el perfil empresarial de entidades como INGEMOV, que no solo buscan el beneficio económico, sino que extienden su percepción estratégica y empresarial a valores propios de las entidades de la economía social como la solidaridad o el principio de preocupación por el territorio en el que se asientan

8.- La inclusión de los socios trabajadores de INGEMOV al Régimen General de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena, así como de los socios trabajadores que forman parte de la administración ha sido un elemento de indispensable consideración para la elección de sociedad laboral como forma jurídica para emprender de forma colectiva, en atención a la completa acción protectora de la Seguridad Social.

9.- El modelo de éxito de esta empresa nos indica que debemos continuar apostando por esta fórmula empresarial de la economía social, que incorpora junto con los criterios de eficiencia y viabilidad económica, caracteres propios de las empresas de la economía, que anteponen las personas al capital, que se afianzan en el territorio en el que se crean, y por tanto ayudan a solventar o por lo menos a paliar a los problemas de un extenso territorio como el de Castilla y León acuciado, amenazado, además, por el envejecimiento de la población, el abandono del medio rural y una fuerte masculinización de los sectores productivos (en especial el agrario) y la consecuente descapitalización empresarial que ello termina propiciando.

10. Bibliografía.

Lavilla Rubira, J.J., "Sobre el "case-method" para la enseñanza del derecho: la experiencia de la "Harvard Law School", *Revista de Administración Pública*, nº 117, 1998, pp. 433-444.

Legarre S., y Edmonds, E., "Sistema jurídico y enseñanza del Derecho: El Common Law y el método del caso", *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, Año 19 nº1, 2021, pp. 245-251.

Lucas Bermúdez, M. J., Kahale Carrillo, D.T., Miguel Hernández, B., "Las mujeres y las ingenierías", IQUAL. *Revista de Género e Igualdad*, nº 4, 2021, pp. 1-17.

Rodríguez González, A. y Fernández Sahagún, M. S., "Algunas consideraciones sobre el artículo 13 de la Ley de Sociedades Laborales (Promoción de la igualdad de oportunidades como deber específico de los administradores)", en AA.VV., *Economía Social y solidaria y género, aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica* (Dicapua M.A., Senent Vidal, M. J. y Fajardo García., G. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 191-219.

Vargas Vasserot, C., "El método del caso en la enseñanza del Derecho: experiencia piloto de un piloto novel", *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, nº 4, 2009, pp. 193-206.

Villarreal Larrinaga, O., Landeta Rodríguez, J., "El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. Una aplicación a la internacionalización", *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 16, nº 3, 2010, pp. 31-52.

Yin, R. K., *Case Study Research: Design and Methods*, 2009, SAGE, London, 2009, pp. 16-20.

CONCLUSIONES

1. El presente trabajo que ahora se presenta para su evaluación como tesis doctoral y que lleva por título "La sociedad laboral: estatuto jurídico de las personas trabajadoras y administradoras", aborda el estudio de una entidad de la economía social, la sociedad laboral, a través del análisis de la regulación del estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras y administradoras en la Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas. La sociedad laboral, figura netamente española y máximo exponente de la participación de los trabajadores y trabajadoras de las empresas en España, es aquella sociedad anónima o limitada que, cumpliendo determinados requisitos establecidos en la citada Ley, es calificada como laboral, aplicándose de forma supletoria el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (D. F. 3.ª LSLP).

2. Las sociedades laborales, anónimas o de responsabilidad limitada, presentan como rasgo esencial la promoción de las personas trabajadoras con una relación de carácter indefinido a la condición de socio o socia para que detenten el control de la sociedad. Sin desconocer que son empresas y deben ser viables, deben superar la idea del ánimo de lucro entendido como beneficio repartible entre los socios y socias, y dar valor también a otros fines como la generación de empleo estable y de calidad a través de la innovación para la resolución de problemas sociales básicos. Han de incorporar la creación de valor económico y social, entendido este último como la búsqueda del progreso social a través de la remoción de barreras que dificultan la inclusión, mediante las ayudas que prestan a aquellas personas que sufren los efectos no deseados en situaciones de crisis económicas, sociales o políticas.

3. El fin social caracteriza a la sociedad laboral como entidad de la economía social y constituye su vital rasgo de identidad, relegando a un segundo plano (pero no haciendo desaparecer) la creación de valor económico entendido como la obtención de beneficios repartibles, en favor de la creación de valor social. El fin social se entiende desde una visión más amplia y se materializa en garantizar un puesto de trabajo estable y de calidad para las personas socias trabajadoras con contrato indefinido, finalidad compartida también con las cooperativas de trabajo asociado. Y no solo estable y de calidad, sino también, un empleo decente: justamente remunerado, ejercido en libertad, en condiciones de equidad y seguridad y que respete la dignidad humana. El objeto social actúa de hilo

conductor necesario para lograr el fin social, que consiste en favorecer la participación de las personas trabajadoras en la sociedad.

4. Las sociedades laborales son empresas de la economía social necesitadas de una regulación propia. Pese a compartir con las sociedades capitalistas algunos de los rasgos caracterizadores, se considera a la sociedad laboral una sociedad especial, al estar sometida a ciertas especialidades como la composición del capital, la promoción de las personas trabajadoras a la condición de socias, la obligación de una reserva especial, el especial régimen de acciones o participaciones o los deberes específicos de las personas administradoras, entre otras. Serían especiales a nuestro juicio, igualmente, por no poder clasificarse estrictamente como personalistas, ni tampoco de base mutualista como las cooperativas, a pesar de compartir rasgos caracterizadores con ellas. No se puede obviar la existencia de algunos elementos que las acercan a las sociedades de base personalista en atención al carácter cerrado de la sociedad laboral, remarcado por el sistema "relativamente" imperativo de transmisión de acciones o participaciones que tiene como finalidad favorecer que las personas trabajadoras indefinidas accedan a la cualidad de socias, para de esta forma garantizar o incrementar la participación laboral en el capital social. También, la aparente cercanía de la figura del socio y socia industrial a la de las personas socias trabajadoras de la sociedad laboral, en atención a la aportación de trabajo que unas y otras ponen a disposición de la sociedad, pero con claras diferencias ya que las personas socias trabajadoras de la sociedad laboral participan tanto en los beneficios como en las pérdidas sociales en proporción al capital aportado.

5. Las sociedades laborales comparten algunos de los aspectos esenciales de la idea de mutualidad, entendida como la satisfacción de la necesidad, por parte de las personas socias trabajadoras, de mejorar sus condiciones económicas y sociales mediante el desarrollo de la actividad que conforma el objeto social. A través de esa ayuda mutua se logra la consecución del fin social, la creación de valor para las personas socias más allá del ánimo de lucro, sin olvidar la necesidad de viabilidad ya mencionada. Las sociedades laborales también se aproximan a las sociedades cooperativas por la posibilidad de aplicar de forma parcial algunos principios cooperativos, reforzando la naturaleza de las sociedades laborales como entidades de la economía social y alejándolas en estas consideraciones de las sociedades de capital.

6. Las consideraciones anteriores alrededor de su configuración como una sociedad mercantil especial no empecen tampoco la consideración de que la laboral podría estar incluida dentro del concepto más amplio de empresa social, que desde la Unión Europea se intenta definir y regular. Las sociedades laborales no solo fomentan la participación de los las personas trabajadoras sino que presentan los rasgos básicos de empresa social, como son la persecución de objetivos sociales; reinversión de beneficios, admitiendo un cierto margen de reparto de beneficios con unos límites o criterios, sin desvirtuar el principio de prioridad en la reinversión, que es básico; y la gestión democrática, ya que las sociedades laborales, sin tener una estructura de gestión democrática, tienden a la democracia económica como se desprende de la configuración legal de su capital social.

7. La figura más próxima a las personas socias trabajadoras de la sociedad laboral la encontramos en las sociedades cooperativas, concretamente en las de trabajo asociado, donde se da la doble condición de persona socia y que aporta trabajo, y que comparten con las sociedades laborales como fin social el mantenimiento o la creación de empleo. Esta figura en las cooperativas, sin embargo, se aleja de las sociedades laborales en atención a la naturaleza exclusivamente societaria del vínculo entre la persona socia trabajadora y, también, por ser la cooperación de todas y cada una de las personas socias (no solo la mayoría de la masa social como en las laborales) la base para lograr el fin social y satisfacer, de este modo, las necesidades que originaron la constitución de la cooperativa. La persona socia trabajadora en la cooperativa es considerada trabajadora por cuenta propia y subordinada, y puede elegir su inclusión en el Régimen General de Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena o en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo, siempre que se acuerde por unanimidad y expresamente determinado en los estatutos, lo que la distancia de las socias trabajadoras de las sociedades laborales, que no pueden optar, al ser incluidas en uno u otro régimen según establece la LSLP y el TRLGSS.

8. Por lo que se refiere al estatuto jurídico de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral, debe indicarse que ésta es titular de dos relaciones jurídicas, una societaria y otra laboral. La relación jurídica laboral de la persona socia trabajadora con la sociedad, en virtud de la prestación de trabajo o servicio de forma directa y personal a la misma, por la que recibe un salario a modo de remuneración como titular de un contrato de trabajo de carácter indefinido, se somete al derecho del Trabajo. La relación societaria, que nace de la aportación al capital social de la sociedad laboral y que convierte a la

persona socia trabajadora en titular de acciones o participaciones de la sociedad y por tanto partícipe de los beneficios o pérdidas, así como en titular un haz de derechos y obligaciones se somete al derecho Mercantil, básicamente a la LSLP y de forma supletoria a la LSC. La vinculación de la persona socia trabajadora con la sociedad es doble, societaria y laboral, no pudiendo absorber o anular la primera a la segunda puesto que, como se reconoce *ex lege,* lo que caracteriza y es requisito para la calificación de sociedad laboral es que la mayor parte del capital sea propiedad de las personas trabajadoras que prestan a la sociedad servicios o trabajo de forma personal y directa en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido. La relación societaria y la relación laboral discurren de forma paralela en la figura de la persona socia trabajadora sin obviar la existencia de puntos de unión que hacen que la relación societaria se vea condicionada por la laboral y la laboral se vea garantizada por el funcionamiento interno de la sociedad.

9. Las personas socias trabajadoras, en su condición de socias, adquieren una serie de deberes frente a la sociedad, frente al resto de personas socias trabajadoras o no, y/o frente a terceras personas, cuyo incumplimiento puede llevar aparejada la posible exigencia de responsabilidades, sanciones e incluso suspensión de derechos. Una de las obligaciones en la esfera social y específica de la doble condición de personas socias y trabajadoras en la sociedad laboral, está directamente relacionada con su vínculo laboral, concretamente con la extinción de la relación laboral (bien sea por despido, jubilación, excedencia o suspensión de la relación laboral), estableciéndose un régimen especial de transmisión de acciones o participaciones. Este consiste en la obligación por parte del socio o socia que ve extinguida su relación laboral por cualquier causa, de ofrecer sus acciones o participaciones a las potenciales personas interesadas conforme al sistema de preferencia del art. 6 LSLP en favor en primer lugar de las personas trabajadoras indefinidas no socias, y en caso de que nadie ejercite su derecho de adquisición, la persona socia ya no trabajadora conservará la cualidad de socia y la propiedad de la participación social, a partir de este momento, de clase general.

10. Una de las peculiaridades de la relación jurídico laboral entre la persona socia trabajadora y la sociedad laboral es la forma imperativa en la que la LSLP establece que el contrato de trabajo debe ser de carácter indefinido, excluyendo de esta figura societaria a los trabajadores y trabajadoras con un contrato de duración determinada, pudiendo justificar esta exigencia legal la estabilidad jurídica en la composición del capital social y evitar de esta forma el trasiego de acciones y participaciones derivado de la precariedad

laboral. Cuestión que se ha visto mejorada tras la reforma laboral operada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y que supone un cambio de paradigma, al pretender dar un salto en favor de una contratación indefinida.

11. La aproximación al régimen jurídico laboral y societario de las personas socias trabajadoras se ha realizado a través del análisis del régimen de Seguridad Social aplicable en función de su consideración como trabajadores por cuenta ajena, asimilados a trabajadores por cuenta ajena, o trabajadores por cuenta propia, para lo que hemos creído necesario estudiar la naturaleza jurídica del vínculo entre personas socias trabajadoras y sociedad, en algunas figuras cercanas o próximas, como la de las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado. En las sociedades cooperativas el socio o socia, previo consenso y mención expresa en los estatutos, decide su régimen de Seguridad Social, como asimilada a persona trabajadora por cuenta ajena o por cuenta propia. En las sociedades laborales la norma establece el Régimen de Seguridad Social de las personas socias trabajadoras, incluyéndoles como trabajadores por cuenta ajena, asimilados por cuenta ajena, o como trabajadores por cuenta propia, en atención a la realización o no de funciones de dirección y gerencia, la remuneración o no por el desempeño de esas funciones, el número de personas socias de la sociedad o si, finalmente, ejercen el control efectivo de la sociedad.

12. El planteamiento mantenido por LOPEZ GANDÍA, con el que coincidimos plenamente, de una reforma que permitiera a las personas socias de las sociedades laborales elegir entre la consideración de trabajador por cuenta ajena o trabajador por cuenta propia, no parece coherente, partiendo de su condición de trabajadores por cuenta ajena y de la existencia de un contrato de trabajo como rasgo distintivo y propio de la sociedad laboral, así como por la aplicación directa de la legislación laboral frente a las cooperativas, en las que no se da, sino que sólo se articula legalmente, una relación societaria. A su vez, partiendo de la existencia de una relación laboral de creación legal, no parece coherente introducir la opción de elegir el régimen de Seguridad Social como si de trabajadores por cuenta propia se tratara, para lo que se exigiría en ese caso una deslaboralización de la relación y la no aplicación de la normativa laboral.

13. Del análisis del estatuto jurídico de las personas administradoras, son varios los aspectos que pueden destacarse, pudiendo resaltar en primer lugar, que las sociedades

laborales deciden libremente cómo organizar la administración de la sociedad, a elección de las personas socias que ostenten la mayoría del capital social, que en cumplimiento de los requisitos exigidos por la LSLP para la calificación como laboral, son las personas socias trabajadoras con vinculación laboral indefinida. Esto supone que la tutela del socio minoritario, el socio con acciones o participaciones de clase general, y por tanto no trabajador, decae normativamente, estando la decisión en manos de los socios mayoritarios, los propietarios de las acciones o participaciones de la clase laboral. Así y en relación con esta materia, queda claro que las personas socias trabajadoras que no forman parte de los órganos de administración, no controlan de forma directa o indirecta la sociedad y no ejercen funciones de dirección o gerencia, están incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social al tratarse de trabajadores por cuenta ajena, con una cobertura plena de Seguridad Social. La controversia se origina cuando esos socios trabajadores que desempeñan a su vez funciones dentro del órgano de administración son retribuidos por realizar funciones de dirección o gerencia o tienen el control efectivo de la sociedad. Por este motivo, LSLP modificó el TRLGSS para dejar claro el encuadramiento de sus socios trabajadores en la Seguridad Social, en cada uno de los supuestos.

14. Respecto al nombramiento de los miembros del consejo de administración por el sistema de representación proporcional, debe destacarse su consideración como rasgo tipológico de las sociedades laborales, con independencia de su forma, y se reserva solo para las personas socias no trabajadoras titulares de acciones o participaciones, con fundamento en la representación minoritaria de éstas en el capital social. El nombramiento mediante este sistema de representación proporcional podría resultar de utilidad en caso de existir divergencias entre las personas socias y las personas socias trabajadoras, y de existir a su vez diferentes grupos de personas socias trabajadoras con interés y opiniones distintas que desean optar a nombrar a las personas administradoras que los representen en el consejo de administración. Parece adecuada la evolución normativa en torno a la elección proporcional de los miembros del consejo de administración para las personas socias no trabajadoras, al pasar normativamente de un imperativo legal a una facultad, algo que, en nuestra opinión, permite vislumbrar un fortalecimiento de la posición de las personas socias trabajadoras en detrimento de las personas socias no trabajadoras cuando concurran para su elección como miembros del consejo de administración.

15. Pese a que nada impide que las sociedades laborales sean administradas por profesionales externos sin la cualidad de socios trabajadores o que elijan la heterogestión, en su condición de sociedades limitadas y anónimas calificadas como laborales, la participación de las personas trabajadoras en los órganos sociales de decisión es condición básica y sustancial, por lo que deben tender a la autogestión. Para ello, vía estatutaria, se podrían establecer algunas previsiones en relación con el nombramiento de algunos miembros del consejo de administración de entre las personas socias trabajadoras. Entendemos a su vez que, concretamente en algunas sociedades laborales de menor tamaño, los socios trabajadores pueden ser reticentes a ocupar puestos de administración por su limitada formación para el desempeño de estas funciones, y tender por ello a la heterogestión para profesionalizar la administración. En estos casos, valoramos positivamente la generación de una reserva, similar a la reserva de educación y formación de las cooperativas.

16. Deben destacarse dentro de los deberes específicos de los administradores y administradoras de la laboral, el deber de favorecer la generación de empleo estable y de calidad, deber que se alinea con el ODS 8 para la promoción del crecimiento inclusivo, sostenible, el empleo y el trabajo decente, algo que las sociedades laborales deben perseguir como entidades de la economía social así como por su propia naturaleza como laborales; el deber de favorecer la integración como socios de los trabajadores, deber que favorece y refuerza el cumplimiento del principio democrático en que se asientan las sociedades laborales y promueve la participación de los trabajadores en la empresa; el deber de favorecer la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así el de promoción de la conciliación, alineado a su vez con el ODS 5.

17. En este sentido el uso por parte de la LSLP de expresiones como "deberán favorecer" y "adoptarán", podría llevar a entender que el incumplimiento de estos deberes específicos sería objeto del ejercicio de una acción de responsabilidad. Así, pese a estar expresamente reconocidos estos deberes, las consecuencias jurídicas de su incumplimiento han quedado plasmadas, tal vez, de forma tibia en la norma, en nuestra opinión. Pese a que no ha sido regulado ningún régimen específico de responsabilidad, entendemos que los términos del precepto pueden ser interpretados como un auténtico deber y llevar aparejada algún tipo de responsabilidad por el incumplimiento. La norma podría haber avanzado, regulando un régimen de responsabilidad específico, o si se

quiere, regulando expresamente las consecuencias derivadas del incumplimiento de los deberes específicos recogidos en la LSLP.

18. Al igual que sucede con las personas socias trabajadoras, la determinación de la naturaleza del vínculo entre las personas administradoras y la sociedad laboral es de especial interés, cuando concurren en la misma persona la condición de socia trabajadora y el desempeño del cargo de administrador o administradora, o miembro del consejo de administración, para determinar el régimen de Seguridad Social. Aquí, pueden convivir en la persona del socio trabajador una relación laboral común y otra, societaria, en la que el objeto se corresponda con las funciones de administrador o administradora, siempre, claro está, que la participación en el órgano de administración no distorsione la nota de dependencia y la participación en el capital social no elimine la nota de ajenidad. En el caso de personas administradoras ejecutivas vinculadas simultáneamente a la sociedad mediante una relación laboral especial de alta dirección, en aplicación de la teoría del vínculo, primaría la relación mercantil sobre la especial de alta dirección, al resultar incompatible la relación de alta dirección con la de administración social por el mismo trabajo. Por lo anterior, en caso de concurrencia de una relación laboral y el cargo de administrador o administradora, la controversia se produce en aquellos casos en los que es más complicado apreciar la nota de ajenidad para calificar como laboral la relación entre la persona administradora y la sociedad, como sucede cuando la forma elegida para el órgano de administración es administrador único, administradores solidarios, consejeros delegados y miembros de comisiones ejecutivas con posible actuación independiente. Así, y pese a lo anterior, sí es posible la presencia de la nota de dependencia en algunos administradores ejecutivos y, sobre todo, en la especial posición de los administradores en la sociedad laboral, en las que el desempeño del cargo de administrador por parte de las personas socias trabajadoras es considerado un servicio de colaboración y una de las características que define a las sociedades laborales.

19. En la determinación de la naturaleza que vincula a la sociedad laboral con las personas socias trabajadoras que forman parte de la administración, incluyéndolas como trabajadores por cuenta ajena, asimilados por cuenta ajena o por cuenta propia, y su consecuente encuadramiento en el régimen de Seguridad Social, será de vital importancia y clave la posición de la persona socia trabajadora, bien realice meras tareas de supervisión, pero no de decisión, o viceversa. Mientras que en las sociedades capitalistas se pierde la ajenidad por el hecho de ser socio trabajador y administrador ejecutivo, en

las sociedades laborales no cabe la aplicación de los esquemas de las sociedades capitalistas al poder desnaturalizar de alguna manera la propia esencia de las sociedades laborales en caso de la ocupación por parte de los socios trabajadores de los puestos de administrador ejecutivo, cargos inherentes a su peculiar posición en la laboral. Las personas socias trabajadoras administradoras de la sociedad, aun siendo retribuidas, no perderían la condición de trabajadora en atención a las peculiaridades de la laboral y la forma de ejercer la dirección o administración.

20. La actual Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Empresas Participadas modificó el TRLGSS para dejar claro el encuadramiento de sus socios trabajadores en Seguridad Social, puesto que el estar en uno u otro Régimen es un asunto que preocupa a los socios trabajadores, especialmente cuando asumen cargos de administradores en la sociedad, en la medida que estar en uno u otro Régimen determina la cobertura o la acción protectora ante determinados acontecimientos o contingencias. Esta preocupación, solventada en la actual normativa resuelve el inconveniente o la penalización que supone para los socios trabajadores, sobre todo en aquellas sociedades laborales de menor tamaño, aceptar el cargo de administrador retribuido, al pasar de las amplias coberturas sociales propias del Régimen General a las limitadas, aunque cada vez menos, coberturas sociales propias del RETA.

21. Las personas socias trabajadoras de las laborales, administradoras o miembros del consejo de administración que no realizan funciones de dirección y gerencia y no poseen el control efectivo de la sociedad en los términos del art. 305.2.e TRLGSS, estarán encuadradas en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, con la más amplia cobertura social que incluye la protección ante situaciones de pérdida del empleo y la prestación por desempleo y FOGASA. El fundamento de esta inclusión responde a la relación laboral existente entre la persona socia trabajadora y la sociedad, en virtud del doble vínculo existente, en condiciones de ajenidad y dependencia al no poseer el control de la sociedad. No debe olvidarse que el desempeño del cargo de administrador o administradora en las laborales se corresponde con una de las particularidades definitorias de esta forma jurídica (participación en la sociedad) concretamente a través de la participación en los órganos de administración. En la misma situación se encuentran aquellas personas socias trabajadoras administradoras con funciones ejecutivas, pero sin retribución por el desempeño del cargo y sin control efectivo de la sociedad laboral, reforzando la idea de

colaboración por parte de esas personas socias trabajadoras que asumen el cargo de persona administradora.

22. La situación de las personas socias administradoras que desempeñan funciones de dirección y gerencia, que son remuneradas por sus funciones (además de su remuneración vinculada a su contrato laboral o por realizar esas funciones mediante una relación laboral de carácter especial), será diferente en atención al número de personas socias de la sociedad laboral. Así las personas socias trabajadoras administradoras en las sociedades laborales con más de veinticinco socios o socias que desempeñen funciones ejecutivas, y que sean retribuidas por ello, -o bien por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección- estarán integradas en el Régimen General, en condición de asimiladas a las personas trabajadoras por cuenta ajena, lo que supone una cobertura social limitada con exclusión de la protección por desempleo y FOGASA. Sin embargo, en las sociedades laborales que no superen los veinticinco socios o socias, la actual LSLP establece el más amplio régimen protector de Seguridad Social para estos socios trabajadores que desempeñan el cargo de administrador o consejero con funciones ejecutivas (entendiendo que están remunerados por ello o por su vinculación simultánea con una relación laboral especial de alta dirección en las sociedades laborales con veinticinco o menos socios o socias) de modo que se incluirán en el Régimen General como trabajadores por cuenta ajena. El encuadramiento de estas personas socias trabajadoras que asumen tareas ejecutivas en el Régimen General atiende, por un lado, a garantizar que la administración de la sociedad recaiga en manos de personas socias trabajadoras, sin temor a pérdida de coberturas sociales, especialmente la más amplia cobertura social en sociedades de menor tamaño (presentes en mayor medida en nuestro tejido empresarial) e igualmente, para estimular la constitución de nuevas sociedades mediante la forma de sociedades laborales.

23. Entendemos que esta diferencia en función del tamaño de la sociedad laboral, que permite que las personas socias trabajadoras administradoras de laborales de veinticinco o menos personas socias con funciones de dirección y gerencia puedan tener todas las coberturas sociales, es uno de los puntos clave para que los socios trabajadores que actualmente son administradores mancomunados en la laboral INGEMOV, objeto del estudio del caso en el presente trabajo, aceptasen el cargo de administradores al conservar su consideración de trabajadores por cuenta ajena con la más completa cobertura de Seguridad Social.

24. En lo que se refiere a las personas socias trabajadoras administradoras con control efectivo de la sociedad, es decir, cuando la participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan, alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requería el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares, estarán incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con la cobertura dispensada en el régimen de encuadramiento, al no poder calificar el vínculo entre estas personas y la sociedad como laboral ante la falta de ajenidad.

25. Las conclusiones del análisis cuantitativo de la realidad efectuado en el presente trabajo, muestran que la entrada en vigor de la actual LSLP de 2015, pese a no haber tenido un significativo efecto incentivador y no haber supuesto un incremento en el número de sociedades laborales registradas en el conjunto del territorio español, ha supuesto un freno al descenso en el número de sociedades registradas en España que se venía apreciando desde 2002. Debe tenerse en cuenta en el análisis de los datos efectuado que, desde la publicación de la Ley actual de sociedades laborales, hemos sufrido los efectos adversos de la crisis financiera iniciada en 2008, con nefastas consecuencias para el empleo y también para el autoempleo colectivo asociativo como el que ofrecen las sociedades laborales. Por otro lado, también se han dejado notar los efectos de la pandemia de la COVID19 que ha supuesto un freno en la constitución de sociedades mercantiles en general y de sociedades laborales en particular.

26.- Las previsiones en la LSLP 2015, en lo referido al régimen laboral y de Seguridad Social de las personas socias trabajadoras y administradoras, ha tenido efectos positivos en lo que a elección de forma jurídica se refiere tal y como muestran los datos del análisis cuantitativo reflejados en este trabajo. Debe destacarse igualmente el incremento del grado de representación de las personas socias trabajadoras en el capital social, a partir del año 2015. Pese a que se constituyen menos sociedades laborales, las que se constituyen lo hacen con una mayor representación de personas socias trabajadoras en su composición social, asegurando el control societario por parte de los trabajadores que a su vez son socios. En esta situación se encuentra la sociedad limitada laboral INGEMOV objeto de estudio en este trabajo.

27.- Siguiendo con lo que es una cuestión generalizable para todas las sociedades mercantiles, se observa también aquí, una insuficiente representación de las mujeres en

el órgano de administración de las sociedades laborales palentinas por lo que parece conveniente, también aquí, la intervención legislativa (existente ya en la Ley de Laborales de 2015) y también el conjunto de acciones de discriminación positiva, que no se reducen sólo a las cuotas, sino que tienen un ámbito más extenso que pasa por la aplicación de medidas en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la flexibilidad laboral y el teletrabajo, los planes de igualdad y otras medidas equivalentes para las sociedades no obligadas a presentar planes de igualdad, entre otros.

28.- En la elección de la sociedad laboral como tipo societario, debe avanzarse a su vez en el conocimiento y reconocimiento de esta por parte de la sociedad y de los agentes especializados en materia de asesoramiento en el ámbito empresarial. Difundir sus objetivos, pero también sus ventajas, puede fomentar esa elección. En este sentido, igualmente, entendemos necesarias todas aquellas actividades que difunden el conocimiento de este tipo social en el ámbito universitario, fundamentalmente en los cursos superiores para motivar el espíritu emprendedor colectivo desde la economía social, entre universitarios y universitarias Nos gustaría poner de manifiesto que el modelo de éxito de INGEMOV como modelo de emprendimiento colectivo a través de una sociedad limitada laboral, muestra que debemos continuar apostando por esta fórmula empresarial de la economía social, que incorpora junto con los criterios de eficiencia y viabilidad económica, caracteres propios de las entidades de la economía social, que prioriza a las personas sobre el capital, que asienta población en el territorio en el que se desarrolla (muy necesario en nuestra Comunidad Autónoma de Castilla y León) evitando, o al menos paliando el abandono de las zonas rurales, o las consecuencias del envejecimiento de la población sin renovación generacional -también en el emprendimiento- y una fuerte masculinización en los cargos de dirección de determinados sectores productivos, especialmente el agrario o el agroalimentario, y la consecuente descapitalización empresarial que ello termina propiciando.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G.J. y Díaz Moreno, A. coords.), Marcial Pons, Madrid, 2016.

AA.VV., *Sociedades Mercantiles* (Bercovitz Rodríguez-Cano, A. dir.), Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 577-586.

ACI, *Notas de orientación para los principios cooperativos*, 2015, pp. 17-30. Disponible en guidance-notes-es-2107251738.pdf (ica.coop)

Acosta Gallo, P., "Interés General", *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, nº 16, 2019, pp. 173-182.

Alarcón Caracuel, M. R., "Los derechos laborales individuales y de seguridad social de los inmigrantes", *Estudios de derecho judicial*, nº 76, 2005, pp. 53-98.

Alcalá Díaz, M. A., "Los deberes de los administradores en la PYME", en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la PYME* (Alcalá Díaz, M. A. dir.), Civitas, Madrid, 2010, pp. 437-480.

Alcalá Diaz, M. A., "Las sociedades mercantiles, teoría general" en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma, C. dir.), Atelier, Barcelona, 2015, pp. 19-50.

Alcalá Díaz, M. A., "El interés social en la sociedad anónima cotizada. Nuevas perspectivas para un concepto clásico del Derecho de Sociedades", en AA.VV., *Derecho de Sociedades y de los mercados financieros: libro homenaje a Carmen Alonso Ledesma* (Fernández Torres, I., Arias Varona, F. J. y Martínez Rosado, J. coords.), Iustel, Madrid, 2018, pp. 39-72.

Alcover Garau, G., "La representación proporcional de la minoría en el Consejo de Administración de la SA y el principio mayoritario en el funcionamiento de la Junta General de accionistas", en AA.VV., *Estudios de Derecho Mercantil en homenaje al profesor Manuel Broseta Pont* (Broseta Pont, M. hom.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pp. 25-52.

Alegre Nueno, M., "La relación entre cooperativa de trabajo asociado y socio. Problemática planteada", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 265-291.

Alfaro Águila-Real, J., "Artículo 225. Deber general de diligencia", en AA.VV., *Comentario de la reforma del Régimen de las Sociedades de Capital en materia de Gobierno Corporativo (Ley 31/2014) sociedades no cotizadas* (Juste Mencía, J. coord.), Thomson Reuters-Civitas. Navarra, 2015, pp. 313-324.

Alfaro Águila Real, J., "El interés social y los deberes de lealtad de los administradores*",* *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº 20, 2016, pp. 213-236.

Alfaro Águila-Real, J., (1 de abril 2016), Interés social, cumplimiento normativo y responsabilidad social corporativa. *Almacén de Derecho*, Disponible en https://almacendederecho.org/interes-social-cumplimiento-normativo-y-responsabilidad-social-corporativa/.

Alfaro Águila-Real, J., (1 de marzo de 2017), Cobertura de vacantes en el consejo de administración por cooptación, *Almacén de Derecho*, https://almacendederecho.org/cobertura-vacantes-consejo-administracion-cooptacion.

Alfaro Águila-Real, J., (9 de agosto de 2017), "El sistema de representación proporcional para el nombramiento de consejeros", *Almacén de Derecho*, https://almacendederecho.org/sistema-representacion-proporcional-nombramiento-consejeros#:~:text=Aunque%20los%20estatutos%20pueden%20establecer%20otra%20cosa%2C%20el,proporci%C3%B3n%E2%80%9D%2C%20precepto%20desarrollado%20reglamentariamente%20por%20el%20RD%20821%2F1991.

Alfaro Águila-Real, J., (12 de julio de 2021), "Entregar acciones de la autocartera de una sociedad anónima laboral para fidelizar a los trabajadores no atenta contra la igualdad de trato ni lesiona el interés social", *Almacén de Derecho*, https://derechomercantilespana.blogspot.com/2021/07/entregar-acciones-de-la-autocartera-de.html.

Alfonso Alemán, J. L., "Responsabilidad, gestión y balance social en las empresas cooperativas", *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, Vol. 1, nº. 2, 2013, pp. 186-198.

Alfonso Sánchez, R., "La legislación española sobre cooperativas y sociedades laborales, ¿una respuesta adecuada a las necesidades del sector?", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 20, 2009, pp. 9-42.

Alfonso Sánchez, R., "Algunas consideraciones en torno a la propuesta de Ley "Marco" de economía social", *REVESCO*, nº 102, 2010, pp.7-23.

Alfonso Sánchez, R., "Economía colaborativa: un nuevo mercado para la economía social", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 88, 2016, pp. 231-258.

Alfonso Sánchez, R., Formas jurídicas del trabajo asociado en la economia social, en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 79-110.

Alfonso Sánchez, R., "La economía social desde la tipología societaria", *RdS*, nº 47, 2016, pp. 109-128.

Alfonso Sánchez, R., "Separación y exclusión de socios en la sociedad laboral", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 135-183.

Alguacil Marí, M. P., "La tributación de las empresas de participación de los trabajadores: cooperativas de trabajo y sociedades laborales. Apunte para una reforma", *REVESCO*, nº 102, 2010, pp. 24-53.

Alonso Ledesma, C., "Algunas consideraciones sobre el juego de la cláusula de interés social", en AA.VV., *Derecho mercantil de la Comunidad Económica Europea: estudios en homenaje a José Girón Tena*, Civitas, Madrid, 1991, pp. 31-64.

Alonso Espinosa, F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio", en AA.VV., Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (ley 4/1997) (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 67-100.

Alonso Espinosa F. J., "Articulo 5. Capital Social", en AA.VV., *Cometario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 67-94.

Alonso Espinosa F. J., "Articulo 9. Transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 142-146.

Alonso Espinosa F. J., "Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria *inter vivos* de acciones o participaciones.", en AA.VV., *Comentario a la ley*

de sociedades laborales y empresas participadas (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 94-129.

Alonso Ledesma, C., "De nuevo sobre la separación de consejeros nombrados por el sistema de representación proporcional por apreciar la existencia un conflicto de intereses del accionista al que están vinculados (a propósito de la Sentencia del Juzgado de lo Mercantil núm. 1 de Bilbao de 26 de enero de 2011)", *La Ley*, nº 7605, 2011, pp. 1-11.

Alonso Ledesma, C., "La autonomía de la voluntad en la exclusión y separación de socios", *RdM*, nº. 287, 2013, pp. 89-128.

Alonso Ledesma, C., *Derecho de Sociedades*, Atelier, Barcelona, 2017.

Alonso Olea, M., "Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa", en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje a Joaquín Garrigues II*, Tecnos, Madrid, 1971, pp. 23-52.

Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Madrid, 1989.

Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2002.

Alonso Ureba, A., "Diferenciación de funciones (supervisión y dirección) y tipología de consejeros (ejecutivos y no ejecutivos) en la perspectiva de los artículos 133, 3 (responsabilidad de administradores) y 141, 1 (auto organización del consejo) del TRLSA", *RdS*, nº 25, 2005, pp. 19-69.

Altzelai Uliondo, I., "Inversiones y emprendimiento en la economía social. Algunas reflexiones", *Revista de Derecho Bancario y Bursá*til, nº 152, 2018, pp. 249-274.

Altzelai Uliondo, I., "Otro enfoque para las entidades de la economía social", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 28, 2016, pp. 9-44.

Altzelai Uliondo, I., "Un marco para la empresa social en la Unión Europea", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº. 37, 2020, pp. 105-140.

Álvarez Vega, I., "El reto del derecho ante los nuevos modelos de emprendimiento. Especial referencia a la empresa social", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 33, 2018, pp. 13-44.

Andreu Martí, M. M., "Luces y sombras de la reforma de la Ley de Sociedades Laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 21, 2010, pp. 119-144.

Andreu Martí, M. M., "Transmisión de acciones y participaciones sociales en la reforma propuesta de la ley de sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 25, 2014, pp. 313-342.

Andreu Martí, M. M., "La sociedad laboral del siglo XXI. Significación y configuración. En AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 27-47.

Andreu Martí, M. M., "La transmisión de acciones y participaciones. Causas y procedimientos·, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 709-729.

Andreu Martí, M.M., "Sistemas telemáticos de asistencia, deliberación y toma de decisiones en los órganos colegiados de las sociedades laborales. Regulación actual y propuestas de futuro", en AA.VV., *Digitalización de la actividad societaria de cooperativas y sociedades laborales* (Alfonso Sánchez, R., y Andreu Martí, M.M dirs.), Aranzadi, Valencia, 2021, pp. 243-283.

Arrieta Idiakez, F. J., "Concreción de las entidades de la economía social", *REVESCO*, nº 116, 2014, pp. 36-56.

Arrigoni, M., La riforma del terzo secttore e la nuova disciplina dell´impresa sociale. Alcune implicazioni sistematiche, *Rivista delle societá*, nº 64, 2019, pp. 79-90.

Arroyo Aparicio A., Bercovitz Álvarez, R. y Del Barrio Pérez, A., *Sociedades Mercantiles*, Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2018.

Askunze Elizaga, C., "Empresas de inserción en la economía social. Herramientas para la inclusión socio laboral", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 29, 2016, pp. 15-46.

Barea Tejeiro, J. L., "Concepto y agentes de la Economía Social", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 8, 1990, pp. 109-117.

Barea Tejeiro, J., "Economía social: concepto y delimitación", *Mediterráneo Económico*, nº 6, 2004, pp. 23-33.

Barea Tejeiro, J. L., "El concepto científico de economía social desde la perspectiva actual", *Temas para el debate*, nº 167, 2008, pp. 23-26.

Barea Tejeiro, J. L. y Monzón Campos, J. L., *Manual para la elaboración de las cuentas satélite de las empresas de la economía social: cooperativas y mutuas*, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa, *CIRIEC-España*, 2006.

Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J. L., *Las Cuentas Satélites de la Economía Social en España: una primera aproximación*, *CIRIEC-España*, Valencia, 1995.

Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J. L., *La economía social en España en el año 2000*, *CIRIEC-España*, y MTSS, Valencia, 2002.

Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos J. L., *Libro Blanco de la Economía Social en España*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992.

Barna, C. y Vamesu, A., Reviving social economy in Romania-between emerging social enterprises in all sectors, surviving communist coops, and subsidiaries of globalization actors", *Working papers CIRIEC*, nº 2014/07, 2014, pp. 5-14.

Barnea, A y Rubin, A., "Corporate Social Responsibility as a Conflict between Shareholders", *EFA 2006 Zurich Meeting*s, 2006. Disponible en https://ssrn.com/abstract=686606 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.686606

Barros García, M., "¿Continúa vigente la doctrina del vínculo tras la modificación de la ley de sociedades de capital?", *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, nº 41, 2015, pp. 34-41.

Bataller Grau, J., "La disolución", en AA.VV., *La liquidación de sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Río, A. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 21-85.

Bataller Grau, J. y Olavarría Iglesias, J., "Disolución y liquidación de sociedades laborales", en AA.VV., Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 993-1016.

Batlle Sales, G., "Notas sobre la sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las pymes", AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Aurelio Menéndez II* (Iglesias Prada, J. L.), Civitas, Madrid, 1996, p. 1521-1536.

Batlle Sales, G., “Consecuencias jurídicas del carácter “laboral” en la organización social de la sociedad” en AA.VV., *Régimen Jurídico de las sociedades laborales (ley 4/1997)* (Alonso Espinosa, F. J., dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 47-65.

Bayot, B, Cayrol, A., Demoustiez, A., Disneur, L. y Jérusalmy, O., *Les conditions d'un développement de l'économie sociale en Belgiqu*e, Réseau Financement Alternatif, Bruselas, 2018.

Beltrán Miralles, S. y Sánchez Icart, F. J., “Administradores y socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas en el sistema de la Seguridad Social”, *Revista del Trabajo y la Seguridad Social*, Centro de Estudios Financieros, nº 189, 1998.

Beltrán Sánchez, E. M., “La responsabilidad de los administradores por obligaciones sociales”, en AA.VV., *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Rio, A. J. y Beltrán Sánchez, E. dirs.), Tirant lo Blanch ,Valencia, 2016, pp. 255-304.

Bengoetxea Alkorta, A., “La contribución de las cooperativas de trabajo asociado a la creación y mantenimiento de empleo”, en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 123-139.

Bengoetxea Alkorta, A., “Modelos de participación de los trabajadores en la empresa” en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 63-78.

Bercovitz Rodríguez-Cano, A., *Apuntes de derecho mercantil: derecho mercantil, derecho de la competencia y propiedad industrial*. (R. Bercovitz Álvarez, Ed.), Aranzadi-Thomson Reuters, Navarra, 2019.

Boldó Roda, C., “Aportaciones Sociales. Prestaciones accesorias”, en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital. Estudio de sociedades de capital y de la legislación complementaria* (Embid Irujo., J. M. dir.), Marcial Pons, Madrid_barcelona-Buenos Aires-Sao Paulo, 2016, pp. 97-117.

Boquera Matarredona, J., “El órgano de administración en las sociedades laborales”, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 13, 2003, pp. 111-124.

Boquera Matarredona, J., "Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 28, 2016, pp. 155-173.

Boquera Matarredona, J., "La escritura de constitución y los estatutos de la sociedad laboral", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 659-675.

Boquera Matarredona, J., "La responsabilidad social empresarial en la empresa familiar", en AA.VV., *Estudios de Derecho de Sociedades y de Derecho Concursal. Libro en homenaje al profesor Jesús Quijano González* (Peñas Moyano, M. J. coord..), Universidad de Valladolid, Valladolid, 2023, pp. 125-136.

Borrajo Dacruz, E., "El personal de alta dirección de la empresa", *REDT*, nº 22, 1985, p. 166.

Broseta Pons, M., *Manual de Derecho Mercantil*, Tecnos, Madrid, 2019.

Broseta Pont, M. y Martínez Sanz, F., *Manual de Derecho Mercantil, Volumen I, Introducción y estatuto del empresario derecho de la competencia y de la propiedad industrial derecho de sociedades*, Tecnos, Madrid, 2019.

Burillo Sánchez, F. J. y Navarro Matamoros, L., "La empresa social" en AA.VV., La empresa social y su organización jurídica (Andreu Martí, M. M coord.), Marcial Pons, Madrid, 2014, pp. 69-90.

Bustillo Saiz, M. M., *La Subsanación de Acuerdos Sociales por la Junta General de la Sociedad Anónima*, Aranzadi, Navarra, 1999.

Cabañete Pozo, R., "Consideraciones sobre el nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales: el derecho de separación", *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 10, 2017, pp. 33-70.

Cabra de Luna, M. A., *El tercer sector y las fundaciones de España hacia el nuevo milenio. Enfoque económico, sociológico y jurídico*, Escuela Libre Editorial, Madrid, 1998.

Cabra de Luna, M. A., "Realidad del Tercer Sector en España y crisis del Estado de Bienestar: retos y tendencias", *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, nº 1, 2014, pp. 115-134.

Cabra de Luna, M. A. y López Álvarez P., "La economía social en las agendas de las organizaciones internacionales. Una presencia incipiente y creciente", *Mediterráneo económico*, nº 32, 2019, pp. 511-521.

Cabrera Mercado, R., "La impugnación de acuerdos en las sociedades cooperativas", *Revista de Estudios Jurídicos*, nº 9, 2009, pp. 317-336.

Calvo Ortega, R., "Las figuras de la economía social en la Constitución Española de 1978", *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 47, 2003, pp. 159-174.

Calvo Ortega, R., "Entidades de economía social: razones de una fiscalidad específica", en AA.VV., *Fiscalidad de las entidades de economía social: cooperativas, mutuas, sociedades laborales, fundaciones, asociaciones de utilidad pública, centros especiales de empleo, empresas de inserción social* (Calvo Ortega, R. dir.), Civitas, Madrid, 2005.

Calvo Ortega, R., "Concepto y entidades de Economía Social", *Anuario Iberoamericano de la Economía Social*, 2009, nº 0, pp. 3148.

Calvo Ortega, R., Problemas actuales de la economía social. En particular, de las Sociedades participativas, *Pecunia: revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, nº 12, 2011, pp. 209-218.

Calvo Ortega, R., "Prólogo", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 15-21.

Canalda Criado, S., "El fomento de empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales", *REVESCO*, nº 132, 2019, pp. 77-96.

Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social : la sociedad laboral, una forma jurídica de empresa de economía social*, Consejo Económico y Social de España, 2002.

Cano López., A., "El Derecho de la economía social: entre la constitución y el mercado, la equidad y la eficiencia", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 18, 2007, pp. 53-72.

Cano López, A., "En torno al concepto y caracterización de jurídica de la empresa (rectius: sociedad) de inserción*", CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 22, 2011, p. 43-74.

Cardona Rubert., M. B., "El trabajador", en AA.VV., *Derecho del Trabajo* (Goerlich Peset, J. M. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 97-127.

Casas Baamonde, M. E., "El Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo", *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 7, 2015, pp. 709-721.

Cavas Martinez, F., "Disposiciones finales. Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio", AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 333-338.

Cavas Martinez, F. y Selma Penalva, A., "El estatuto jurídico de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 22, 2011, pp. 181-215.

Cercas Domínguez, P., García Pedraza, L., Garrido Polo., E. y Montolío Hernández., J. M., *Sociedades Anónimas Laborales. Análisis Jurídico-Económico de la Ley*, Fundación para el desarrollo del cooperativismo y la economía social, Madrid., 1987, pp. 27-43.

Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "Economía social y sector no lucrativo: actualidad científica y perspectivas", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 37, 2001, pp. 7-33.

Chaves Ávila, R y Monzón Campos, J. L., "La economía social y la política económica", en AA.VV., *Política económica: fundamentos, objetivos e instrumentos* (Jordán J..M y Antuñano,I. coords.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pp. 7-26.

Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *La economía social en la Unión Europea*, CESE, 2007.

Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *Las grandes cifras de la economía social en España: Ámbito, entidades y cifras clave*, Año 2008, CIRIEC-España, Valencia, 2010.

Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *La economía social en la Unión Europea*, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Publica, Social y Cooperativa (CIRIEC) para el Comité Económico y Social Europeo, 2012.

Chaves Ávila, R., Monzón Campos, J. L., Pérez de Uralde, J. M., Madrigán, M., "La economía social en clave internacional. Cuantificación, reconocimiento institucional y

visibilidad social en Europa, Iberoamérica y Norte de África", *REVESCO*, 2013, nº 112, pp. 122-150.

Chaves Ávila, R., Monzón Campos, J. L., y Zaragoza Pascual, G., "La economía social: concepto, macromagnitudes y yacimiento de empleo para el Trabajo Social", Cuadernos De Trabajo Social, nº 26, 2013, pp. 19-29.

Chaves Ávila, R. y Monzón Campos J. L., *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea,* CIRIEC-International – Centre international de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative, Bruselas, 2017.

Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., "La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, 2018, nº 93, pp. 5-50.

Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L., *Buenas prácticas en las políticas públicas relativas a la economía social europea tras la crisis económica*, Comité Económico y Social Europeo, 2019.

Chaves Ávila, R y Monzón Campos, J. L., *Libro blanco de la economía social y del tercer sector de la Comunitat Valenciana*, CIRIEC-España, Valencia, 2020.

Chelariu, G., The social economy enterprises in Romania, *Ovidius University Annals: Economic Sciences Series*, Vol. XVII, nº2, 2017, pp. 173-178.

Colomer Viadel, A., "El marco constitucional español de la economia de participación y solidaria" en AA.VV., Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 49-62.

Colomer Viadel, A., "SALTUV: la primera Sociedad Anónima Laboral", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 489-519.

Cordero Gordillo, V., El estatuto jurídico del socio trabajador desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1085-1096.

Cortes Domínguez, L. J., "El interés social y el sistema de gobierno corporativo", en AA. VV., *Liber Amicorum Juan Luis Iglesias (*García de Enterría, J. y Velázquez, L. coords.), Civitas, Madrid, 2014, pp. 157-177.

Costas Comesaña, J., "La separación del socio", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 931-956.

Costas Comesaña, J., "Cooperativas de trabajo asociado", en AA.VV., *Tratado de Derecho de sociedades cooperativas* (Peinado Gracia, J. I. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 1454-1503.

Coutinho De Abreu, J.M, *Curso de Direito Comercial Volume II*, Almedina, Coimbra-Portugal, 2011.

Cracogna, D., "Apuntes sobre la pertenencia o necesidad de un derecho solidario", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 16, 2005, pp. 131-148.

Cracogna, D., "La repercusión económica jurídica del tercer principio de la Alianza Cooperativa Internacional", *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, nº 53, 2018, pp. 23-26.

Cruz Villalón, J., "El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo", *Revista de Derecho Social*, nº 83, 2018, pp. 13-44.

Cruz Villalón, J., "El proceso evolutivo de delimitación del trabajo subordinado", en AA.VV., *Trabajo Subordinado y trabajo autónomo, en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo, estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán* (Cruz Villalón, C. ed.), Tecnos, Madrid, 1999, pp. 169-192.

Cruz Villalón, J., "Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 161, 2022 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre la reforma laboral de 2021 para la pospandemia), pp. 11-66.

De la Villa Gil, L. E., "Apuntes sobre el concepto de trabajador en el derecho español", *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, nº 4, 1972, pp. 1-88.

De la Villa Gil, L. E., "El concepto de trabajador (art. 1.1), *Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 100*, 2000, pp. 37-60.

Defourny, J., "La Economía Social en Bélgica", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 8, 1990, pp. 97-107.

Defourny, J., "La larga marcha del concepto de economía social", en AA.VV., *Economía Social: Precisiones conceptuales y algunas experiencias históricas,* Altamira, Buenos Aires, 2003.

Defourny J., "Concepts and realities of social enterprise: a European perspective", *Collegium*, nº 38, 2009, pp. 73-98.

Defourny, J, y Monzón Campos J. L., *Économie sociale (entre économie capitaliste et économie publique). Third Sector (cooperatives, mutual and nonprofit organizations),* De Boeck Université, Bruxelles, 1992.

Defourny, J., Favreau L. and Laville, J. L., "Introduction to an International Evaluation", en AA.VV., *Tackling social exclusion in Europe. The contribution of the social economy,* Ashgate Publishing, New York, 2001, pp. 3-28.

Demoustier, D., y Rousselière, D., "Social economy as social science and practice: historical perspectives on France", *halshs-00130667*, 2004. Disponible en https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00130667/document.

Demoustier. D., Chaves Ávila, R Huncova, M., Lorenz G., y Spear, R., "Débats autor de la notion d´èconomie sociale en Europe·, *RECMA*, nº 300, 2006, pp. 8-18.

Desdentado Bonete, A. y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la Seguridad Social,* Lex Nova, Valladolid, 2000.

Díaz de la Rosa, A., "Reflexiones a propósito del artículo 129. 2 de la Constitución Española", *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, nº 14, 2010, pp. 311-324.

Díez Acimas, L., "Régimen jurídico de las Sociedades Laborales y Participadas (Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre", *Deusto Estudios Cooperativos,* nº 8, 2016, pp. 51-96.

Díez Ácimas, L., "Políticas públicas de fomento de sociedades cooperativas y laborales. Especial referencia a las actuaciones de difusión de la economía social", *Deusto Estudios Cooperativos*, nº 11, 2018, pp. 57-123.

Divar Garteiz Aurrecoa, J., *"La cogestión como* fórmula de la organización empresarial", en AA.VV., *Anuario de Estudios Cooperativos,* Universidad de Deusto, Bilbao, 1986, pp. 87-97.

Divar Garteiz Aurrecoa, J., "Las cooperativas: una alternativa económica y social frente a la crisis", *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo,* nº 47, 2013, pp. 257-264.

Divar Garteiz Aurrecoa, J. y Martinez Charterina, A., "Los principios cooperativos en la legislación española", *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo (International Association of Cooperative Law Journal*, nº. 23-24, 1995, pp. 9-13.

Domínguez Cabrera, M. P., "Los principios de la Economía Social en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 29, 2016, pp. 185-204.

Douvitsa, I., "The work integration social enterprises in Greece", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 36, 2020, pp. 195-219.

Duque Domínguez, J. F., *Tutela de la minoría: impugnación de acuerdos lesivos (art. 67. S. A.),* Valladolid, 1957.

Duque Domínguez, J. F., "Iniciativa Privada y Empresa", *Constitución y Economía, la ordenación del sistema económico en las constituciones occidentale*s, textos de las ponencias presentadas en la mesa redonda celebrada en Madrid los días 29 y 30 de junio de 1977, Centro de Estudios y Comunicación Económica, Madrid, pp. 51-77.

Duque Domínguez, J. F., "Constitución económica y Derecho Mercantil", *Reforma de la legislación mercantil,* Madrid, 1979, p. 66-73.

Duque Domínguez, J. F., "La baja obligatoria del socio", *REVESCO,* nº 56-57, 1988-1989, pp. 13-48.

Duque Domínguez, J. F., "La metodología en la obra del Profesor Girón Tena", *Revista de derecho mercantil,* nº 196-197, 1990, pp. 263-274.

Duque Domínguez, J. F., *Derecho de suscripción preferente del accionista,* Civitas, Madrid, 1990.

Duque Domínguez, J. F., *Construir Europa. Castilla y León. Modernización de las formas asociativas y política Comunitaria de la Empresa,* Madrid, 1991.

Duque Domínguez, J. F., "Principios cooperativos y experiencia cooperativa" en *Congreso de cooperativismo,* Universidad de Deusto, Bilbao, 1998.

Duque Domínguez, J. F., "Consideraciones sobre algunos problemas de la interpretación en una sociedad globalizada", en AA.VV., *Liber amicorum" prof. José María Gondra Romero* (Pérez Millán, D. y Solernou Sanz, S. coords.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- São Paulo, 2012, pp. 53-62.

Embid Irujo, J. M., "La responsabilidad social corporativa ante el Derecho Mercantil", *Cuadernos de derecho y comercio,* nº 42, 2004, pp. 11-44.

Embid Irujo, J. M., "Mercado y empresa ante el derecho mercantil (Apuntes provisionales en el marco de la crisis económica)", en AA.VV., *Liber Amicorum Prof. José María Gondra Romero* (Pérez Millán, D. y Solernou Sanz, E. coords.), Marcial Pons Ediciones jurídicas y sociales, Madrid, 2012, pp. 135-154.

Embid Irujo, J. M., (9 de septiembre 2019), Nuevo Código belga de las sociedades y las asociaciones, *Rincón de Commenda*, Disponible en https://www.commenda.es/rincon-de-commenda/el-nuevo-codigo-belga-de-las-sociedades-y-las-asociaciones/.

Embid Irujo, J. M., "Derecho de sociedades y economía social: nuevos retos", en AA.VV., El *derecho de sociedades y de cooperativas: nuevos retos en su configuración y en la gestión de los administradores* (Emparanza Sobejano, A., dir.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- Sao Paulo, 2019, pp. 15-40.

Emparanza Sobejano, A., "Conflicto de interés directo e indirecto del administrador en el art. 228 c) LSC tras la modificación del art. 231 LSC", en AA.VV., *Las sociedades de capital: sus intereses y sus conflictos* (Alcalá Díaz, M. A. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 177-207.

Enciso Alonso-Muñumer, M., "El deber de información de los administradores. Su alcance y límites. El deber de secreto y deber de confidencialidad", en AA.VV., *Las sociedades de capital: sus intereses y sus conflictos* (Alcalá Díaz, M. A. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 301-332.

Escuin Ibáñez, I., "Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 89-108.

Espín Sáez, M., "El socio trabajador de sociedad laboral. Comentario al laudo de 13 de mayo de 2003, emitido en Santander por María Antonia Gorrales Moreno", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 4, 2003.

Espín Sáez, M., "En los límites de las relaciones asociativas y las cambiarias", Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, nº 12, 2005, pp. 71-115.

Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, CES, Madrid, 2009.

Espín Sáez, M., Las prestaciones accesorias en las sociedades reguladas por la nueva ley de sociedades de capital: implicaciones laborales, Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, nº 24, 2011.

Esteban Velasco, G., *Participación de los trabajadores en la empresa y la reforma de las sociedades anónimas,* Instituto de Estudios Sociales, Zaragoza, 1980.

Esteban Velasco, G., "Algunas reflexiones sobre la responsabilidad de los administradores frente a los socios y terceros: acción individual y acción por no promoción o remoción", en AA.VV., *Sociedades Mercantiles. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menenedez.* (Iglesias Prada, J. L. coord.), Civitas, Valencia, 1996, pp. 1679-1720.

Esteban Velasco, G., "El interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa", en AA.VV., *Responsabilidad social corporativa: aspectos jurídicos-económicos*, Universitat Jaume I, Castellón, 2005, pp. 13-62.

Esteban Velasco, G., "Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)", en AAVV., *Responsabilidad Social corporativa. Aspectos jurídicos-económicos,* Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, pp. 13-62.

Esteban Velasco, G., "La separación entre Dirección y Control: el sistema monista español frente a la opción entre los distintos sistemas que ofrece el Derecho Comparado", en AA.VV., Derecho de sociedades anónimas cotizadas (Rodríguez Artigas, F., Fernández dela Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs), Aranzadi, Navarra, 2006, pp. 727-768.

Esteban Velasco, G., "La "cuestión de los trabajadores" en la S.A. europea", *Consejeros: la revista del buen gobierno y la responsabilidad corporativa*, nº 14, 2007, pp. 14-15.

Esteban Velasco, G., "La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea en la Ley 31/2006 de transposición de la Directiva Europea", *Revista Derecho Bursátil*, nº 105, 2007, pp. 180-193.

Esteban Velasco, G., "Responsabilidad social corporativa: delimitación, relevancia jurídica e incidencia en el Derecho de Sociedades y en el Gobierno Corporativo", en AA.VV., *Liber Amicorum Juan Luis Iglesias (García de Enterría, J. y Velázquez, L. coords.)*, Civitas, Madrid, 2014, pp. 297-312.

Esteban Velasco, G., "La acción individual de responsabilidad", en AA.VV., *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Rio, A. J. y Beltrán Sánchez, E. dirs.), Tirant lo Blanch ,Valencia, 2016, pp. 169-254.

Esteban Velasco, G. "Buen gobierno, fin/interés social y responsabilidad social corporativa: hacia un modelo de gobierno corporativo socialmente responsable", en AA.VV., *Sociedades cotizadas y transparencia en los mercados* (Roncero Sánchez, A. coord.), Aranzadi, Navarra, 2019, pp. 969-1024.

Etxezarreta Etxarri, E. y Morandeira Arca, J., "Consideraciones conceptuales sobre la Economía Social a la luz de la Ley 5/2011", *Revista vasca de economía social GEIZKI*, nº. 8, 2012, pp. 7-36.

Fajardo García, G., *La gestión económica de la cooperativa: responsabilidad de los socio*s, Tecnos, Madrid, 1997.

Fajardo García G., "Aspectos societarios de la reforma de la ley de sociedades laborales", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 18, 2008, p. 141-158.

Fajardo García. G., "La economía social en leyes", CIRIEC España. Revista de economía pública, social y cooperativa, nº 66, 2009, pp. 19-20.

Fajardo García, G., "Escenarios jurídicos de la economía social y de los agentes que la integran en la Unión Europea y en los países miembros", *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 54, 2010, pp. 42-52.

Fajardo García, G., "El concepto legal de economía social y la empresa social", *Revista Vasca de economía social- GEZKI*, nº 8, 2012, pp. 63-84.

Fajardo García, G., "El fomento de la economía social en la legislación española", *REVESCO*, nº 107, 2012, pp. 58-97.

Fajardo García, G., "Las empresas de economía social en la Ley 5/2011, de 29 de marzo", *RdS*, nº 38, 2012, pp. 245-280.

Fajardo García, G., "Las cooperativas sociales. Entre el interés mutualista y el interés general", AAVV., en *Estudios de Derecho Mercantil Liber Amicorum Profesor Dr. Francisco Vicent Chuliá* (Alonso Espinosa, F. J., Cuñat Edo, V., Massaguer, J., Gallego Sánchez, E. y Petit Lavall, M. V. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 265-280.

Fajardo Garcia, G., "Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio trabajador. Consecuencias", en AA.VV., Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores (Fajardo García, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 229-264.

Fajardo Garcia, G., "Causa y objeto de la cooperativa de trabajo asociado", en AA.VV., Cooperativa de trabajo asociado y Estatuto jurídico de sus socios trabajadores (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 183-210.

Fajardo García1, G., y Frantzeskaki, M., "La economía social y solidaria en Grecia. Marco jurídico, entidades y principales características., *REVESCO*, nº 125, 2017, pp. 49-88.

Fajardo Garcia, G. "Capital social, acciones y participaciones de la sociedad laboral: clases, representación y valoración", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo Garcia, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 677-708.

Fajardo García, G., "La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica", *REVESCO, nº* 128, 2018, pp. 99-126.

Fajardo García, G., "La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 589-632.

Fajardo García, G., "El reconocimiento legal de la economía social en Europa. Alcance y consecuencias", *Cooperativismo & Desarrollo*, nº 27, 2019, pp. 1-31.

Fajardo García, G. y Senent Vidal, M. J., "Aspectos relevantes de la investigación jurídica en economía social", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 56, 2006, p. 187-224.

Felber, C., “La Economía del Bien Común: un modelo económico con futuro”, *Dossieres EsF*, nº 13, 2014, pp. 20-23.

Fernández de Córdoba Claros, I., “La separación y exclusión de los socios en las sociedades de capital”, *RdS*, nº. 41, 2013, pp. 281-330.

Fernández López, M. F., y Rodríguez Piñero, M., “La relación laboral especial de alta dirección y el Real Decreto 1382/1985”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 1988.

Fernández Sahagún, M. S., “Particularidades de la sociedad laboral como sociedad mercantil especial (Comentario de la Sentencia 441/2021 de la Audiencia Provincial de Barcelona, 20 de enero 2021)”, *RdS*, nº 63, 2021.

Fernández-Albor Baltar, A., “Sociedades anónimas Laborales: aspectos societarios y problemática de adaptación a la nueva regulación en materia de sociedades”, *Dereito*, nº 1, 1992, pp. 151-188.

Fici, A., “La empresa social italiana después de la reforma del tercer sector”, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 36, 2020, pp. 177-193.

Forniés Baigorri, A., “La participación de los trabajadores en la empresa en el derecho comunitario y en el derecho español. La ley de 25 de abril de 1986 de sociedades anónimas laborales”, en AA.VV., *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, Consejo General del Notariado, Madrid, 1988, pp. 349-351.

Gadea Soler, E., “Universidad y Cooperativismo. Delimitación del Concepto de Cooperativa en una Sociedad Democrática avanzada: Referencia a los Principios Cooperativos y a su discutida vigencia”, *Boletin de la Asociacion Internacional de Derecho cooperativo*, nº 42, 2008, pp. 37-50.

Gadea Soler, E., “Estudio sobre en concepto de cooperativa: Referencia a los Principios Cooperativos y su discutida vigencia”, *Boletín JADO*, nº 17, 2009, pp. 165-185.

Gadea Soler, E. y Atxabal Rada, A., “Presentación del monográfico. Las sociedades cooperativas construyen un mundo mejor”, *REVESCO*, nº 117, 2015, pp. 7-11.

Gallego Sánchez, E., “Articulo 225. Deber de diligente administración”, en AA.VV., *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (Rojo Fernández Río A. y Beltrán Sánchez, E. M. coords.), Thomson Reuters-Civitas Madrid, 2011, pp. 1487-1498.

Gallego Sánchez, E., *Derecho Mercantil. Primera Parte*, Tirant lo Blanch, Valencia 2015.

Gallego Sánchez, E., *Derecho Mercantil. Parte primera*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

García Álvarez, B., "Sobre la noción de interés social en las sociedades cooperativas y los principios cooperativos", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 34, 2019, pp. 235-278.

García Calvente, Y., "Economía del bien común: análisis y propuestas sobre la constitucionalidad de su incentivación fiscal", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 26, 2015, pp. 261-302.

García Campá, S, Senent Vidal, M. J, "¡Mis socios no me dejan conciliar! El derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en las sociedades cooperativas. Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda), de 16 de junio de 2016", *CES*, nº 38, 2016, pp. 193-220.

García Cruces, J. A. *Derecho de Sociedades Mercantiles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

Garcia Cruces, J. A., *Derecho de Sociedades Mercantiles*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

García de Rentería, J. y Iglesias Prada, J. L., "Las sociedades de capital. Las acciones y las participaciones sociales. Las obligaciones I", en AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil* (Menéndez A., y Rojo, A. dirs.), Vol. I., Aranzadi, Navarra, 2020, pp. 485-507.

García Jiménez, M., "Alcance jurídico laboral de la relación societaria entre el socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado", en AA.VV., Cooperativa de trabajo asociado y Estatuto jurídico de sus socios trabajadores (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 293-314.

García Jiménez, M., "Análisis Crítico de la regulación de la sociedad participada", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 439-466.

García Ortega, J., "Sociedades Laborales: cuestiones de seguridad social", en en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2018, pp. 1097-1118.

García Ruiz, E., "Significado y particularidades de la sociedad laboral del siglo XXI", *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa Economía Social: crecimiento económico y bienestar,* Valencia, 2016.

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,* nº. 123, 2017, pp. 64-93.

García Ruiz, E., "La participación de los trabajadores en el capital social de las sociedades laborales y sus posibles formas de financiación", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa,* nº. 30, 2017, pp. 85-119.

García Trevijano, J. A., ¨Relación orgánica y relación de servicio en los funcionarios públicos", *RAP*, nº 13, 1954, pp. 53-101

Garnacho Cabanillas, L., "Transparencia y conflictos de interés de administradores y directivos", en AA.VV., *Sociedades cotizadas y transparencia en los Mercados* (Roncero Sánchez, A. coord.), Aranzadi, Navarra, 2019, pp. 339-372.

Garrigues, J., *Tratado de Derecho Mercantil*, Revista de Derecho Mercantil, Madrid, 1947.

Garrigues, J., *Curso de Derecho Mercantil*, Silverio Aguirre, Madrid, 1955.

Gaviria Gutiérrez, E., "Sociedad de responsabilidad limitada con un socio capitalista y un socio industrial", *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas,* nº. 89, 1990, pp. 13-25.

Ghai, D., "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, nº 2 (vol. 122), 2003, p. 125-160.

Gil y Gil, J. L., "Trabajo decente y reformas laborales", *Revista Derecho social y empresa*, nº. 7, 2017, pp. 21-78.

Gil y Gil, J. L., "Alcance de la reforma laboral de 2021", Noticias CIELO, nº Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021.

Gimeno Feliú, J. M., "La crisis sanitaria COVID 19 y su incidencia en la contratación pública", *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, nº 82-87, 2020, pp. 42-53.

Gimeno Ribes, M., "La cogestión en sociedades y grupos transfronterizos", *RdS,* nº 60, 2020.

Girón Tena, J., *Derecho de Sociedades Anónimas,* Valladolid, 1952.

Girón Tena, J., "La responsabilidad de los administradores de la Sociedad Anónima en el Derecho español", *A.D.C,* nº 2, 1959, pp. 419-450.

Girón Tena, J., *Derecho de sociedades: Parte general. Sociedades colectivas y comanditarias*, Madrid, 1976.

Girón Tena, J., "Las sociedades mercantiles en el Código de Comercio", *Centenario Código de Comercio,* Ministerio de Justicia, Centro de Publicaciones, Madrid, 1986.

Girona Cascales, I., "La economía social en la agenda de la Unión Europea", en AA.VV., *Economía social y derecho, problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Gómez Manresa, M. F. y Pardo López, M. M. dirs.), Comares, Granada, 2013, *pp.* 485-503.

Gispert Pastor, M. T., "Aproximación a una nueva realidad económica: la Sociedad Anónima Laboral", *Revista jurídica de Catalunya* ,Vol. 82, nº 2, 1983, pp. 269-330.

Gómez Barahona, A., "Modelo económico y Tribunal Constitucional", *Anales de estudios económicos y empresariales*, nº 2, 1987, pp. 235-246.

Gómez Calero, J., *Las sociedades laborales*. Comares, Granada, 1999.

Gómez Porrua., J. M., "La nueva regulación de las sociedades laborales", *DN,* nº 80, 1997, pp. 1-30.

González-Posadas Martínez, E., *El Derecho del Trabajo una reflexión sobre su evolución histórica,* Universidad de Valladolid, Valladolid, 1996.

Grimaldos García, M. I., "Especialidad en materia de órgano de administración" en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M. dir.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 185-212.

Grimaldos García, M. I., "El impulso de la Responsabilidad Social de la Empresa en las Entidades de Economía Social: los deberes de los administradores de las sociedades laborales como caso paradigmático.", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa,* nº 33, 2018, pp. 73-104.

Grimaldos García, M. I., "La acción individual de responsabilidad contra los

administradores de las sociedades de capital: Por fin una solución legislativa sobre su régimen jurídico", en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital* (González Fernandez, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1287-1296.

Guerra Martín, G., "El plan de acción de la Comisión Europea en materia de derecho de sociedades y gobierno corporativo", *RdS*, nº 40, 2013, pp. 557-571.

Guerrero Trevijano, C., "La protección de la discrecionalidad empresarial en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.", *RdM*, nº 298, 2015, pp. 147-182.

Guerrero Trevijano, C., *El deber de diligencia de los administradores en el gobierno de las sociedades de capital*, Civitas, Madrid, 2015.

Guerrero Trevijano, C., "Sociedades de capital V. Órganos sociales (II). Administradores", en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma C. dir.), Atelier, Barcelona, 2017, pp. 221-254.

Hansmann, H. B., "The Role of Nonprofit Enterprise", *The Yale Law Journal*, nº 5, 1980, pp. 835-902.

Henrÿ, H., "Superar la crisis del estado de bienestar: el rol de las empresas democráticas, una perspectiva jurídica", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 24, 2013, pp. 11-20.

Hernando Cebriá, L., "El interés social de las sociedades de capital en la encrucijada: interés de la sociedad e interés en la sociedad, la responsabilidad social corporativa y la "tercera via" societaria", *Revista de Derecho Bancario*, nº 133, 2014, pp. 79-126.

Herranz de la Casa, J. M., "La comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las organizaciones de la Economía Social", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 165, 2021, pp. 165-191.

Hierro Anibarro, S. y Zabaleta Díaz, M., "Cogestión y gobierno corporativo en Europa: un viaje de ida y vuelta", *RdS*, nº 52, 2018.

Hiez, D., "La richesse de la loi Économie sociale et solidaire", *Revue des sociétès*, nº 3, 2015, p. 147-163.

Hiez, D., "Le droit coopératif et l'économie sociale et solidaire en France", *Cooperativismo & Desarrollo*, Vol. 27, nº 114, 2019, pp. 1-30.

Hiez, D., "Loi Pacte, coopératives el économie sociale et solidaire", *RTDCom*, nº 4, 2019, pp. 929-949.

Iglesias Prada, J. L., Administración y delegación de facultades en la sociedad anónima, Madrid, Tecnos, 1971.

Jaeger, P. G*., L'interesse sociale rivisitato (quarant'anni dopo*), Giur. Comm. 2000, pp. 795 y ss, cita en Marcolungo, C., [5 de octubre de 2010], Interesse pubblico, interesse sociale o interesse dei soci?, *Diritto dei Servizi Publlici*. Disponible en http://www.dirittodeiservizipubblici.it/articoli/articolo.asp?id=407

Jiménez Jiménez, J. C., "Estudio preliminar: economía y tercer sector", en AA.VV., *La economía social en España: Un enfoque económico del tercer sector* (García Delgado, J. L. dir.), Fundación ONCE, 2005, pp. 13-24.

Jordá García, R., "Sociedades mercantiles con fin social" en AA.VV., *La empresa social y su organización* (Andreu Martí, M.M., dir.), Marcial Pons, Madrid, 2014, pp. 305-329.

Jordá García, R., "Régimen jurídico del capital social (ii). Modificaciones estatutarias que afectan al capital social. Régimen de autocartera" en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., Dir.) Thomson Reuters, Navarra Aranzadi, 2017, pp. 109-134.

Juliá Igual, J. F. y Gallego Sevilla, F. P., "Principios cooperativos y legislación de la sociedad cooperativa española. El camino hacía el fortalecimiento de su carácter empresarial", *REVESCO*, nº. 70, 2000, pp. 125-146.

Juste Mencía, J. y Campins Vargas, A, "La retribución de los consejeros delegados o de los consejeros con funciones ejecutivas. El contrato entre el conejero ejecutivo y la sociedad (art. 249.3 y 4 y 529 octodecies LSC), en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández de la Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 757-796.

Kirsch, A., *Women on Board Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance*, European Union, 2021.

Langle y Rubio., E., *Manual de Derecho Mercantil Español*, Tomo1, Bosch, Barcelona, 1950.

Laville, J. L, "Économie solidaire: les enjeux européens", Hermes la revue, nº 36, 2003, pp. 27-35.

Laville, J. L., "A economía solidária: Um movimento internacional", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº, 84, 2009, pp. 7-47.

Lázaro Sánchez, E. J., "La calificación "laboral" de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de su adquisición y perdida", en AA.VV., Régimen jurídico de las sociedades laborales. Estudio sistemático de la Ley 4/1997 (Alonso Espinosa F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp.17-46.

Lázaro Sánchez, E. J., "Capítulo I, Régimen societario. Artículo 4. Registro Administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y participadas*, (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 22-67.

Lázaro Sánchez, E. J., "La integración de las sociedades laborales en la economía social: una cuestión de "calificación"", en AA.VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital. V. II. Liber Amicorum Fernando Rodríguez Artigas y Gaudencio Esteban Velasco* (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 729-748.

Lejarriaga Perez de las Vacas, G., 2La sociedad cooperativa desde la perspectiva de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y las sociedades anónimas laborales frente al concepto jurídico de cooperativa", *REVESCO*, nº 61, 1995, pp. 89-106.

Limón Luque, M. A., *Administradores y Directivos de las Sociedades Mercantiles y Capitalistas: su configuración como relación laboral y su encuadramiento en la seguridad social*, Aranzadi, Navarra, 2004, pp. 122-142.

Llebot Majó, J. O., "El deber general de diligencia (art. 225.1 LSC)", en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio*

y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015 (Rodríguez Artigas, F., Fernández dela Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 317-345.

Llebot Majó, J. O., "Los deberes y responsabilidades de los administradores", en AA.VV., *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Rio, A. J. y Beltrán Sánchez, E. dirs.), Tirant lo Blanch ,Valencia, 2016, pp. 27-58.

Llobregat Hurtado, M. L, *Mutualidad y empresas cooperativas*, Jose Mª Bosch, Barcelona, 1990.

Llobregat Hurtado, M. L., "Reflexiones sobre el régimen jurídico de las sociedades anónimas laborales y las cooperativas de trabajo asociado", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 8, 1996, pp. 123-142.

López Gandía, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

López Gandía, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

López Gandía, J., "Aspectos laborales y de la Seguridad Social. Las sociedades laborales desde el derecho del trabajo. Cuestiones centrales y propuestas de reforma", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 19, 2008, pp. 251-262.

López Gandía, J., "Las sociedades laborales desde el derecho del trabajo. Cuestiones centrales y propuestas de reforma", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 19, 2008, pp. 251-262.

López Gandía, J., "Socios trabajadores y seguridad social", en AA.VV., P*articipación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo Garcia, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 355-394.

López i Mora, F., "Las sociedades anónimas laborales", *Revista de treball*, nº 5, 1987, pp. 9-25.

López i Mora, F, "Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 31, 1999, pp. 9-46.

López i Mora, F., "Socios trabajadores de cooperativas y Estatuto profesional: revisión crítica y propuestas", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 315-325.

López Rodríguez, J., "The promotion of both decent and green joobs trough cooperatives", *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, nº 54, 2019, pp. 115-129.

López Sánchez, A.," La sociedad. Contrato y persona Jurídica", en AA.VV., *Derecho Mercantil, Vol. 3. Las sociedades mercantiles* (Jiménez Sánchez G. J. y Díaz Moreno, A. coords.), Marcial Pons, Madrid, 2013, pp. 35-68.

Luján Alcaraz, F, "Las sociedades laborales: aspectos laborales y de Seguridad Social", en AA.VV., *Régimen jurídico de las sociedades laborales* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 149-173.

Luján Alcaraz, J., "El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 5, 1999, pp. 127-140.

Macías Ruano, A. J., *Las sociedades cooperativas y la adaptación de sus principios al mercado,* Cajamar Caja Rural, 2016.

Magriñá, J., *La sociedad anónima laboral*, CEAC, Barcelona, 1986.

Mambrilla Rivera, V. y Quijano González, J., "Los deberes fiduciarios de diligencia y lealtad. En particular, los conflictos de intereses y las operaciones vinculadas", en AA.VV., D*erechos de Sociedades Anónimas. Estructura de Gobierno y Mercados* (Rodríguez Artigas, F. coord.), Aranzadi, Navarra, 2006, pp. 922-934.

Mambrilla Rivera, V., "Las concretas manifestaciones del deber general de diligencia de los administradores", en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández de la Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 345-383.

Marti Lacalle, R., *El ejercicio de los Derechos de la minoría en la Sociedad Anónima Cotizada*, Aranzadi, Navarra, 2003.

Martín Puebla., E., "El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente", en AA.VV., Empleo, Trabajo, y economía social (Morgado panadero, P., coord..), Comares, Granada, 2009, pp. 139-163.

Martín Valverde, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2015.

Martínez Flórez, A., "Los derechos individuales de los socios ante la modificación de estatutos sociales en la sociedad limitada.", *RdS*, nº 35, 2010, pp. 33-63.

Martínez Martínez, D. F., "Artículo 20. Reconocimiento", en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 276-301.

Martínez Martínez, D. F., "El deber de diligencia y responsabilidad de los administradores de las sociedades no cotizadas a la luz del artículo 31 bis del Código Penal o la obligación de implementar programas de compliance penal", en AA.VV., Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital (González Fernandez, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1265-1283.

Matorras Díaz-Caneja, A., "Altos cargos y doble vínculo: crítica a los excesos de la doctrina del vínculo", *Aranzadi Social*, n.º 3, 2010, pp. 65-93.

McGill, M. E. y Wooten, L. M., "Management in the Third Sector", *Public Administration Review*, Vol. 35, nº 5, 1975, pp. 444-455.

Mcinsey, *Women in the workplace* 2018, 2018. Disponible en https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018.

Megías López, J., "La creación de valor tolerante: un modelo de compatibilidad jurídica entre interés social y responsabilidad corporativa", en AA.VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital, Liberamicorum Fernando Rodríguez Artigas y Gaudencio Esteban Velasco* (Juste, J. y Espín, C. coords.) 2017, pp. 555-585.

Meira, D., *O Regime Económico das Cooperativas no Direito Português O capital social*, Vida Económica, Oporto, 2009.

Meira., D., “A Lei de Bases da Economía Social portuguesa. Breve presentaçâo”, *Cooperativismo e economía social*, nº 35, 2012-2013, pp. 231-236.

Meira., D., “A Lei de Bases de Economia Social portuguesa: do projeto ao texto final”, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 24, 2013, pp. 21-52.

Meira, D., “O regime económico das cooperativas à luz do novo Código Cooperativo português”, Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo, nº 50, 2016, pp. 309-347.

Meira, D. y Ramos, M. E., “Empresas sociais e sociedades comerciais: realidades convergentes o divergentes”, *Cooperativismo & Desarrollo*, nº 27. 2019, pp. 1-33.

Meira, D., “Los grupos económicos cooperativos y el reto de cuantificar las entidades de la economía social”, *REVESCO*, nº 131, 2019, pp. 103-124.

Meira, D. y Ramos, M. E., “Os princípios cooperativos no contexto da reforma do código cooperativo portugués”, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 27, 2015, pp. 401-428.

Menéndez Menéndez, A., *Constitución, sistema económico y derecho mercantil*, Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 1982.

Mercader Uguina, J. R., “Algunas reflexiones sobre el controvertido encuadramiento en la Seguridad Social de los Socios de Sociedades Laborales”, Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral, nº 97, 1999, pp. 9-20.

Mercader Uguina, J. R, “Contrato de trabajo y contrato de sociedad: una larga historia de encuentros y desencuentros”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 172, 2015.

Mercader Uguina, J. R. *Lecciones de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., *“*La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)”, *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 1997, pp. 1155-1199.

Mertens, S., "Définir l'économie sociale", *Les cahiers de la Chaire Cera. Entrepreneuriat et Management en Economie Sociale*, n° 2, 2007, pp. 19-21.

Miranda Serrano, L. M., "Defensa de la competencia y adquisiciones de empresas en crisis en la Unión Europea", *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, 2003, 9-III, pp. 183-216.

Molitor, E. "Rapporto di lavoro e rapporto sociale", *Rivista delle Societá*, 1959, pp. 835-847.

Montesinos Oltra, S., "La ley de economía social, interés general y regímenes tributarios especiales", *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 23, 2012, pp. 9-36.

Montolio Hernández, J. M., "Economía Social: concepto, contenido y significación en España, *CIRIEC-España*, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 42, 2002, pp. 5-32.

Montoya Melgar, A., "Sobre el socio trabajador de la cooperativa de trabajo asociado". en. AA.VV., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, pp. 139-154.

Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2017.

Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2021.

Mozón Campos, J. L., "La economía social en España", *CIRIEC-España*, *Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 0, 1987, pp. 19-29.

Monzón Campos, J. L., "Economía Social y conceptos afines, fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 56, 2006, pp. 9-24.

Monzón Campos J. L. y Herrero Montagud., M., "Empresas sociales, emprendimiento social y economía social", *Revista Española del tercer sector*, nº 35, 2017, pp. 19-45

Monzón Campos J. L., Calvo Ortega, R., Chavés Ávila, R, Fajardo García G., Valdés Dal Re, F., *Informe para la elaboración de una ley de fomento de la economía social*, CIRIEC, 2009.

Monzón Campos, J. L. y Chaves Ávila, R., "Medición y estadísticas de la economía social. Avances y retos", *Mediterráneo Económico*, nº 32, 2019, pp. 463-481.

Moreno Serrano, E., "Informe de la Unión Europea sobre un estatuto para la empresa social", *RdS*, nº 51, 2017, pp. 373-375.

Morgado Panadero, P., "Trabajo Autónomo, trabajo asociado e igualdad de oportunidades", en AA.VV., *Empleo, Trabajo, y economía social* (Morgado Panadero, P., coord..), Comares, Granada, 2009, pp. 49-66.

Morillas Jarillo, M. J, "Concepto y clases de cooperativas", en AA.VV., *Tratado de Derecho de Cooperativas* (Peinado Gracia, J. A. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 111-142.

Morillas Jarillo, M. J. y Feliú Rey, M. I., *Curso de Cooperativas*, Tecnos, Madrid, 2002.

Mugarra Elorriaga, A. "Balance Social y Responsabilidad Social en las Empresas de Economía Social", *Mediterráneo Económico*, nº 6, 2004, pp. 311-331.

Múnkner, H. H., How co-operative are social co.operatives? *Cooperativismo y economía social*, nº 38, 2015-2016. pp. 33-75.

Muñoz Martín, N. "La disolución de sociedades de responsabilidad limitada", en AA.VV., *Derecho de sociedades de responsabilidad limitada, Tomo II (Rodríguez Artigas, F., García Villaverde, R., Fernández De La Gándara, L., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. y Esteban Velasco, G. dir.)*, MacGraw-Hil, Madrid, 1996, pp. 1053 y ss.

Murphy, L., McCarthy, O. y Carroll, B." No Heir apparent? Exploring the Worker Co-operative Model as a Solution to Family Business Continuity", *JEOD-Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity*, Volume 6, nº 2, 2017, pp. 20-39.

Namorado, R., "El orden jurídico-constitucional del cooperativismo portugués", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 11, 2000, pp. 135-150.

Namorado, R., "El encuadramiento jurídico de la economía social. Introducción al caso portugués", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 17, 2006, p. 9-34.

Nasioulas, I., Greek Social Economy at the crossroads Law 4019/2011 and the institutionalization challenge, *Working paper CIRIEC*, nº 2011/10, 2011.

Nasioulas, I., "Social Cooperatives in Greece. Introducing New Forms of Social Economy and Entrepreneurship", *ISRS*, nº 2, 2012, pp. 141-161.

Navarro Lérida, M. S., “Las empresas ante el espejo. Una revisión del concepto de interés social en la nueva economía. Economía colaborativa, información no financiera y blockchain”, *RdS*, 56, 2019.

Navarro Matamoros, L., “Art. 11. Derecho de suscripción preferente”, en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas (Alonso Espinosa, F. J., dir.)*, Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 160-173.

Navarro Matamoros, L., “Artículo 12. Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales”, en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 173-178.

Nogler, l., “El trabajo asociado: delimitación y características”, en AA.VV., *Empleo, Trabajo, y economía social* (Morgado panadero, P., coord..), Comares, Granada, 2009., pp. 11-25.

O' Shaughnessy, M. y O' Hara, P., “Social Enterprise in Ireland Why WISEs dominate the discourse”, *Nonprofit Policy Forum*, nº 7(4), 2016, pp. 461-485.

Olavarría Iglesia J., “Las sociedades participadas: ¿un avance o un peligro?, en AA.VV., *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y socia*l (Fajardo García, G., coord..), CIRIEC, Valencia, 2015, pp. 219-224.

Ordeig Fos, J. M., “Afiliación de socios y administradores de sociedades mercantiles: Un viaje normativo”, *Revista Tribuna Social*, nº 88, 1998.

Orejas Casas, J. A., La organización y dirección de las fundaciones, *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 32, 2018, pp. 305-371.

Orellana Zambrano, W.E. y Monreal Garrido, M., *Trabajo asociado y emprendimiento cooperativo en la comunidad valenciana,* CIRIEC-España, 2017.

Ortega Lozano, P. G., “Criterios delimitadores del personal directivo como relación laboral de carácter especial: La recíproca confianza en el vínculo”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, nº 4, 2022, pp. 231-264.

Ortiz García, P., “El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”, *Sociología del Trabajo, nueva época*, nº. 82, 2014, pp. 73-92.

Ovejero Bernal, A., “Las colectividades libertarias: una propuesta para salir de la crisis global en que nos encontramos”, *Libre pensamiento*, nº 95, 2018, pp. 18-25.

Ovejero Bernal, A., “Autogestión laboral: un instrumento útil para hacer frente a las secuelas de la pandemia”, *Lección Inaugural curso 2021-2022 del Campus de Palencia de la Universidad de Valladolid*, 2021.

Pagador López J., “Las sociedades laborales. Las sociedades de garantía recíproca”, en AA.VV., *Tratado de derecho mercantil* (Olivencia, M., Fernandez-Novoa, C. y Jiménez de Parga R., dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2005.

Pagador López, J., “La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca. Vol. II”, en AA.VV., *Tratado de Derecho Mercantil (*Jiménez Sánchez, G. coord.), Marcial Pons, Madrid, 2005. Prólogo.

Palomeque López, M. C., “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, nº I, 2000, pp. 429-443.

Palomeque López, M. C., “La participación de los trabajadores en la empresa (Una revisión institucional)”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº 133, 2007, pp. 5-34.

Palomeque López, M. C., *Derecho del trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2017.

Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2021.

Paniagua Zurera, M., *Mutualidad y lucro en las sociedades cooperativa*s, McGraw-Hill, Madrid, 1997.

Paniagua Zurera, M., “La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca. Vol. I”, en AA.VV., *Tratado de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2005.

Paniagua Zurera, M., *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía socia*l, Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires, 2011.

Paniagua Zurera, M., "Los empresarios de la economía social y su valor social añadido (Del soft law comunitario a la precursora ley española de economía social)", *Revista de Fomento Social*, nº 66, 2011, pp. 359-400.

Paniagua Zurera, M., "Las empresas de inserción sociolaboral y las cláusulas sociales en la contratación pública: dos instrumentos necesarios para la innovación social hacia el desarrollo", *REVESCO*, nº 112, 2013, pp. 176-212.

Paniagua Zurera, M., "Las sociedades laborales ante el Anteproyecto de ley de nuevo Código Mercantil" en AA.VV., *Estudios sobre el futuro Código Mercantil. Libro Homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*, Universidad Carlos III, Madrid, 2015, pp. 726-744.

Paniagua Zurera, M., "La singularidad tipológica de la sociedad laboral y su legislación adecuada. (A propósito de la Proposición de Ley de Sociedades Laborales de Confesal y de la aplicación judicial de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales)", *RdS*, nº 44, 2015, pp. 171-232.

Paniagua Zurera, M., *Derecho Mercantil (Empresa, empresario, derecho de sociedades, derecho preconcursal y concursal)*, Iustel, Madrid, 2017.

Pardo López, M. M., "Crisis, Estado Social y Sociedad" en AA.VV., *La empresa social y su organización jurídica* (Andreu Martí, M. M. (dir. y coord.), Marcial Pons, Madrid, 2014.

Paz-Ares Rodríguez, C. "Ánimo de Lucro y concepto de sociedad" en AA.VV., *Derecho mercantil de la Comunidad Económica Europea: estudios en homenaje a José Girón Tena*, Civitas, Madrid, 1991, pp. 729-753.

Paz-Ares Rodríguez, C., *Comentario al artículo 1665, Comentario del Código Civil*, Tomo II, Ministerio de Justicia, Madrid, 1993.

Paz-Ares Rodríguez, C., "La responsabilidad de los administradores como instrumento de gobierno corporativo", *Indret* ,2003, nº 4.

Paz-Ares Rodríguez, C., "La sociedad colectiva: posición del socio y distribución de resultados", en AA.VV., *Curso de derecho mercanti*l (Uría, R. y Menéndez Menéndez, A. dirs.), Civitas, Madrid, 2006 pp. 639-658.

Paz-Ares Rodríguez, C., "La sociedad en general: elementos del contrato de sociedad", en AA.VV., *Curso de Derecho Mercantil* (Uría Menéndez, R. dir.), Civitas, Madrid, 2006, pp. 503-529.

Paz-Ares Rodríguez, C., "El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos", *InDret*, nº 1, 2008.

Paz-Ares Rodríguez, C., "El enigma de la retribución de los consejeros ejecutivos", *Revista de Derecho del Mercado de Valores*, nº 2, 2008, pp. 15-88.

Paz-Ares Rodríguez, C., "La anomalía de la retribución externa de los administradores", *Indret*, nº 1, 2014, pp. 1-53.

Paz-Ares Rodríguez, C., "El concepto de sociedad profesional", *Actualidad jurídica Uría Menéndez,* nº. 49, 2018 (Ejemplar dedicado a: Homenaje al Profesor D. Aurelio Menéndez Menéndez), pp. 199-230.

Paz-Ares Rodríguez, C., "Las sociedades mercantiles", en AA.VV., *Lecciones de Derecho Mercantil*, Vol. I / Menendez, A. y Rojo A. dirs.), Thomson Reuters, Navarra, 2020, pp. 407-411.

Paz Canalejo, M., "La cooperativa como superación del esquema clásico de las relaciones laborales: los socios de trabajo y las cooperativas de producción ante la reforma legislativa", *Revista de Política Social*, nº 133, 1982, pp. 7-77.

Paz Canalejo, N., *Comentario sistemático a la ley 5/2011 de Economía Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

Paz Canalejo, N. y Vicent Chuliá, F., *Ley general de cooperativas Vol 1, artículos 1 a 28*, Comentarios al Código de Comercio y legislación mercantil especial, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1989.

Paz Canalejo, N. y Vicent Chuliá, F., "De las cooperativas de trabajo asociado", en AA.VV., *Comentarios al Código de Comercio y Legislación Mercantil Especial. Ley General de Cooperativas* (Sánchez Calero, F., y Albadejo M., dirs.), Revista de Derecho Privado, Madrid, 1994.

Pedreño Frutos, J. A. y Messeguer Sánchez, V., "El futuro de las políticas europeas para la economía social pasa por un plan de acción", *Mediterráneo Económico*, nº 32, 2019, pp. 395-406.

Peinado Gracia, J. I., "Sociedades Cooperativas. Otros tipos mutualistas. Agrupaciones de interés económico", en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma, C. dir), Atelier, Barcelona, 2017, pp. 495-529.

Peinado Gracia, J. I. y Moreno Liso, L., "Las sociedades cotizadas. Las sociedades profesionales", en AA. VV., *Lecciones de derecho empresarial* (Alcalá Díaz, María Ángeles dir.). 3a edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 343-374.

Peinado Gracia, J. I. y González Fernández, M. B., "Los derechos del socio", en AA.VV., *Derecho Mercantil: vol. 3. Las sociedades mercantiles* (Jiménez Sánchez, G. J. y Díaz Moreno, A. coords.), Marcial Pons, 2013.

Peñas Moyano, M. J., *Las prestaciones accesorias en la sociedad anónima*, Aranzadi, Navarra, 1996.

Pérez Amorós, F., "El trabajador como sujeto del Derecho del Trabajo español (Su concepto legal y su emplazamiento en el estudio del Derecho del Trabajo)", *Revista de Política Social*, nº 133, 1982, pp. 79-108.

Pérez Campos A. I., "Socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado: ¿asalariado y/o autónomo?: evolución, tendencias y nuevas propuestas", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 38, 2021, pp. 55-92.

Pérez de Mendiguren Castresana, J. C., Etxezarreta Etxarri E. y Guridi Aldanondo. L., "Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate", *Papeles de la economía Solidaria*, n°1, 2009.

Pérez de Uralde, J. M., "Aplicación, desarrollo y reforma de la Ley 5/2011 de Economía Social. ¿Un derecho debilitado?", *REVESCO*, nº 125, 2017, pp. 134-158.

Pérez Troya, A., "La incorporación de la perspectiva de género en el derecho mercantil", *RdM*, nº 288, 2013, pp. 27-88.

Pérez Troya, A., "La inserción de la diversidad de género en el sistema de Gobierno Corporativo y su reflejo en la Ley de sociedades de capital", en AA.VV., *Gobierno corporativo e igualdad de género. Realidad y tendencias regulatorias actuales* (Campuzano Laguillo, A. B. y Pérez Troya, A. Dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pp. 184-209.

Piñero Rodríguez, M., "La dependencia y la extensión del ámbito del derecho del trabajo", *Revista de Política Social*, nº 71, 1966, pp. 147-167.

Piñeyroa de la Fuente, A. J., "Los retoques en la parte general de Derecho de la Seguridad Social que introduce la Ley de acompañamiento de 1998. Especial referencia a los administradores sociales y al reintegro de prestaciones indebidamente percibidas*", Revista de Relaciones Laborales*, nº 5, 1998.

Piñeyroa de la Fuente, A., *Normativa práctica del sistema español de seguridad social: régimen General y Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos-RETA*. Ediciones Cinca, Madrid, 2013.

Piñol Aguade, J. M., "Anotaciones a las sociedades anónimas laborales (SAL)", *RCDI*, nº 513, 1976, pp. 307-338.

Portellano Díez, P. y Mercader Uguina, J.R., "La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctic*a, nº 1, 1997, pp. 1155-1199.

Portugués Castro, M., Valenzuela González, J.R. y Navarro Corona, C., "Diseño y validación de un test de evaluación del potencial en emprendimiento social", *REVESCO*, nº 128, 2018, pp. 192-211.

Prades Cutillas, D., *La responsabilidad del administrador en las sociedades de capital*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

Prieto Juárez, J. A., "Régimen jurídico del trabajo asociado en las sociedades laborales", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1051-1084.

Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo "*Sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas*" (2013/2127(INI)).

Quijano González, J., *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima. Aspectos sustantivos,* Secretariado de Publicaciones D.L., Valladolid, 1985.

Quijano González., J., "Principales aspectos del estatuto jurídico de los administradores: nombramiento, duración, retribución, conflicto de intereses, separación. Los suplentes" en A.A.V.V., *Derecho de sociedades de responsabilidad limitada, Tomo I* (Rodríguez Artigas, F., García Villaverde, R., Fernández De La Gándara, L., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. y Esteban Velasco, G. dir.) Mc Graw Hill, Madrid, 1996, pp. 643-676.

Quijano González, J., "Ideas generales y reforma del sistema de impugnación español de los acuerdos sociales", *La Notaria*, nº 2, 2013, pp. 60-69.

Quijano González, J., "Los presupuestos de la responsabilidad de los administradores en el nuevo modelo del Consejo de Administración". *RdM*, nº 296, 2015, pp. 135-157.

Quijano González, J., "Los presupuestos de la responsabilidad de los administradores en el nuevo modelo del Consejo de Administración (arts. 236.1 y 2 LSC)", en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández de la Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L. A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 591-613.

Recalde Castells, A. J., "La prueba en la regla de la discrecionalidad empresarial (business judgement rule)", en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital* (González Fernandez, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1185-1213.

Ribas Ferrer, V., *El deber de lealtad del administrador de sociedades,* La ley, Madrid, 2010.

Ribas Ferrer, V., "Articulo 225. Deber de diligente administración", en AA.VV., *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (Rojo Fernández Río A. y Beltrán Sánchez, E. M. coords.), Thomson Reuters-Civitas Madrid, 2011, pp. 1608-1620.

Ribas Ferrer, V., "Articulo 226. Deber de lealtad", en AA.VV., *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (Rojo Fernández Río A. y Beltrán Sánchez, E. M. coords.), Thomson Reuters-Civitas Madrid, 2011, pp. 1620-1626.

Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 213-243.

Rodríguez Artigas, F., *Consejeros delegados, comisiones ejecutivas y consejeros de administración: la delegación en el órgano administrativo de la S.A.*, Editorial Montecorvo, Madrid, 1971.

Rodríguez Artigas, F., "Determinación del objeto social", en AA.VV., *Derecho de Sociedades Anónimas I Fundación* (Alonso Ureba, A., Duque Domínguez, J., Esteban Velasco, G., García Villaverde, R. y Sánchez Calero, F. coords.), Civitas, Madrid, 1990, pp. 143-166.

Rodríguez González, A., *La amortización de acciones en la SA (especial referencia al art. 164.3 TRLSA)*, Aranzadi, Navarra, 2005.

Rodríguez González, A., "El principio de igualdad de los accionistas y exclusión del derecho de suscripción preferente", *RdM*, nº 274, 2009, pp. 1469-1498.

Rodríguez González, A., "Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro en las cooperativas de iniciativa social. Análisis de su relación con los principios cooperativos", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 26, 2015, pp. 187-232.

Rodríguez González, A., "El órgano de administración de las sociedades laborales", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 883-910.

Rodríguez González, A., "Buen gobierno y equidad de género en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles", en AA.VV., *Actores, actuaciones y controles del buen gobierno societario y financiero* (Fernández-Albor Baltar A. y Pérez Carrillo, E.F. dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2018, pp. 365-385.

Rodríguez González, A., "Cooperativa-centro especial de empleo como forma jurídica de empresa para la inserción laboral. (Análisis a partir de un caso)", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 36, junio, 2020, pp. 93-130.

Rodríguez González, A., "Sociedades gestionadas por los trabajadores: la sociedad laboral", en AA.VV., *Diálogos com Coutinho de Abreu. Estudos oferecidos no aniversário do profesor,* Almedina, Coimbra, 2020, pp. 41-72

Rodríguez González, A., "Particularidades de la sociedad laboral en relación al capital social", en AA.VV., Estudios de Derecho de Sociedades y de Derecho Concursal. Libro

en homenaje al profesor Jesús Quijano González (Peñas Moyano, M. J. coord..), Universidad de Valladolid, Valladolid, 2023, pp. 729-738.

Rodríguez Piñero, M., "La relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos", *Revista de Relaciones Laborales*", nº 1, 2007, pp. 3-19.

Rodríguez Piñero, M., y Casas Baamonde, M. E, "El trabajo autónomo y le derecho del trabajo", *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, nº I, 2000, pp. 73-89.

Rodríguez Santos, E., "El régimen de atributivo de las personas socias en las sociedades cooperativas de trabajo: una revisión crítica de los modelos normativos", *Temas Laborales,* nº 144, 2018, pp. 53-87.

Roncero Sánchez., A., "La cobertura de vacantes en el consejo de administración de una sociedad anónima por el sistema de cooptación y el ejercicio del derecho de presentación proporcional", *RdS*, nº 31, 2008, pp. 187-202.

Roncero Sánchez, A., "Acciones y participaciones sociales", *RdS*, nº 36, 2011, pp. 101-122.

Sáenz García De Albizu, J. C., El objeto social en la sociedad anónima, Civitas, Madrid, 1990, pp. 215-237.

Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., "Tomo XV. Sociedades Laborales. (Ley 4/1997, de 24 de marzo)", en AA.VV., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles* (Uría Méndez R. y Olivencia, M. dirs.), Civitas, Madrid, 2000.

Sajardo Moreno, A. y Chaves Ávila, R., "Balance y tendencias en la investigación sobre tercer sector no lucrativo. Especial referencia al caso español", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 56, 2006, pp. 87-116.

Salamon, L. M., Anheier, H. K., List, R., Toepler, S., Sokolowski, S.W. and Associates, *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector,* The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies Baltimore, MD, 1999.

Saldaña Villondo, B., "Tipos especiales (II). Sociedades profesionales y laborales", en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital. Estudio de la ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria* (Embid Irujo, J. M. dir.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos Aires- Sao Paulo, 2016, pp. 527-546.

Sánchez Andrés, A., "La Acción y los Derechos de los Accionistas. Comentario al Régimen Legal de las Sociedades Mercantiles", en AA.VV., *Comentario al régimen general de las sociedades mercantiles (*Uría. R, Menéndez, A. / Olivencia dirs.*)*, Civitas, Madrid, 1994.

Sánchez-Calero Guilarte, J., "El interés social y los varios intereses presentes en las sociedades anónimas cotizadas", *RdM*, nº 246, 2002, pp. 1653-1726.

Sánchez-Calero Guilarte, J., "Creación de valor, interés social, y responsabilidad social corporativa", en AA.VV., *Derecho de Sociedades Anónimas Cotizadas (Estructura de gobierno y Mercados) Tomo I*I (Rodríguez Artigas, F. coord.), Aranzadi, Navarra, 2005, pp. 851-913.

Sánchez-Calero Guilarte, J., "La retribución de los consejeros ejecutivos", en AA.VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital: Liber Amicorum, Fernando Rodríguez Artigas, Gaudencio Esteban Velasco* (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, p. 353-387.

Sánchez-Calero Guilarte, J, Fuentes Navarro, M, y Fernández Torres, I., "La primacía de los accionistas y la RSC: ¿una compatibilidad posible?, en Seminario sobre la responsabilidad social corporativa y sus actores. Mitos y desafíos de la Responsabilidad Social Corporativa, 22 y 23 de septiembre de 2010, Madrid. Disponible en https://eprints.ucm.es/11962/1/Primacía_accionistas_y_RSC.pdf.

Sánchez Calero, F., *Los administradores en las sociedades de capital*, Civitas, Pamplona, 2007.

Sánchez Calero, F. y Sánchez -Calero Guilarte, J., *Instituciones de derecho mercantil I*, Aranzadi, Navarra, 2011.

Sánchez Calero, F. y Sánchez-Calero Guilarte, J., *Instituciones de derecho mercantil* I, Aranzadi, Navarra, 2015.

Sánchez Pachón, L. A., "Marco Jurídico de las empresas de economía social: dificultades y alternativas en la configuración de un estatuto jurídico para las entidades de la economía social", *CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 19, 2008, pp. 9-38.

Sánchez Pachón, L. A., "Capítulo 40. Acción social de responsabilidad contra los administradores y destitución automática de los afectados ", en AA. VV., *Estudios sobre*

órganos de las sociedades de capital: Liber Amicorum, Fernando Rodríguez Artigas, Gaudencio Esteban Velasco (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 1205-1226.

Sánchez Ruiz, M., "Articulo 16. Separación y exclusión de los socios", en AA.VV., *Cometario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas,* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 228-258.

Santos Martínez, V., "Sociedades laborales: implantación y renovación de una peculiar figura societaria", en AA.VV., *Derecho de Sociedades: Libro Homenaje al profesor Fernando Sánchez Calero,* vol. IV, Mc Graw Hill, Madrid 2002, pp. 4379-4466.

Senent Vidal, M. J., "El concepto de interés social en la cooperativa", *RdM*, nº 244, 2002, pp. 705-724.

Senent Vidal, M. J., "Derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora de la cooperativa de trabajo asociado en la ley", en AA.VV., *Cooperativas de trabajo asociado y estatuto jurídico de sus socios trabajadores* (Fajardo García G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 351-394.

Senent Vidal, M. J., "Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas socias", en AA.VV., en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo Garcia, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, p. 833-882.

Sequeira Martín, A. J., "Derecho De separación y la exclusión del Socio", *RdS*, nº 36, 2011, pp. 189-201.

Serrano Chamorro, M. E., "El tercer sector de la mano de las fundaciones", Actualidad civil, nº 3, 2018, pp. 1-20.

Spear, R., The social economy in the UK, 2011. Disponible en https://www.ess-europe.eu/sites/default/files/publications/files/ariadne-social-economy-in-the-uk.pdf.

Tobías Olarte, E., "La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa", *REDUR*, nº 15, 2017, pp. 111-121.

Torres Pérez, F. J., "Antecedentes de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 521-543.

Trujillo Diez, I.J., "El valor jurídico de los principios cooperativos: A propósito de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas", *RCDI*, nº 76, 2000, p. 1349-1351.

Uría Méndez, R., *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1990.

Uría Méndez, R., *Derecho Mercantil*, Marcial Pons, Madrid, 1998.

Uría Méndez, R, "Disolución y Liquidación de la sociedad de responsabilidad limitada (arts. 104 a 123 LSRL)", en AA.VV., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles*, Marcial Pons, Madrid, 2007, pp. 805-806.

Valdés Dal-Ré, F., "La participación de los trabajadores en la empresa: el marco constitucional", *Relaciones Laborales*, nº 11, 2013, pp. 1-12.

Valdés Dal-Re, F., "El estatuto del trabajador autónomo en la legislación española", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº Extraordinario, 2021, pp. 29-45.

Valpuesta Gastaminza E. M. y *Barberena Belzunce*, I., *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y Fiscales*. Navarra, Aranzadi, 1998.

Vargas Vasserot, C., "La evolución histórica y el concepto del Derecho Mercantil", *Capítulos de monografías del Dpto. Derecho de la Universidad de Almería*, 2012.

Vargas Vasserot, C., "La organización de entidades público-privadas a través de sociedades mercantiles", en AA.VV., *El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas* (Embid Irujo J. M. y Emparanza Sobejano, A. dirs.), Marcial Pons, Madrid-Barcelona-Buenos AiresSao Paulo, 2012, pp. 93-136.

Vargas Vasserot, C., Gadea Soler, E. y Sacristán Bergia, F., *Derecho de las sociedades cooperativas: régimen económico, integración, modificaciones estructurales y disolución*, Wolters KIuwer, Madrid, 2017.

Vargas Vasserot, C., "El reconocimiento del voto plural como práctica de buen gobierno corporativo en las cooperativas de cierta dimensión", en AA.VV., *Estudio sistemático del principio cooperativo de gestión democrática* (Enciso, M. y Gaminde, E. dirs.), Dykinson, Madrid, 2018, pp. 31-50.

Vargas Vasserot, C., "Actividad cooperativizada, acto cooperativo e identidad cooperativa" en AA.VV., *Innovación social y elementos diferenciales de la economía social y cooperativa* (Aguilar Rubio, M. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2022, pp. 23-48.

Vázquez Cueto, J. C., "Las sociedades con base mutualista", en AA.VV., *Derecho Mercantil I* (Jiménez Sánchez, G coord..), Ariel, Madrid, 2009, pp. 515-562.

Vega Vega, J. A., *Sociedades Anónimas Laborales*, Tecnos, Madrid, 1994.

Vega Vega, J. A. "Las sociedades laborales (Anónimas y de responsabilidad limitada) en el marco de la ley 4/1997", *Revista de estudios económicos y empresariales*, nº 11, 1998, pp. 157-200.

Velasco San Pedro. L. A., "*La adquisición por la sociedad emisora de sus propias acciones*, Lex Nova, Valladolid, 1985.

Velasco San Pedro. L. A., "Acciones propias e igualdad de los accionistas (Cuestiones de derecho de sociedades y de Derecho del mercado de valores, en AA.VV., *Estudios de Derecho Mercantil en Homenaje al profesor Broseta Pont, Tomo III*, Navarra, Tirant lo Blanch, 1995, pp. 3879-3952.

Velasco San Pedro, L. A., "Modificación del consejo de administración con composición de hecho proporcional, ante la situación de conflicto de intereses de uno de los accionistas", *RdS*, 19, 2002, pp. 169-175.

Velasco San Pedro, L. A., "Las facultades del consejo de administración legalmente indelegagles tras la reforma de la Ley 31/2014", en AA. VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital: Liber Amicorum, Fernando Rodríguez Artigas, Gaudencio Esteban Velasco* (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 213-236.

Velerdas Peralta, A., "Órgano de administración (II): deberes y responsabilidades de los administradores", en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital: estudio de la Ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria* (Embid Irujo, J. M. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2016, pp. 287-314.

Velerdas Peralta, A., La constitución de la sociedad laboral ante el nuevo marco legal. *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa* celebrado por CIRIEC-España sobre "Economía social: crecimiento económico y bienestar", 19- 21 de octubre de 2016, Valencia.

Verdú Cañeta, M. J., "La configuración de las sociedades laborales como entidades de economía social. Novedades de la Ley 44/2015 de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas", *Revista Lex Mercatoria*, nº2, 2016, pp. 144-149.

Verdú Cañete, M. J., "Artículo 13. Órgano De Administración", En AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, p. 195.

Verdú Cañete, M. J., "El sistema de representación proporcional en el órgano de administración de sociedades laborales.", en *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. Economía Social: crecimiento económico y bienestar*, 2019.

Vérgez Sánchez, M., "La posición jurídica del socio industrial", *RdM*, nº 102, 1966, pp. 243-312.

Vérgez Sánchez, M., *El Socio Industrial*, Tecnos, Madrid, 1972.

Vérgez Sánchez, M, "Sociedades de Base Mutualista", en AA.VV., *Lecciones de derecho Mercantil* (Menéndez Menéndez, A., Rojo Fernández-Ríos, A dirs.), Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 599-614.

Verny, E., "Ley francesa nº 2014-856, de 31 de julio de 2014, relativa a la economía social y solidaria", *Mediterráneo Económico*, nº 32, 2019, pp. 343-358.

Verrucoli, P., *La societá cooperativa*, Giuffrè, Milano, 1958.

Vicent Chuliá, F., "Perspectiva jurídica de la economía social en España", *CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 2, 1987, pp. 15-43.

Vicent Chuliá, F., Compendio Crítico de Derecho Mercantil, Bosch, Barcelona, 1991.

Vicent Chuliá, F. *Introducción al derecho mercantil*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

Vicent Chuliá, F., "Introducción." en AA.VV., *Tratado de Derecho de Cooperativas*, (Peinado García J.I. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 69-70.

Vicent Chuliá, F., **"**Notas sobre convocatoria e información previa a la junta en la sociedad cotizada española", *RdM*, nº 287, 2013.

Vickers, I., Westall, A., Spear, R., Brennan. G. y Syrett, S., *Cities, the Social economy and Inclusive Growth*, Joseph Rowntree Foundation, The Homestead (UK), 2017.

Viera González, J., "Presupuestos de política legislativa en las reformas en materia de sociedades de capital cerradas" en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la pyme* (Alcalá Díaz, M. A., coord.), Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2010, pp. 63-88.

Viera González, A. J., Moreno Serrano, E., González García, S., Arranz Madrid, M.D., "Sociedades Mercantiles Especiales", en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma, C. dir), Atelier, Barcelona, 2017, pp. 480-485.

Viera González, J., "El principio de igualdad de trato de los socios y las estrategias de comunicación permanente de las sociedades cotizadas con inversores institucionales, entidades depositarias y asesores de voto", en AA.VV., *Sociedades cotizadas y transparencia en los mercados* (Roncero Sánchez, A. coord.), Aranzadi, Navarra, 2019, pp. 1453-1478.

Viera González, J. "La imprescindible función jurídico-económica del deber de fidelidad del socio en las sociedades de capital cerradas", en AA.VV., *Estudios de Derecho de Sociedades y de Derecho Concursal. Libro en homenaje al profesor Jesús Quijano González* (Peñas Moyano, M. J. coord..), Universidad de Valladolid, Valladolid, 2023, pp. 897-911.

Villa Gil, L.E., El concepto de trabajador, *Revista Española de derecho del trabajo*, nº 100, 2000, pp. 37-60.

Viqueira Pérez, C., "Concepto y funciones del Contrato de trabajo", en AA.VV., *Derecho del Trabajo* (Goerlich Peset, J. M. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 183-195.

Vives Ruiz, F., "Los conflictos de intereses de los socios con la sociedad en la reforma de la legislación mercantil", R*evista de Derecho Bancario y Bursátil*, nº. 137, 2015, pp. 7-62.

TABLAS ANEXAS.

Tabla 1. Listado de Sociedades Laborales registradas en Castilla y León situadas en Palencia y provincia a 1 de abril de 2023. Fuente Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Junta de Castilla y León.

NOMBRE SOCIEDAD	Nº REG.	NIF	DOMICILIO	LOCALIDAD	PROVINCIA	FECHA CAL	CNAE	OBJETO
COMERCIAL PIELAGOS SAL	462	A34029256	P.I. DE GUARDO, C/ MAGDALENA, S/N	GUARDO	PALENCIA	23/12/1986	52	COMERCIO ALIMENTACIÓN
GRANJA SANTA CECILIA SAL	9323	A34148957	PZA. MAYOR, 17 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	19/10/1994	52	COMERCIO AL POR MENOR
Mª ISABEL ROBLES BURDALO SLL	83 CyL	B34169318	MANAGUA, 2-4º IZDA	PALENCIA	PALENCIA	19/08/1997	55	HOSTELERÍA
CONSTRUCCIONES HERMANOS TOQUERO SLL	87 CyL	B34169706	CASTILLO, 25	BALTANAS	PALENCIA	28/08/1997	43	CONSTRUCCIÓN
L.N.S. PALENCIA SLL	106 CyL	B34171074	AVDA. MANUEL VERA, 5 ENPLTA. IZ	PALENCIA	PALENCIA	20/10/1997	74	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES
COBOSANTOS SLL	166 CyL	B34173187	SAN BERNARDO, 4 OFIC. IZDA	PALENCIA	PALENCIA	19/02/1998	43	CONSTRUCCIÓN
PRENDAS DEPORTIVAS DISCOBOLO SPORT SLL	176 CyL	B34173146	SEVILLA, 31	PALENCIA	PALENCIA	05/03/1998	51	COMERCIO AL POR MAYOR
ACRISTALAMIENTOS PALENCIA SLL	188 CyL	B34172890	EMPEDRADA, 8-BAJO	PALENCIOA	PALENCIA	17/03/1998	51	COMERCIO AL POR MAYOR
TRANSPORTES DURANTEZ GOMEZ SLL	222 CyL	B34174862	PEREGRINOS, 3-1º A	PALENCIA	PALENCIA	14/05/1998	60	TRANSPORTE TERRESTRE
MORENO HERRERO SLL	223 CyL	B34173856	SAN JUAN DE DIOS,	PALENCIA	PALENCIA	14/05/1998	66	SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES
QUINTANA DEL PUENTE BAR SLL	229 CyL	B34175034	URBANIZACIÓN LA ESTACION S/N	QUINTANA DEL PUENTE	PALENCIA	26/05/1998	55	HOSTELERÍA
VIDRIERAS EMPLOMADAS VIDRARTE SLL	235 CyL	B34174839	LA IGLESIA, S/N	PALENCIA	PALENCIA	03/06/1998	36	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS
CARBONES JOSE LUISMA SLL	308 CyL	B34176842	BARRIO SAN JUAN, 30	BARRUELO DE SANTULLAN	PALENCIA	11/09/1998	51	COMERCIO AL POR MAYOR
M.M. VILLALDAVIN SLL	401 CyL	B34177998	PLAZA MAYOR,5	VILLALDAVIN	PALENCIA	25/01/1999	1	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y ACTIVIDADES Y SERVICIOS RELACIONADOS CON ELLAS
VICENTE MAIQUES Y ASOCIADOS SLL	404 CyL	B34177998	COLON,31	PALENCIA	PALENCIA	02/02/1999	66	SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES
AUTOSERVICIO MARU SLL	431 CyL	B34180018	AVDA. PALENCIA,1	AGUILAR DE CAMPOO	PALENCIA	08/03/1999	52	COMERCIO AL POR MENOR
DACRIS DE PAREDES DE NAVA SLL	442 CyL	B34179960	CALVO SOTELO, 20	PALENCIA	PALENCIA	22/03/1999	55	HOSTELERÍA
S.A.N. DFORD PALENCIA SLL	457 CyL	B34180752	MENEDEZ PELAYO,4-2ºD	PALENCIA	PALENCIA	13/04/1999	18	INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN

SERVICIOS INTEGALES DE EMPRESA PALENTINOS SLL	480 CyL	B34181420	MAYOR,56-3ºDCHA.	PALENCIA	PALENCIA	14/05/1999	74	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES
CONSTRUCCIONES FER-GU'S SLL	512 CyL	B34180711	LA ESCUELA	VILANUEVA DEL MONTE-SALDAÑA	PALENCIA	01/07/1999	43	CONSTRUCCIÓN
OSCAR Y BASILIO PESCADOS Y MARISCOS SLL	530 CyL	B34182428	VIZCAYA, PARCELA G-3	PALENCIA	PALENCIA	16/07/1999	51	COMERCIO AL POR MAYO
TRANSPORTES SANTOS VALLEJO SLL	533 CyL	B34182501	ORDESA,8	VILLAMURIEL DE CERRATO	PALENCIA	23/07/1999	60	TRANSPORTE TERRESTRE
EUROPEA DE SERVICIOS INTEGRALES ROVIAR SLL	553 CyL	B34183194	MENENDEZ PELAYO, 12, ENTREPLANTA	PALENCIA	PALENCIA	02/09/1999	74	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES
INICIATIVAS SOCIO-NATURALES SLL	616 CyL	B34184119	LAS ERAS , 7	RENEDO DE VALDAVIA	PALENCIA	09/11/1999	74	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES
REFAPAL SLL	643 CyL	B34185363	POLIG. NUESTRASRA. DE LOS ANGELES, NAVES, 5 Y 6	PALENCIA	PALENCIA	13/01/2000	43	CONSTRUCCIÓN
CRUZES TEXTILES SLL	769 CyL	B34189621	CTRA. DEL MONTE EL VIEJO, KM. 4,5	PALENCIA	PALENCIA	23/06/2000	17	INDUSTRIA TEXTIL
AUTOS BAÑOS SLL	793 CyL	B34190736	ZINC, 4, POLIGONO SESOSTRIS	VENTA DE BAÑOS	PALENCIA	21/07/2000	50	VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR
PESCAFERNANDEZ 2000 SL	826 CyL	B34190983	GALICIA S7N	PALENCIA	PALENCIA	21/09/2000	51	COMERCIO AL POR MAYOR
ELETRODOMESTICOS PABLO LA ESFERA SLL	855 CyL	B34192435	ANTONIO MAURA, 12 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	06/11/2000	52	COMERCIO AL POR MENOR
AUTOESCUELA VIAL-CASTILLA SLL	860 CyL	B34192724	TRIGALES, 1 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	13/11/2000	80	ENSEÑANZA
BAUDILIO SLL	913 CyL	No insc.R. Mercantil	DON PELAYO, 12-6º F	PALENCIA	PALENCIA	31/01/2001	60	TRANSPORTE TERRESTRE
REFORMAS PEDROSA ORDONEZ SLL	927 CyL	B34194407	BERNAL MUÑOZ, 7-3º B	PALENCIA	PALENCIA	15/02/2001	43	CONSTRUCCIÓN
BAR LAS TRES PIRAMIDES SLL	978 CyL	B34195172	QUITO, S/N	PALENCIA	PALENCIA	27/03/2001	55	HOSTELERÍA
ACEROS Y LATONES DE PALENCIA SLL	1023 CyL	B34196402	POLIG. NUEATRA SERA. DE LOS ANGELES, C/ ANDALUCIA, P. G- 6 A, MODULOS 6 Y 22	PALENCIA	PALENCIA	18/05/2001	28	FABRICACIÓN CARPINTERÍA METÁLICA
INSTALACIONES Y MONTAJES JESMI SLL	1043 CyL	B34196345	DOÑA SOL Y DOÑA ELVIRA, S/N	PALENCIA	PALENCIA	11/06/2001	43	CONSTRUCCIÓN
PILIANTO SLL	1067 CyL	B34197178	ANTONIO MAURA, 14 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	17/07/2001	52	COMERCIO AL POR MENOR
QUINTANILLA BENAVENTE SLL	1104 CyL	B34197962	AVDA. CARDENAL CISNEROS, 11-9º A	PALENCIA	PALENCIA	03/09/2001	52	COMERCIO AL POR MENOR
AUTO-LAVADO SALAS SLL	1178 CyL	B34199885	ANDALUCIA, PARCELA 201	PALENCIA	PALENCIA	15/01/2002	50	VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR
AMEPA INSTALACIONES Y MONTAJES ELECTRICOS SLL	1183 CyL	B34199380	AVDA REYES CATOLICOS, 7-9º	PALENCIA	PALENCIA	16/01/2002	43	CONSTRUCCIÓN
JESNOTHADER DEL CERRATO SLL	1209 CyL	B34200048	AVDA PALENCIA	DUEÑAS	PALENCIA	11/02/2002	52	COMERCIO AL POR MENOR
JESMAMU SLL	1322 CyL	B34201830	MAYOR, 101-BAJO	PALENCIA	PALENCIA	02/06/2002	55	HOSTELERÍA

MANTREMER SLL	1328 CyL	B34203018	AVDA. DE LA ESTACION, 71-5º	VENTA DE BAÑOS	PALENCIA	14/06/2002	74	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES
TRANSPORTES GUTIERREZ IBAÑEZ SLL	1369 CyL	B34203109	MARIA DE PADILLA, 5-7º D	PALENCIA	PALENCIA	06/08/2002	60	TRANSPORTE TERRESTRE
RESTAURACION ANDONI SLL	1403 CyL	B34190991	INGENIERO RIVERA, 52	FROMISTA	PALENCIA	02/10/2002	55	HOSTELERÍA
COMERCIAL BOBADILLA 2002, SLL	1426 CyL	B34204669	VALDAVIA, 4	VILLAMURIEL DE CERRATO	PALENCIA	05/11/2002	52	COMERCIO AL POR MENOR
MONI 2002 SLL	1466 CyL	B34205252	CALLE MAYOR, 114,116, 118, 2ºD	PALENCIA	PALENCIA	20/12/2002	52	COMERCIO AL POR MENOR
PUNTO GARELCHI SLL	1470 CyL	B34205476	MENENDEZ PELAYO, 1	PALENCIA	PALENCIA	16/01/2003	52	COMERCIO AL POR MENOR
TALLERES MANUEL SAYAGO SLL	1491 CyL	B34206409	EXTREMADURA, 40	PALENCIA	PALENCIA	12/02/2003	50	VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR
EDIPAL 2003 SLL	1520 CyL	B34207159	ANTONIO MACHADO,2 1º B	PALENCIA	PALENCIA	02/04/2003	43	CONSTRUCCIÓN
SAN-FRAN CONSTRUCTORA AGUILARENSE,SLL	1587 CyL	B34208421	JUAN MARTIN, 6-2º d	AGUILAR DE CAMPOO	PALENCIA	03/07/2003	43	CONSTRUCCIÓN
ALPIMA 34, SLL	1700 CyL	B34212340	C/ SEVILLA, PARCELA 16, POL. NTRA. SRA. DE LOS ANGELES	PALENCIA	PALENCIA	01/03/2004	51	COMERCIO AL POR MAYOR
ELEGAN TEXTIL, SLL	1702 CyL	B34212282	C/ LEVANTE, 19	PALENCIA	PALENCIA	02/03/2004	17	INDUSTRIA TEXTIL
LA PINTA DE PRAGA, SLL	1720 CyL	B34213090	C/ LOS SOLDADOS, 20	PALENCIA	PALENCIA	25/03/2004	55	COMERCIO AL POR MENOR
GONCALVO 2020, SLL	1725 CyL	B34213124	C/ ANTONIO MAURA, 1 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	31/03/2004	51	COMERCIO AL POR MAYOR
DECORACIONES JAVIER ACERO, SLL	1783 CyL	B34214874	RAMÓN CARANDE, 8	CARRIÓN DE LOS CONDES	PALENCIA	14/07/2004	43	CONSTRUCCIÓN
MECANIZADOS PALENCIA, SLL	1892 CyL	B34219287	CTRA. DE PALENCIA-ARANDA, KM 78	VILLAMEDIANA	PALENCIA	04/04/2005	28	FABRICACIÓN CARPINTERÍA METÁLICA
DROGUERÍA PERFUMERÍA ALBA, SLL	1940 CyL	B34220913	C/ HISTORIADOR RAMÍREZ, Nº 11 - 2º D	CARRIÓN DE LOS CONDES	PALENCIA	12/07/2005	52	COMERCIO AL POR MENOR
ACEROS LOA, SLL	1948 CyL	B34221697	C/ PINTOR OLIVA, 12-3º D	PALENCIA	PALENCIA	09/08/2005	28	FABRICACIÓN CARPINTERÍA METÁLICA
AISLAMIENTOS PALENTINOS, SLL	1955 CyL	B34222109	AVDA. COMUNIDADA EUROPEA, Nº 41 NAVE 5	PALENCIA	PALENCIA	16/09/2005	43	CONSTRUCCIÓN
MANUEL Y LOURDES ASESORES, SLL	1976 CyL	B34222943	C/ SAN MARCOS, 6 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	29/11/2005	74	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES
IBERIMPAL, SLL	1986 CyL	B34223180	C/ ESTRADA Nº 20 - 1ºA	PALENCIA	PALENCIA	11/01/2006	51	COMERCIO AL POR MAYOR
RAYMAN DE VENTANILLA, SLL	1988 CyL	B34223586	C/ LAS PEÑAS, S/N	VENTANILLA	PALENCIA	12/01/2006	43	CONSTRUCCIÓN
PERSIANAS SERAFÍN MARCOS, SLL	1995 CyL	B34223644	C/ DE LAS CANTIGAS, Nº 14 PLANTA BAJA	PALENCIA	PALENCIA	27/01/2006	52	COMERCIO AL POR MENOR
CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS ROLDAN, SLL	2007 CyL	B34225136	C/ SAN ANTÓN, Nº 6	AUTILLA DEL PINO	PALENCIA	09/03/2006	43	CONSTRUCCIÓN
CISNEROS PALENCIA 15, SLL	2013 CyL	B34224279	AVDA. CARDENAL CISNEROS, Nº 15 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	15/03/2006	55	HOSTELERÍA

RECURSOS NATURALES PALENTINOS, SLL	2025 CyL	B34221051	C/ MAYOR, S/N	ARENILLAS DE SAN PEDRO	PALENCIA	30/03/2006	1	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y ACTIVIDADES Y SERVICIOS RELACIONADOS CON ELLAS
AYUDA DIRECTA, SLL	2026 CyL	B34224626	C/ MAYOR, Nº 55 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	30/03/2006	52	COMERCIO AL POR MENOR
COLD GREEN 2006, SLL	2066 CyL	B34226068	CAMINO GRIJOTA S/N PARCELA 40	AUTILLA DEL PINO	PALENCIA	13/06/2006	52	COMERCIO AL POR MENOR
PIEDRA ABIERTA, SLL	2159 CYL	B34209890	PLAZA EL POTRO, Nº 19	SAN MARTÍN DE PERAPERTÚ	PALENCIA	17/05/2007	55	ACTIVIDAD TURISTICA DE PROFESIONALES
ABRIL NACE, SLL	2184 CyL	B34234535	AV. JUAN JOSE LUCAS, S/N	BALTANÁS	PALENCIA	02/08/2007	85	RESIDENCIA DE ANCIANOS
FLETESREMI, SLL	2193 CyL	B34235069	C/ MAYOR Nº 18, PLANTA 3ª PUERTA 1	PALENCIA	PALENCIA	21/08/2007	63	OPERADOR DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS
PERSIANAS PALENCIA, SLL	2203 CyL	B34235887	C/ LISBOA, Nº 22 BAJO	PALENCIA	PALENCIA	27/09/2007	52	COMPRAVENTA E INSTALACIÓN Y REPARACIÓN DE TODO TIPO DE PERSIANAS
DEL MAR FERNÁNDEZ, SLL	2208 CyL	B34235515	P.I. "NTRA. SRA. DE LOS ÁNGELES" C/ GALICIA, S/N	PALENCIA	PALENCIA	18/10/2007	51	COMERCIO AL POR MAYOR DE PESCADOS Y OTROS PRODUCTOS DE LA PESCA
SUMINISTROS CAMINO DE SANTIAGO Y CALVO, SLL	2307 CyL	B34242206	C/ FRANCIA, PARCELA 35	PALENCIA	PALENCIA	25/11/2008	51	COMERCIO MAYOR Y MENOR DE ARTÍCULOS DE FERRETERÍA
PADEL FRIENDS, S.L.L.	2400 CYL	B49261936	CL.EMPEFRADA, Nº 3	PALENCIA	PALENCIA	22/04/2010	47	COMERCIO AL POR MENOR DE MATERIAL, ROPA Y ACCESORIOS DEPORTIVOS
AGROGAHE, S.L.L.	2403 CYL	B34249268	AV. BERRUGUETE, 1A	PAREDES DE NAVA	PALENCIA	03/05/2010	1	RECOLECCIÓN DE REMOLACHA, CEREALES Y OTROS
SOLUCIONES EN CARPINTERÍA, S.L.L.	2444 CYL	B47672936	PZA. CONDE DE GARAY, 24	CARRIÓN DE LOS CONDES	PALENCIA	27/01/2011	31	INDUSTRIA DEL MUEBLE DE MADERA Y OTROS
CERVECERIAS PALENTINAS, S.L.L.	2463 CYL	B05230016	C/MAYOR PRINCIPAL, 15	PALENCIA	PALENCIA	28/04/3011	56	EXPLOTACION DE BARES, RESTAURANTES, CATERING, ETC.
FRICOPAL PALENCIA, S.L.L.	2470 CYL	B-09524620	AV. DE CUBA, 63	PALENCIA	PALENCIA	28/06/2011	43	COMPRAVENTA, INSTALACIÓN Y REPARACIÓN SISTEMAS DE FRÍO Y CALOR
PINACULO 2010, S.L.L.	2491 CYL	B49270119	PZA. DEL PUENTE MAYOR, 6 - BJ. A	PALENCIA	PALENCIA	22/12/2011	71	SERVICIOS TECNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
BONIFICA LA FORMACION DE TU EMPRESA, S.L.L. antes SERVINPLAN SERVICIOS INTEGRALES, SL.L.	2499 CYL	B47690896	C/ LA CESTILLA, nº 7	PALENCIA	PALENCIA	30/03/2012	82	FORMACION NO REGLADA, ACTIVIDADES AUXILIARES Y OTROS
PALENCIA URGENTE, S.L.L.	2571 CYL	B37528734	C/NUESTRA SRA. DE LA ASUNCIÓN, 10	VILLALOBÓN	PALENCIA	23/10/2013	49	TRANSPORTES DE MERCANCIA, REPARTO Y RECADERÍA
INSELPA ASESORES ENERGÉTICOS, S.L.L.	2596 CYL	B47718192	C/Torneros, nº. 12	PALENCIA	PALENCIA	14/05/2014	35	SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIÓNADO

METALISTERIA 3R, S.L.L.	2612 CYL	B37537065	C/Andalucía, P-194	PALENCIA	PALENCIA	04/09/2014	25	FABRICACIÓN ELEMENTOS METÁLICOS
LOW COST HNOS GONZALEZ, S.L.L.	2615 CYL	B24668840	C/Islas canarias, 19	PALENCIA	PALENCIA	30/09/2014	45	VENTA Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS
ALJUMI SUMINISTROS Y SOLUCIONES, S.L.L.	2630 CYL	B47735147	Cl. Italia, nº. 70	PALENCIA	PALENCIA	16/02/2015	46	COMPRAVENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE MATERIALES DE FONTANERIA
NOVAVENTPVC, S.L.L.	2658 CYL	B47747043	C/Andalucía, 36. Polígono Ind. Nª. Sª de los Angeles	PALENCIA	PALENCIA	04/01/2016	43	FABRICACIÓN E INSTALACIÓN DE CARPINTERÍA DE TODA CLASE
B&G ASESORES PALENCIA, S.L.L.	2661 CYL	B47747993	C/Empedrada, 8, bajo	PALENCIA	PALENCIA	13/01/2016	69	ASESORIA FISCAL, JURÍDICA, CONTABLE, MERCANTIL, LABORAL PARA EMPRESAS Y PARTICULARES
INGEMOV SOLUCIONES INDUSTRIALES, SLL (antes Jadosff Ingemov, SLL	2715 CYL	B34279109	C/ Alfareros, 52	PALENCIA	PALENCIA	26/09/2017	28	DISEÑO FABRICACIÓN BIENES DE EQUIPO
RADIO VIAJERA,SRLL	2741 CYL	B34280719	AV. CARDENAL CISNEROS, 9	PALENCIA	PALENCIA	04/04/2018	63	PORTALES WEB
I.Z. FERRETEROS, SLL	2744 CYL	B34269845	CL. LEVANTE, 27-29	PALENCIA	PALENCIA	17/05/2018	46	COMERCIO AL POR MAYOR FERRETERIA, FONTANERIA Y CALEFACCIÓN
PLUS COMERCIAL CASTELLANA, SLL	2755 CYL	B34281634	CL. Vizcaya, nº 2	PALENCIA	PALENCIA	08/08/2018	46	COMERCIO AL POR MENOR FERRETERIA Y OTROS
CASA BARRUNTA SERVICIOS DE HOSTELERÍA, SLL	2810 CYL	B67730374	c/ del Otero, nº 11 de San Nicolás el Real	MORATINOS	PALENCIA	28/12/2021	56	RESTAURANTES Y PUESTOS DE COMIDA

Tabla 2. Listado de sociedades composición del órgano de administración de sociedades laborales. Elaboración propia. Fuente SABI

Sociedad	CIF	Personas administradoras	Administradores	Administradoras	% Administradores	% Administradoras
TALLERES AUTO FFAM SLL	B34217372	1	1		100	0
INGEMOV SOLUCIONES INDUSTRIALES SLL.	B34279109	3	3		100	0
COMERCIAL PIELAGOS SAL	A34029256	2	2		100	0
ALPIMA 34 SLL	B34212340	3	1	2	33,33	67
ALJUMI SUMINISTROS Y SOLUCIONES SLL.	B34270173	1	1		100	0
I Z FERRETEROS, SLL	B34269845	1	1		100	0
MECANIZADOS PALENCIA SL L	B34219287	7	7		100	0
NOVAVENTPVC SLL.	B34273599	3	3		100	0
SOLUCIONES EN CARPINTERIA SLL	B34252403	3	3		100	0
FRICOPAL PALENCIA SLL.	B34254490	3	3		100	0
ACEROS LOA SLL	B34221697	3	3		100	0
SUMINISTROS INDUSTRIALES JEYMA SLL	B34203950	2	1	1	50	50
ELECTRODOMESTICOS PABLO LA ESFERA SLL.	B34192435	1	1		100	0
INSTALACIONES Y MONTAJES JESMI SLL	B34196345	2	2		100	0
DEL MAR FERNANDEZ SLL	B34235515	1	1		100	0
ABRIL NACE SLL	B34234534	3		3	0	100
MIRAGUEL SLL	B34208801	2	2		100	0
CONSTRUCCIONES FER-GU'S SLL	B34180711	1	1		100	0
METALICAS Y FORJAS EL MIRADOR SLL	B34240473	2	2		100	0
COMERCIAL BOBADILLA 2002 SLL.	B34204669	1	1		100	0
ACEROS Y LATONES DE PALENCIA SLL.	B34196402	2	2		100	0
CAMINERO RAMOS AISLAMIENTOS SLL	B34243493	3	3		100	0

RESTAURACION ANDONI SLL	B34190991	1	1		100	0
PILIANTO SLL.	B34197178	2		2	0	100
AGROGAHE SLL.	B34249359	3	3		100	0
AUTOSERVICIO MARU SLL	B34180018	1	1		100	0
GRANJA SANTA CECILIA SAL	A34148957	7	3	4	42,86	57
CONSTRUCCIONES HERMANOS GONZALEZ TOQUERO SLL	B34169706	1	1		100	0
FLETESREMI SLL	B34235069	1	1		100	0
AUTOS BAÑOS SLL	B34190736	2	2		100	0
CONSTRUCCIONES RAMA DE CERVERA SLL	B34208942	2	1	1	50	50
CARBONES JOSE LUISMA SLL	B34176842	3	3		100	0
TRANSPORTES SANTOS VALLEJO SLL	B34182501	3	3		100	0
METALISTERIA 3R SLL.	B34268466	3	3		100	0
PROJOMA 7 CONSTRUCCION SLL	B34233726	1	1		100	0
CERVECERIAS PALENTINAS SLL.	B34253211	1	1		100	0
AISLAMIENTOS PALENTINOS SLL	B34222109	2	2		100	0
LA FRAGATA EL VINO DIVINO SLL.	B34253732	1	1		100	0
MONI 2002 SLL.	B34205252	1		1	0	100
CRUZES TEXTILES SLL.	B34189621	1		1	0	100
MANUEL Y LOURDES ASESORES SLL	B34222943	2	1	1	50	50
PERSIANAS PALENCIA SLL.	B34235887	3	3		100	0
MANTREMER SLL	B34203018	1	1		100	0
B&G ASESORES PALENCIA SLL.	B34273839	1	1		100	0
SAN-FRAN CONSTRUCTORA AGUILARENSE SLL	B34208421	2	2		100	0
SL C PALLANTIA SLL	B34203562	1	1		100	0
TALLERES MANUEL SAYAGO SLL	B34206409	2	1	1	50	50
GAHUTECHSOLUTIONS SLL	B34240846	1	1		100	0

CHIROLDO SLL.	B34219782	1	1		100	0
ELEGAN TEXTIL SLL	B34212282	1		1	0	100
PIEDRA ABIERTA SLL	B34209098	4	2	2	50	50
REFORMAS PEDROSA ORDOÑEZ SLL	B34194407	2	2		100	0
AUSTRALIAN WAVES SLL	B24446460	2	2		100	0
PADEL FRIENDS SLL.	B34249268	3	3		100	0
DECORACIONES JAVIER ACERO SLL	B34214874	3	1	2	33,33	67
JESNOTHADER DEL CERRATO SLL.	B34200048	2	1	1	50	50
INSELPA ASESORES ENERGETICOS SLL.	B34267161	2	2		100	0
QUINTANA DEL PUENTE BAR SLL	B34175034	2	2		100	0
LOW COST HNOS RODRIGUEZ SLL.	B34268789	1	1		100	0
AMEPA INSTALACIONES Y MONTAJES ELECTRICOS SLL	B34199380	3	3		100	0
AUTO-LAVADO SALAS SLL.	B34199885	1	1		100	0
MORENO HERRERO SLL	B34173856	3	1	2	33,33	67
REFAPAL SLL.	B34185363	4	4		100	0