

# ALGUNAS REFLEXIONES TÓPICAS AL HILO DE UNA SINGULAR Y NECESARIA PROPUESTA DE REFORMA

**Alfonso Cano López**

Prof. Titular Derecho Mercantil  
Universidad de Alicante

## **I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES: UNA CERTIDUMBRE, VARIAS DUDAS Y UNA CUESTIÓN NO RESUELTA**

1. Comencemos con algunas certidumbres. Nuestra vigente Constitución impone a los poderes públicos -se trata de una cláusula de mandato y no de habilitación- el deber de fomentar y promover las empresas de economía social, y además hacerlo a través << de una legislación adecuada>>. El art. 129.2. CE exige de las normas dirigidas al sector de la Economía Social no sólo que disciplinen y regulen sino también, y sobre todo, que alienten y fomenten, y además que lo hagan de <<forma adecuada>>, a las empresas integradas en el sector. No menos claro resulta que la sociedad laboral, técnica societaria dirigida a permitir una eficiente agregación de esfuerzos diversos -públicos y privados, particulares y generales- en torno al común desarrollo de una actividad empresarial ineludiblemente vinculada a un objetivo de interés general constitucionalmente delineado: la creación y/o el mantenimiento de empleo de calidad (*rectius*: estable), se nos presenta como la forma jurídico-societaria de una empresa singular: la empresa de economía social de trabajo asociado. El propio articulado de la Ley 4/1997 trata, en ocasiones con escaso éxito, de atender las demandas de organización, financiación e institucionalización de una empresa, tendencialmente infracapitalizada, a la que el legislador ha anudado el objetivo de interés general de crear y/o mantener empleo, la composición del Consejo para el Fomento de la Economía Social, las medidas de fomento y ayuda pública, y

la propia organización de estas jornadas son prueba suficiente del carácter de agente de la economía social de nuestra sociedad laboral.

2. La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (en adelante LSLB) es una ley corta -21 artículos- que sigue prisionera, como la anterior del 86 a la que sustituye, de las primitivas órdenes ministeriales bajo cuya sombra crecieron en los años sesenta y setenta las primeras sociedades laborales. Un apresurado ejercicio de hibridación societaria por parte de un legislador apresurado y poco reflexivo que trata de alcanzar un objetivo de interés general mediante el autónomo ejercicio de dos derechos de rango constitucional: el derecho de libre empresa y el derecho de asociación. En nuestra opinión una norma como esta no satisface las más mínimas exigencias del art. 129 CE, y no constituye una <<legislación adecuada>>. Bien es verdad que si fuera una legislación adecuada no estaríamos en este foro en tan agradable compañía. Y no lo es al menos por tres razones que sólo voy a apuntar:

2.1. Se pone a disposición de los poderes públicos y de los oferentes del mercado de trabajo una nueva variante estructural del modelo organizativo Sociedad Laboral: la sociedad limitada laboral. La justificación del propio legislador –mayor flexibilidad y margen para la autonomía de la voluntad de los socios- constituye una verdadera aporía que entra derechamente en contradicción con el carácter claramente imperativo del articulado de la LSLB. Es más que dudoso que existan en el sector de la Economía Social estructuras empresariales de base asociativa laboral tan diferenciadas que no sean susceptibles de ser atendidas por las dos formas societarias existentes –cooperativa de trabajo asociado y sociedad anónima laboral- y que, por tanto, sea necesario añadir una tercera: la sociedad limitada laboral. El deseconomía y el absurdo concurrencial entre ambos subtipos de sociedad laboral es inevitable.

2.2. Una de las menos explicadas novedades que introdujo la vigente LSLB fue la desaparición de la regulación que de las acciones en cartera hacía el art. 6.3 de la derogada Ley 15/1986 de Sociedades Anónimas Laborales. De este modo, el problema al que el citado precepto trataba de dar respuesta: coordinar la necesidad de adecuar la utilización del factor de producción trabajo a la exigencias de la producción con la no menos necesaria restricción del número de trabajadores no socios, ha de resolverse a través de la aplicación de los arts. 75 y siguientes de la LSA referidos a los negocios sobre las propias acciones. Y ello, con independencia del subtipo legal de sociedad laboral por el que se haya optado, limitada laboral o anónima laboral. Desde luego no parece una solución razonable. Ahora bien, ¿es más razonable, como hace la propuesta de reforma, eliminar la contingentación legal del recurso al factor trabajo no integrado en la sociedad?

2.3. Tampoco parece razonable el recurso a la técnica remisoria –que mantiene el proyecto de reforma- para la integración del régimen de la sociedad laboral. No sólo no soluciona la excesiva parquedad de la ley sino además plantea un gran número de problemas. No es posible lograr una adecuada articulación entre el régimen societario de la sociedad laboral y el general de la LSA de 1989 y de la LSRL de 1995 que la disposición final 1ª de la LSLB declara como derecho supletorio de aplicación en

lo no previsto por sus 18 artículos. Nos hallamos ante una cláusula remisoria enfrentada al propio <<manual de uso>> de la técnica remisoria: entre la norma remitida y la remitente no debe existir contradicción funcional, estructural o axiológica. Pero sin embargo, existe una insalvable distancia entre una y otra estructura normativa que no hace sino reflejar las diferentes funciones que están llamadas a cumplir en dos sectores económicos que, aunque complementarios, sólo tienen en común el recurso a la empresa en un mercado competitivo: el convencional capitalista y el sector de la Economía Social.

3. Y, por último, una cuestión abierta como pocas: ¿qué hacer? Tres opciones. En primer lugar, seguir confiando, como hasta ahora, en la labor típica de la dogmática jurídica en orden a la reconstrucción y optimización de la LSLB que, más allá de su propia parquedad, combine sus preceptos con la remisión de sentido a la ley correspondiente –LSA o LSRL- y con la extensión al otro subtipo legal de sociedad laboral de la regulación que sea más adecuada a las exigencias de una forma societaria de empresa de economía social. En segundo lugar, elaborar, en conexión con los trabajos de la Comisión General de Codificación sobre el futuro <<Código de Sociedades Mercantiles>>, un completo estatuto legal para la sociedad laboral, al menos tan completo como el que cuentan las sociedades comanditarias por acciones –tipo societario escasísimamente utilizado- y del que carecen las más de 25.000 sociedades laborales que en nuestro país desarrollan su actividad económico empresarial y persiguen el objetivo de interés general que les es propio. En tercer lugar, por último, promover una reforma parcial que de respuesta a las principales deficiencias de la regulación vigente. Propuesta de reforma de la que, con mayor detalle, nos vamos a ocupar a continuación.

## II. LOS MOTIVOS QUE SE APUNTAN PARA UNA REFORMA PARCIAL

1. La memoria que acompaña a la propuesta de reforma de la tantas veces mencionada LSLB da cuenta de las cuatro razones que, *prima facie*, justifican y, nunca mejor dicho, cargan de razón los cambios que se proponen: la promulgación de la Ley 7/2003, de 1 de abril de Sociedad Limitada Nueva Empresa; la necesidad de facilitar el acceso de los trabajadores a la condición de socios; evitar las descalificaciones no deseadas y, por último, mejorar el tratamiento fiscal de la sociedad laboral. Pues bien, un comentario tópico que no sistemático sobre cada una de estas cuatro razones que actúan como motivos.

2. Como es sabido, La Ley 7/2003 no sólo se ocupó de establecer el régimen de la SLNE sino que además modificó el derecho supletorio del subtipo limitada laboral, esto es la LSRL, en dos extremos relevantes a nuestros fines: introducción de las participaciones sociales sin voto (art.42. bis LSRL) por un lado, y una mayor flexibilidad en la adquisición derivativa de las propias participaciones sociales (art.40.2 LSRL), por otro.

2.1. A nuestro juicio esta primera razón carece de la consistencia necesaria para justificar un movimiento de reforma. Hace ya algunos años que la doctrina admite la creación de participaciones sin voto de la clase general en idénticos términos a la válida creación de acciones sin voto, al considerar su posible utilización como medio de garantizar a unos potenciales inversores privados una rentabilidad mínima. Utilidad que no podía circunscribirse a un subtipo de sociedad laboral –anónima laboral- y no extenderse al otro. Con la modificación simplemente entrará en juego la cláusula remisoria y nos ahorraremos la argumentación analógica de la identidad de razón entre ambos subtipos de sociedad laboral en orden a extender la mejor solución del cualquiera de los derechos supletorios a cualquiera de ellas: anónima laboral o limitada laboral. Lo mismo puede decirse de la regulación de la autocartera donde una interpretación teleológica apoyada en el argumento analógico de la identidad de razón entre ambos subtipos legales de sociedad laboral debe llevar a la aplicación del más completo régimen de la anónima (art.79 y ss. LSA) a la sociedad laboral cualquiera que sea el subtipo elegido.

3. El establecimiento de mecanismos efectivos de acceso de los trabajadores estables a la condición de socio constituye la segunda razón que justifica la reforma. Y ello, se nos dice, por que no se contemplan con la prioridad necesaria en la vigente LSLB.

3.1. Sin embargo, no puede olvidarse que la sociedad laboral pertenece a la categoría doctrinal de las <<sociedades personalistas>> ya que las cualidades personales de los socios –pericia, laboriosidad, honestidad- o cuando menos, su pertenencia a una determinada categoría socioeconómica –oferentes de fuerza de trabajo- son esenciales para la constitución y funcionamiento de la sociedad. Corolario de ello es su carácter de <<sociedad cerrada>> (*vid.* arts.7, 9 y 10 LSLB). Una sociedad cuyo tipo legal contempla la transmisión de la cualidad de socio como un riesgo de quiebra al *intuitu personae*, por lo que se cierra a la entrada no querida de personas extrañas, trabajadores o no, a la sociedad.

3.2. Además, a mi parecer, si que existen mecanismos efectivos suficientes. Ahora sólo podemos enumerarlos: derecho de adquisición preferente del art.7 LSLB; posible aumento de capital social –con beneficios fiscales- con supresión del derecho de suscripción/asunción preferente del art.15 LSLB (el problema en este supuesto, que la reforma deja sin solucionar, es que la exclusión de tal derecho de socio ha de ser acordada por la junta -arts. 159 LSA y 76 LSRL- y en el caso del subtipo limitada laboral la mayoría que en virtud de la cláusula remisoria viene a exigir el art.53 LSRL –dos tercios de los socios- vulnera el art.1 de la LSLB); posibilidad de delegar en el órgano de administración la facultad de acordar el aumento de capital en una o varias veces hasta una cifra determinada y sin previa consulta a la junta (art.153.2 LSA); celebración de un pacto parasocial entre los socios trabajadores que obligue a los mismos a la transmisión de una parte de capital cuando la junta decida la incorporación de un trabajador estable a la sociedad. Si, definitivamente creo que son mecanismos suficientes para una sociedad que se quiere cerrada.

4. El tercer objetivo que se pretende con la reforma es tratar de poner freno al número, elevado en opinión de los redactores del proyecto, de descalificaciones no deseadas de sociedades laborales. Como es sabido, el art.16 de la vigente LSLB enumera taxativamente las causas de pérdida de la condición de laboral y las vincula –mayoría de capital en manos de trabajadores estables de la sociedad, contingentación del recurso a trabajadores no socios (art.1 LSLB), porcentaje máximo de capital en poder de los socios (art.5 LSLB) y falta de dotación del Fondo Especial de Reserva (art.14 LSLB-, y esto es lo relevante de las mismas, a los elementos configuradores del tipo sociedad laboral. Para alcanzar el objetivo propuesto de evitar las descalificaciones no deseadas el proyecto opta, como veremos más adelante, por eliminar tanto cualquier limite en el número de trabajadores no socios, como la propia reserva legal del mencionado art.14.

4.1. Dado que volveremos sobre ello, tan sólo dos apuntes en torno a este tercer *leitmotiv* de la reforma. En primer lugar, pensamos que no hay razón para evitar aquellas descalificaciones que se deban al incumplimiento de aquellos rasgos jurídicos de relevancia tipológica que singularizan a la sociedad laboral, ya que estos elementos se vinculan a las funciones públicas y privadas que el legislador anuda al tipo. En segundo lugar, no parece razonable crear incentivos que dificulten a las empresas de economía social más rentables su tránsito desde el sector de la economía social al sector convencional//capitalista. Y ello, aunque sólo fuera por el carácter de empresa destinataria de un debido gasto público de la sociedad laboral y el ineludible carácter limitado de tales recursos públicos.

5. La mejora de los beneficios fiscales otorgados en atención, según expresión de la Exposición de Motivos de la propia LSLB, <<a la finalidad social, además de económica, que su creación y existencia lleva consigo>> constituye el cuarto motivo que justifica la reforma que nos ocupa.

5.1. No podemos estar más de acuerdo. Los exiguos beneficios fiscales del art.19 LSLB no están en consonancia ni con el deber general de fomento de las empresas de economía social que soportan los poderes públicos (art.129 CE), ni con el objetivo de interés general y relevancia constitucional (arts.9.2 y 35 CE) –creación y/o mantenimiento de empleo estable- que el legislador anuda con carácter imperativo a la fundación y posterior funcionamiento de la sociedad laboral.

6. Y por último, algunas cuestiones abiertas en forma de pregunta a tratar de cerrar en el posterior coloquio. ¿Por qué no constituye el motivo central de la reforma dotar a las más de 25.000 sociedades laborales de un completo estatuto legal respetuoso con el mandato del art.129 CE de dotar a la empresa de economía social de una legislación adecuada? ¿por qué seguir soportando la paradoja de ver la exuberancia legislativa en la que viven nuestras sociedades cooperativas –más de una decena de leyes autonómicas y una ley general de generoso articulado- junto al raquitismo legislativo -21 artículos- de la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales? ¿Cómo pretender corregir los errores y defectos de técnica legislativa de la ley vigente, intención más

que loable, y a la vez mantener en el proyecto de reforma aquello que constituye la causa de la mayor parte de los problemas que se pretenden solucionar: la cláusula legal de supletoriedad que atribuye a la normativa reguladora de las <<sociedades de capital>> -anónima y limitada- la tarea de integrar y completar el menguado estatuto legal de la sociedad laboral, esto es, de una forma societaria de empresa de economía social de trabajo asociado? ¿Una vez aplicada la técnica remisoria, podemos trasladar los mecanismos doctrinales de reducción del absurdo concurrencial entre las dos formas de sociedad de capital –anónima y limitada- al sector de la economía social entre los dos subtipos de sociedad laboral –anónima laboral y limitada laboral- sin situarnos al margen de la más elemental racionalidad jurídica?

### **III. APENAS UNA MENCIÓN SOBRE ALGUNOS ASPECTOS CONCRETOS DE LA REFORMA**

1. La vigente LSLB (art.1) exige como rasgo tipológico que el poder societario resida de forma permanente en manos de una clase de socios: aquellos que a la vez tengan la condición de trabajadores por tiempo indefinido y por cuenta de la sociedad laboral. Para ello, la mayoría del capital habrá de ser propiedad de los trabajadores mencionados. Ante la posibilidad de que los trabajadores de la sociedad laboral sean titulares de acciones o participaciones de la clase general y no ejerciten su <<derecho>> (art.6.3 LSLB) a exigir su conversión en partes de capital de la clase laboral, la doctrina ha mantenido una posición clara: la mayoría en poder de los socios trabajadores ha de computarse exclusivamente por los votos otorgados por las acciones o participaciones de la clase laboral, no tomándose en consideración aquellas que pudieran poseer de la clase general. De otro modo podría darse la paradoja de una mayoría de capital que no otorgará el necesario poder societario a los socios trabajadores. Ya que el art. 5.2 LSLB permite la emisión de acciones o participaciones de la clase general privadas de voto y que podían ser suscritas por socios trabajadores.

1.1. El proyecto de reforma sustituye el requisito de la propiedad de la mayoría del capital por el del necesario control de la sociedad por los socios trabajadores. Para ello, se apoya en el argumento de que en el subtipo limitada laboral, a través de la cláusula remisoria, sería posible la creación de participaciones de voto plural que harían posible una mayoría de capital en manos de los socios trabajadores no acompañada de una mayoría de voto. En su defecto –aunque se manifiesta la preferencia por la primera opción mencionada- , el proyecto propone que se declare expresamente que <<todas las participaciones tengan el mismo valor y otorguen los mismo derechos de voto>>.

1.2. En nuestra opinión no parece que la ley vigente posibilite la introducción de un elemento de diferenciación tipológica entre los dos subtipos legales de sociedad laboral, en virtud del cual pudieran emitirse en uno partes de capital con voto plural y no en el otro, ya que la LSA prohíbe lo que permite la LSRL: la emisión de acciones de voto plural. No podemos olvidar que nos estamos ocupando de una técnica socie-

taria de organización y promoción de una empresa gestionada por sus trabajadores estables que, mediante la mayoría de su órgano soberano – la junta general de accionista y/o socios- quiere el legislador que posean la autoridad final sobre las decisiones de la empresa. Esa es la razón por la que prohíbe la emisión de acciones o participaciones de la clase laboral privadas del derecho de voto mientras que tal privación se permite en las de la clase general. El carácter ineludiblemente democrático de la empresa de economía social impide la creación en la sociedad laboral de acciones o participaciones privilegiadas que rompan la proporción entre aportación patrimonial y ejercicio de los derechos de socio. No son posibles las participaciones de voto plural.

1.3. De ahí que, aunque pueda desprenderse del articulado de la ley vigente, nos parece muy oportuno establecer expresamente, como hace el proyecto de reforma, que todas las acciones y participaciones tengan el mismo valor y otorguen los mismos derechos. Con una única excepción: la posible creación de acciones o participaciones de la clase general privadas del derecho de voto como mecanismos de incentivar una inversión privada en una estructura societaria que condena al socio no trabajador a una posición permanentemente minoritaria.

2. El proyecto de reforma propone la eliminación de dos elementos de relevancia tipológica para el concepto de sociedad laboral en la ley vigente. **A)** En primer lugar, el límite al número máximo de trabajadores no socios. Como es sabido el ar. 1.2 LSLB dispone que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15% del total - 25% si la sociedad tuviera menos de 25 socios trabajadores- de las trabajadas por los socios trabajadores. La propuesta del proyecto de reforma se justifica por los efectos perniciosos que ocasiona esta restricción al libre recurso de uno de los factores de la producción: aumento desmesurado de la contratación temporal y además, al configurarse (art. 16.1 LSLB) como causa legal de descalificación, aumento del riesgo de pérdida no querida de la condición de sociedad laboral. **B)** En segundo lugar, por innecesaria, se postula la desaparición del carácter obligatorio de la reserva especial del art. 10 LSLB o, cuando menos, que se cambie su destino del actual: cobertura de posibles pérdidas a fondo patrimonial que facilite el acceso de trabajadores a la condición de socios o que facilite la financiación de inversiones destinadas a la explotación de la empresa que constituye el objeto social de la sociedad laboral. Y, en cualquier caso, que su falta de dotación, dotación insuficiente o aplicación indebida no constituya causa legal de descalificación, y por lo tanto aumente el riesgo de descalificación no deseada. Esta doble propuesta no sólo altera el concepto legal de sociedad laboral, sino que además, a mi juicio, altera una estructura societaria diseñada por el legislador en orden al cumplimiento de unas determinadas funciones –públicas y privadas-. Lo cual plantea serias dudas, mencionemos algunas.

2.1. La limitación del número de trabajadores no socios en la sociedad laboral cumple al menos dos funciones relevantes. Por un lado, vehiculiza el principio cons-

titucional de fomento del acceso de los trabajadores de la empresa a la condición de socios; y por otro, nos recuerda que la sociedad laboral no es más que la vestidura jurídica de una empresa de economía social, un mecanismo societario puesto a disposición de aquellos que tienen dificultades de intercambiar su fuerza de trabajo por salario a los que, a través de la ficción de la persona jurídica, se les va a <<permitir>> crear su propio empresario empleador, pero no su conversión en empleadores al modo capitalista. En otras palabras, la sociedad laboral desde la perspectiva de los roles económicos del factor de producción trabajo introduce dos importantes novedades en relación a las sociedades de capital: a) permite a los trabajadores no la <<venta>> sino la puesta en común de su fuerza de trabajo a través de su necesaria doble aportación: patrimonio a capital social, fuerza de trabajo a desarrollo del objeto social (art. 1.2 LSLB); b) permite al propio factor trabajo la toma de decisiones sobre la utilización de sí mismo a través de su necesaria posición mayoritaria en los órganos de la forma jurídica de la empresa (art. 1.1 LSLB).

2.2. Como nadie ignora, las reservas representan uno de los elementos fundamentales de la estructura económico-financiera de toda sociedad cuyo objeto sea la explotación de una actividad empresarial. Su régimen queda remitido, con independencia del subtipo legal de sociedad laboral elegido al capítulo VII de la LSA con la excepción que ahora nos ocupa: la reserva especial del art. 14 LSLB cuya reforma se propone. Nuestras dudas en este caso tienen su origen en que parece no haberse tenido en cuenta que se trata de un elemento dotado de relevancia tipológica –diferencia a la sociedad laboral de otros tipos societarios– precisamente por la importante función que el legislador le asigna: incentivar la distribución del excedente empresarial de la sociedad laboral a través de la relación laboral (*rectius*: incremento salarial) que vincula a la mayoría de los socios con la sociedad laboral, y no a través de la relación societaria (*rectius*: reparto de dividendos). Y ello es lo que, a nuestro juicio, explica el rigor con el que el legislador sanciona su falta de dotación: descalificación de la sociedad laboral.

3. La vigente LSLB (art.6) contempla la adquisición de partes de capital de la clase general por trabajadores estables a los que concede una suerte de derecho de conversión de las mismas –que no obligación– en acciones o participaciones de la clase laboral. Sin embargo, no se contempla la posible adquisición por un socio no trabajador de acciones o participaciones laborales. El proyecto de reforma propone la agilización del procedimiento de conversión de títulos por parte del órgano de administración de la sociedad laboral, de modo que todos los títulos en poder de los socios no trabajadores habrán de ser de la clase general y de la clase laboral los correspondientes a los socios trabajadores. La propuesta nos parece más que razonable aunque sólo sea porque da solución definitiva a algún problema persistente: ¿se han de integrar en la mayoría de capital en manos de los trabajadores a que se refiere el art. 1.1 LSLB a las partes de capital de la clase general de que sean titulares los trabajadores estables de la sociedad? No obstante, no podemos dejar de apuntar que una interpretación analógica del actual art. 10 LSLB –conversión obli-

gatoria de partes de capital de la clase laboral en clase general- solucionaría el problema de la adquisición de acciones o participaciones de la clase laboral por personas que no tengan la consideración de trabajadores estables de la sociedad laboral.

4. Dado que a través del ejercicio por un tercero de su derecho a pretender la enajenación forzosa de acciones o participaciones de la sociedad laboral en el seno de un procedimiento judicial o administrativo de ejecución, éstas podrían llegar a manos de terceros sin respetar el régimen de transmisión contenido en el art.7 LSLB, el proyecto propone añadir al art. 10 LSLB –extinción de la relación laboral- que, en caso de embargo de acciones o participaciones se estará, con independencia del subtipo de sociedad laboral por el que haya optado, a lo dispuesto en el art.31 de la LSRL. Este precepto, como es sabido, establece un sistema, congruente con el carácter cerrado de la sociedad limitada, dirigido a permitir a los socios y a la sociedad el ejercicio de un derecho de adquisición preferente de las acciones o participaciones embargadas frente al rematante. Para ello, se obliga al juez a notificar a la sociedad el embargo y se suspende temporalmente el procedimiento de ejecución. La propuesta nos parece acertada y necesaria en un proyecto legal de estatuto completo para la sociedad laboral. Quizá no tan necesaria en los supuestos en que se mantenga la cláusula de remisión al derecho de las sociedades de capital.

5. La sociedad laboral se configura legalmente como una estructura abierta, capaz de integrar en torno a una empresa de economía social esfuerzos de contenido y procedencia diversa, de ahí la posible coexistencia en su seno de tres tipos de socio: socio trabajador, socio capitalista (socio no trabajador) y socio institucional público o privado (socios no trabajadores). Ninguno (art.5.3 LSLB) podrá poseer más de 1/3 del capital, salvo que se trate del socio institucional que podrá detentar hasta el 49% de la cifra de capital. El interés del socio institucional, cuya satisfacción se busca a través de la sociedad no puede consistir en el intercambio de su fuerza de trabajo por salario (socio trabajador) ni en la obtención de una rentabilidad a su inversión (socio capitalista), sino que ha de consistir en dar cumplimiento al mandato constitucional de fomento y promoción de una u otra singular sociedad laboral, es decir, aquella en cuyo capital se participa. El proyecto de reforma, con el fin de facilitar la siempre difícil financiación de la sociedad laboral, propone la agregación de las sociedades gestoras de entidades de capital-riesgo a la enumeración de socios institucionales que pueden superar el listón 1/3 de capital que realiza el mencionado art.5.3 LSLB.

5.1. No encontramos una razón que justifique tal propuesta. Las sociedades gestoras de entidades de capital-riesgo ya pueden, como socio inversor-capitalista, participar en la financiación de la sociedad laboral con un porcentaje de capital no superior a su tercera parte. Si hasta ahora, por razones obvias, no lo han hecho que nos puede llevar a pensar que lo harían si el legislador les permitiera aumentar su participación –ineludiblemente minoritaria- hasta el 49 % del capital de la sociedad

laboral. Además, el interés cuya satisfacción buscaría la entidad financiera <<privada>> no puede ser otro que el de rentabilizar su inversión-aportación al capital de la sociedad laboral. El mismo que el de los socios inversores capitalistas que no pueden detentar más de 1/3 de capital.

5.2. Compartimos con los autores del proyecto la preocupación por la financiación de la sociedad laboral. Unos instrumentos de financiación flexibles y baratos van a condicionar tanto la viabilidad económico-empresarial de la sociedad laboral como la propia eficiencia de una determinada política del Estado Social en orden a la persecución, a través de la sociedad laboral de aquellos fines que le son propios: creación de empleo de calidad. Pensamos sin embargo que existen otras alternativas compatibles con la ineludible rigidez del modo de gestión de la sociedad laboral. Mencionemos algunas de ellas: mejora de su estatuto fiscal; aumento de las ayudas públicas directas; fomento de las ayudas públicas selectivas a través de la figura del socio institucional público (art.5.3 LSLB); creación de incentivos a la integración de las sociedades laborales en sociedades de garantía recíproca; creación en internet de una plataforma de financiación directa de determinados proyectos empresariales de sociedades laborales por parte de pequeños inversores promovida y gestionada por las distintas asociaciones del sector, con o sin ayuda pública, a través de la figura del <<contrato de cuentas en participación>>.

6. Si convenimos que no puede establecerse una correspondencia entre un subtipo de sociedad laboral rígido e imperativo –anónima laboral- y otro –limitada laboral- funcionalmente polivalente y flexible. Hemos de convenir también que no puede utilizarse un doble derecho supletorio –los respectivos capítulos V de LSA y LSRL- para integrar el excesivamente parco –arts.12 y 13 LSLB- régimen legal de la sociedad laboral en orden a su estructura orgánica. La relación en el sector de la Economía Social entre los subtipos anónima laboral y limitada laboral no puede constituir el *opposito simmetrico* a la que se produce en el sector de las sociedades de capital entre los tipos anónima y limitada. La identidad de razón no se produce entre sociedad anónima laboral y sociedad anónima ni entre sociedad limitada laboral y sociedad limitada, sino, por el contrario, entre un único y autónomo tipo societario: la sociedad laboral y sus dos subtipos legales: anónima laboral y limitada laboral. Es por ello, que tan exiguo régimen unido a la remisión a la legislación de las sociedades de capital no pueden si no crear un auténtico semillero de problemas. A lo que hay que añadir los generados por la confusa redacción de los mencionados artículos. Citemos dos de estos últimos problemas. Por un lado, ¿el sistema de representación proporcional del art. 12 LSLB se configura como hace el art.137 LSA como un derecho potestativo *ex lege* o, por el contrario, como un deber una carga de ineludible cumplimiento cuando existen dos clases de acciones o participaciones en la sociedad laboral? Por otro lado, el art.13 LSLB contiene un cumulo de reiteraciones innecesarias, pero también contiene una medida relevante: impone al juzgador el deber de comunicar a la Autoridad Administrativa competente la impugnación de ciertos acuerdos sociales para, de este modo, facilitar la fiscalización de una forma societaria destinataria de gasto público.

6.1. Ante esta situación la propuesta de reforma que nos ocupa opta por la supresión de los arts. 12 LSLB –defectuoso mecanismo legal de protección de la minoría no laboral- y 13 LSLB –deber de notificación del juez ante hechos que alteren la configuración tipológica de la sociedad laboral- mencionados y por la consiguiente desaparición –no los modifica ni los sustituye por otros- de cualquier mención al régimen corporativo de las sociedades laborales. No estamos en absoluto de acuerdo, fundamentalmente por dos razones: **a)** Las consecuencias absurdas se agolparían ante el intérprete, como explicar dos sistemas para la adopción de acuerdos según estemos en uno u otro subtipo –sin olvidar que la aplicación del art.53.2 LSRL implicaría la pérdida del poder societario por parte de los socios trabajadores de la limitada laboral en la adopción de determinados acuerdos sociales-, o la posible utilización de la cooptación, el sistema de representación proporcional o la cláusula de órgano alternativo de administración en un subtipo de sociedad laboral y no en el otro, o como justificar la no extensión al subtipo anónima laboral de las facultades que al socio y a la junta conceden, vía remisión, los arts. 86 y 87 LSRL al subtipo limitada laboral, o el distinto régimen retributivo de los administradores, y así *ad nauseam*; **b)** La sociedad laboral no demanda, sino todo lo contrario, un modelo análogo al de las sociedades de capital, ni siquiera en el caso de que existiera un único modelo de gobierno <<adjetivamente ajustable>> idóneo para racionalizar la estructura de cualquier agente empresarial que actué en el mercado. La sociedad laboral exige un modelo de gobierno diferente al de las formas jurídicas de empresa de capital, y ello, por las diferentes funciones públicas y privadas que la sociedad laboral está llamada a desarrollar y que necesariamente han de encontrar reflejo en la estructura orgánica de la misma. La sociedad laboral merece que la reforma de la LSLB del 97 propuesta la dote de una completa y unitaria disciplina legal en materia de órganos sociales irradiada por la singularidad de su no menos unitario elemento causal.

7. Por último, un olvido fácilmente subsanable: la regulación del grupo de sociedades laborales. Pensamos que en un mercado globalizado –o al menos con otra dimensión- el logro de los objetivos de interés general vinculados legalmente a la forma sociedad laboral exige del legislador la implementación de mecanismos de participación de la sociedad laboral en procesos de colaboración con otras empresas, ya de concentración en la pluralidad –grupos de sociedades laborales-, ya de mera cooperación –redes de sociedades laborales-. Sin embargo, tanto la vigente LSLB como el proyecto de reforma, a diferencia de la legislación cooperativa tanto estatal como autonómica –por todos *vid* art.78 Ley 27/1999 de Cooperativas-, no se ocupan del fenómeno. Con lo cual la compleja problemática que plantea la tensión unidad empresarial//pluralidad jurídica presente en el grupo de sociedades ha de abordarse a través de la interpretación <<en clave de grupo>> de una normativa dispersa pensada para la sociedad-persona jurídica que gesta su voluntad de forma autónoma a través de sus propios órganos. Bien es verdad, que el art.5.3 LSLB, al prever la participación de entidades privadas sin ánimo de lucro en el capital de la sociedad

laboral con un techo similar al del socio público -49 % de capital-, apunta a una nueva estrategia legal: añadir a las viejas estrategias de competencia a través de la disminución de los costes laborales y tributarios, otras más cualificadas basadas en la colaboración con otras sociedades laborales (*rectius*: empresas de economía social). En nuestra opinión la reforma debe de continuar ese camino abierto por el art.5.3 LSLB.

8. No quisiera finalizar mi intervención, y no lo voy a hacer, sin expresar mi agradecimiento a los autores de la Propuesta de Reforma de la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales por recordarnos con su trabajo que la dogmática jurídica, la labor del jurista, no carece, sino todo lo contrario, de una utilidad social que le otorga sentido. Y el trabajo que han realizado tiene mucho sentido.

Muchas gracias por su atención.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ALONSO ESPINOSA, F.J.: Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio de la sociedad laboral, en Régimen jurídico de las sociedades laborales, (Ley 4/1997), Valencia, 1997.
- BONELL, M.J.: Partecipazione operaia e Diritto dell'impresa. Profili comparatistiche, Milano, 1983
- CANO LÓPEZ, A.: Teoría jurídica de la Economía Social. La Sociedad Laboral: una forma jurídica de empresa de economía social. Madrid, 2002.
- DE GISPERT PASTOR, M.T.: Aproximación a una nueva realidad económica: la sociedad anónima laboral, RJC, núm.2, 1983.
- FERNÁNDEZ DE LA GÁNDARA, L.: El problema tipológico: la consagración del sistema dualista sociedad anónima-sociedad limitada, en La Reforma del Derecho de Sociedades de Responsabilidad Limitada, RdS, núm. extr., 1994.
- GÓMEZ PORRUA,,: La nueva regulación de las sociedades laborales, Derecho de los Negocios, núm.80, 1997.
- HESSELBACH, W.: Las empresas de la economía de interés general, México, 1978.
- SAENZ GARCÍA DE ALBIZU, GOÑI SEIN, DE LA HUCHA y PERDICES HUETOS,: Sociedades Laborales. Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles, Madrid, 2000.
- SANTOS MARTÍNEZ, V.: Sociedades Laborales: implantación y renovación de una peculiar figura societaria, Derecho de Sociedades. Libro homenaje a Fernando Sánchez Calero, vol.IV, Madrid, 2002.
- VALPUESTA GASTAMINZA, E., y BARBERENA BELZUNCE, I.: Las Sociedades Laborales. Aspectos societarios, laborales y fiscales, Pamplona, 1998.
- VICENT CHULIÁ, F.: Perspectiva jurídica de la Economía Social en España, CIRIEC-España, núm.2, 1987