

# **SOBRE LA REFORMA DE LA LEY 4/1997, DE SOCIEDADES LABORALES**

## **Frederic López i Mora**

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Investigador del IUDESCOOP

Universitat de València

federico.lopez@uv.es

## **1. ACOTACIONES PRELIMINARES**

**1.1.** Como claramente se desprende de la Memoria-propuesta de la Confederación de Sociedades Laborales de España (CONFESAL), la revitalización de este tipo de empresas, pertenecientes al sector de la Economía Social pasa, inexorablemente, por una reforma sustantiva de su principal norma reguladora, la Ley 4/1997.

**1.2.** Ello supone, en consecuencia, articular una línea de razonamiento que se construye sobre una relación de *causa-efecto* hasta cierto punto discutible, tanto desde una perspectiva jurídico-laboral - ya sea en términos de derecho positivo, ya lo sea en clave de Política del Derecho -, como desde la óptica ideológica y programática del también llamado Tercer Sector; con todo, dicha construcción, subyacente en la iniciativa de CONFESAL, tiene desde luego fundamento y goza de importantes argumentos a favor para permitir avalar dicha proposición como sugerente idea-fuerza.

**1.3.** Si vamos a su raíz, a la luz de las consideraciones contenidas en la Memoria justificativa de la reforma de la Ley de Sociedades laborales, defendida por CONFESAL y en la propia Exposición de Motivos del Texto de Reforma de la Ley 4/1997, la concatenación de fondo no es otra que la siguiente: como ponen en

evidencia determinadas series estadísticas<sup>1</sup>, a partir del año 2003 se observa una progresiva y significativa caída en la constitución y registro de este tipo de empresas de Economía Social, con la consiguiente menor incidencia en la creación de empleo - y no tanto en una pérdida de puestos de trabajo -: aquí radica, pues, el efecto del que hablábamos.

Esta inquietante constatación, que puede llegar a provocar otras consecuencias colaterales (menor peso en términos institucionales o en interlocución sociopolítica, recorte en ayudas y subvenciones para las organizaciones representativas de este movimiento empresarial, etc.), a juicio de la organización proponente obedece por encima de todo a la obsolescencia y/o rigidez de citada norma, no adecuada a los nuevos tiempos; por su parte y paralelamente, otra causa fundamental a tener muy en cuenta es que se han desarrollado determinadas reformas legales - por ejemplo, la societaria mercantil que representó la aprobación de la Ley 7/2003 y que vino a reglamentar la Sociedad Limitada Nueva Empresa<sup>2</sup> o la de carácter laboral, contenida en la Ley 43/2006, para tratar tímidamente atajar el problema de la temporalidad en el trabajo asalariado por cuenta ajena -, al tiempo que los poderes públicos han impulsado otras formas de empleo *competidoras* en el terreno en el que se mueven las sociedades laborales - así, por ejemplo, el trabajo autónomo que, con

---

1. **INE**, Colectivos Laborales, Sociedades Laborales, Serie 1993-2006, Sociedades laborales registradas y socios de las mismas por tipo de dato, sector de actividad y periodo, Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales y Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do>.

**Dirección General de Economía Social del MTAS**, Sociedades Laborales Registradas, Gráficos, LAB-G1, Sociedades y socios registrados. Evolución anual, período 1998-2007, <http://www.mtin.es/empleo/economia-soc/economiasocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/2007/4Trim/LABG1.pdf>

**Observatorio Español de la Economía Social**, Área Socio-laboral, Evolución de entidades, Sociedades Laborales registradas por Comunidad Autónoma. Evolución 2000-2007 (a 31/03/2007), <http://www.observatorioeconomiasocial.es/index.php?pageId=34>.

2. Hay que tener presente que la sociedades laborales no pueden adoptar el modelo de la Sociedad Limitada Nueva Empresa (SLNE), cuya *cuota de mercado* no parece en abstracto despreciable a la vista de sus características frente a otras formas empresariales; los datos, sin embargo, señalan precisamente lo contrario, pues del 1.078.614 de sociedades de responsabilidad limitada constituidas en el año 2007, sólo 1.114 adoptaron el formato de SLNE - las cifras para las que se han constituido siguiendo un procedimiento telemático desde su creación en el año 2003 pueden consultarse en <http://www.circe.es/Circe.Publico.Web/Estadisticas/AnioTipoSociedad.aspx>.

la Ley 20/2007, ha alcanzado plena carta de ciudadanía, al menos en potencia y simbólicamente -<sup>3</sup>.

**1.4.** De esta manera, en el núcleo discursivo de la proyectada reforma de la Ley 4/1997, el legislador estatal se convierte casi en exclusiva, por omisión y por acción, en problema o remedio de cuanto acontece en el mundo de las relaciones económicas y sociales: en este caso concreto, de la trayectoria declinante seguida en España por las sociedades laborales como una de las más emblemáticas modalidades productivas y no financieras de Economía Social.

Semejante enfoque e hilo explicativo de la demanda, pese a sustentarse sobre datos bien ciertos y poner de relieve ese proceso de *jibarización* al que se enfrenta este sector de empresas autogestionadas, no tiene demasiado en cuenta otros factores también determinantes y que queremos rescatar por su relevancia; al menos tres: la Política administrativa de fomento, la coyuntura económica y las labores de formación, asistencia y asesoramiento.

**1.5.** Y todo ello sin olvidar la levedad del Derecho - pese a su rigor y solemnidad-, su carácter no taumatúrgico y las inevitables tendencias que, debido a un orden multicausal, empujan a su trasgresión e incumplimiento.

Por añadidura, además de tratar de situar el impacto de las normas jurídicas sobre la realidad social en sus justos términos - campo de estudio propio de la Sociología del Derecho -, no debe perderse de vista la problemática que genera el

---

3. Tal y como dispone la Memoria justificativa de la reforma de la Ley de Sociedades laborales postulada por CONFESAL en su página 8, *“la ley de 1997 ha servido para dar un potente impulso al dinamismo empresarial y a la creación de empleo, como pone de relieve el informe del CES y las estadísticas oficiales de evolución. No obstante, la norma presenta después de casi 10 años de vigencia aspectos que pueden y deben ser mejorados.*

*Tal como sucedió en 1989, la adaptación a la directiva europea de sociedades anónimas y la posterior promulgación de la ley de sociedades de responsabilidad limitada, dejaron muy desfasada la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1986. Con cierto paralelismo, se evidencia ahora la necesidad de una norma actualizada, acorde con las modificaciones legislativas tanto en materia de empleo, con la reforma laboral y el Estatuto del Trabajador Autónomo, como en materia mercantil, con las novedades introducidas por la Ley de Sociedad Limitada Nueva Empresa (LSLNE), que afectan de forma muy directa a las sociedades laborales. Todo ello enmarcado dentro de las políticas europeas de apoyo al espíritu emprendedor, a la creación de empleo, a las Pymes, a la transmisión de empresas a los asalariados, a la participación de los trabajadores en la empresa y a la promoción de la responsabilidad social corporativa. El modelo de empresa participada mayoritariamente por trabajadores, que representa en forma avanzada, las sociedades laborales, en su actual regulación, comienza a evidenciar errores, contradicciones y defectos de técnica jurídica que pueden ser subsanados, y que de resolverse, pueden favorecer un nuevo impulso de emprendimiento, más potente aún que el verificado en los últimos diez años.*

*Fruto de los defectos aludidos, es el hecho de que la realidad empresarial generada por las sociedades laborales no se refleje en toda su dimensión en las estadísticas, ya que, resultado de limitaciones inadecuadas establecidas en la vigente ley, se han producido descalificaciones indeseadas en un número no despreciable de sociedades laborales que, manteniendo el carácter participativo de sus trabajadores, se han transformado en sociedades anónimas o limitadas perdiendo la calificación de “laboral”.*

proceso de creación normativa - Teoría de la Legislación, como espacio de investigación sobre toda génesis de una norma y su lógica antes de que ésta sea promulgada y entre en vigor -, la técnica legislativa y el decisivo papel de la Jurisprudencia como eje central de la ciencia jurídica<sup>4</sup>.

1.6. La propuesta de CONFESAL pivota sobre tres ejes que se recogen en ese documento y plantea una reforma claramente orientada en clave *empresarial*, lo que explica que las parcelas jurídicas más afectadas sean propias del Derecho mercantil de sociedades y del Derecho tributario.

Cierto es que esa orientación ya está presente en la vigente Ley 4/1997 e incluso en la primera disposición que vino a disciplinarlas - la Ley 15/1986 -, pues éstas cuanto apenas han regulado aspectos laborales y de Seguridad Social.

1.7. Con todo, la proposición de CONFESAL sí plantea, abiertamente, dos cambios muy notables en ambas zonas del Derecho social: de hecho, constituyen innovaciones relevantes y medulares; y, por eso mismo, suponemos que han sido muy debatidas en su foro interno, al tiempo que podemos atestiguar que lo fueron durante el Simposio celebrado en enero del 2008.

1.8. Me refiero, en primer lugar, a la supresión del tope de plantilla asalariada y de carácter indefinido que puede contratar la empresa, siempre, claro está, que no sean socios accionistas o partícipes (artículo 1.2 de la norma vigente).

1.9. Y, dos, al encuadramiento de sus socios trabajadores en el Sistema de Seguridad Social (artículo 21 de la Ley 4/1997), abriéndose la posibilidad, como sucede en las Cooperativas de Trabajo Asociado, de optar internamente por encuadrarlos en su Régimen General (RGSS en lo sucesivo) o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante RETA), opción que en buena lógica deberá afectar a todos ellos - con los matices y salvedades que introducen los administradores y consejeros sociales -.

## **2. LA SUPRESIÓN DEL TOPE LEGAL DE TRABAJADORES ASALARIADOS NO SOCIOS CON CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

2.1. De todas las medidas concretas que contempla el documento-propuesta de CONFESAL para reactivar la figura de las sociedades laborales, neutralizar nocivos

---

4. En torno a ese interesantísimo debate en torno a las fases interna y externa de elaboración normativa, así como sobre la creciente importancia de la Teoría de la Legislación, véase WINTGENS, "Legisprudencia como nueva Teoría de la Legislación", *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho* 26/2003, pp. 261-289 y ZAPATERO GÓMEZ, "De la Jurisprudencia a la Legislación", *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 15-16/1994, pp. 769-789.

efectos directos, inducidos o colaterales<sup>5</sup> y, a su vez, hacer frente a la competencia que pueden desarrollar otras modelos empresariales y de empleo por cuenta propia (el trabajo autónomo o la Sociedad Limitada Nueva Empresa como formatos más destacados y/o novedosos), el mantenimiento o, por el contrario, la supresión del referido tope de plantilla fija no asociada concita una fuerte carga problemática; al menos, a mi entender, desde tres puntos de vista:

1º) Técnico, referido al alcance práctico y a la interpretación más razonable de ese límite con respecto a la libertad empresarial de contratación<sup>6</sup>; con dicho mecanismo, tradicional en las dos leyes que han regulado hasta la fecha el funcionamiento de las sociedades laborales (1986 y 1997) - aunque bajo diferentes formulaciones<sup>7</sup> -, y junto con otras técnicas propias del Derecho societario, se persigue traducir y afianzar jurídicamente un postulado de naturaleza política e ideológica: la empresa autogestionada por sus propios trabajadores.

2º) Funcional, ya que el incumplimiento de semejante restricción permite la descalificación administrativa de cualquier sociedad laboral, lo que puede acarrear la pérdida y retorno de los beneficios fiscales obtenidos (artículo 16.1ª y 4 de la Ley 4/1997); al tiempo, tal exigencia penaliza una mayor contratación de inicio por tiempo indefinido o la estabilización de trabajadores temporales - siempre con respecto a quienes no sean socios -; y,

3º) Tipológico, pues cabe razonablemente dudar que dicha limitación, de ser eliminada de raíz, más allá de cómo se cuantifique y detalle luego semejante tope,

---

5. La Memoria justificativa de la reforma de la Ley de Sociedades laborales postulada por CONFESAL razona en sus páginas 23 y ss. que esa limitación legal, a la hora de contratar asalariados con empleo indefinido, *“es un mecanismo que debería favorecer la conversión de trabajadores en socios. Sin embargo, en muchos casos la aplicación de esa norma genera un exceso de trabajadores temporales o una descalificación indeseada, porque la conversión de trabajadores en socios no va a depender exclusivamente de la voluntad del trabajador y de la sociedad, sino de otros muchos factores... Por unas razones o por otras, una sociedad laboral puede encontrarse con un número importante de trabajadores fijos que no tienen la condición de socios, en esos casos, la sociedad tenderá a evitar las contrataciones por tiempo indefinido para evitar la descalificación, o se arriesgará a ello, aun no siendo una consecuencia deseable para ella. Podemos concluir por tanto que, aunque la medida que limita el número máximo de trabajadores no socios en una sociedad laboral podría facilitar la consecución de uno de los principales objetivos de la sociedad laboral, también genera efectos perniciosos para los trabajadores y para la propia sociedad, por lo que no debería imponerse legislativamente.”*

6. Un desarrollo de este asunto en mi estudio “Prestación de servicios en cooperativas y sociedades laborales”, en la obra colectiva *Estudios jurídicos sobre la Economía Social*, Marcial Pons, Madrid, 2002, pp. 111 y ss.

7. Esa limitación, que se pretende abrogar, establece en la actualidad que *“el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de veinticinco socios trabajadores, el referido porcentaje no podrá ser superior al 25 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato de duración determinada.”* (artículo 1.2 de la vigente Ley 4/1997).

no afecte a uno de los presupuestos sustantivos y definidores de la referida figura societaria; y, más aún, otro riesgo añadido: el que con ese proceder, liberalizando por completo el reclutamiento de asalariados fijos que no sean accionistas o partícipes, ese modelo de sociedad laboral difícilmente pueda seguir catalogándose como empresa de Economía Social - con la consiguiente exclusión de medidas de fomento y de ventajas competitivas constitucionalmente justificadas al amparo del artículo 129.2 de nuestra Carta Magna -, al igualarse entonces a cualquier negocio privado y reproducir la misma dialéctica en el conflicto entre capital y trabajo, lo que resulta contrario al ideario de ese movimiento.

**2.2.** Así pues, la idea-fuerza es que el tope legal de trabajadores asalariados no socios con contratación indefinida provoca distorsiones, efectos indeseados y contra-productores más una fuerte conflictividad para ser mantenido, a lo que vendría a contribuir, posteriormente, la intervención laboral derivada de la Ley 43/2006 en su tentativa de atenuar, de manera bien timorata, la insoportable tasa de temporalidad que atenaza a nuestro sistema de relaciones laborales.

**2.3.** Para evitar tales consecuencias adversas cabe en la práctica recurrir a día de hoy a dos estrategias: la primera supone convertir en socios a una parte de esos trabajadores asalariados con empleo estable.

Sin embargo, por lo que parece y se nos dice, ello no se consigue en un buen número de casos por la negativa de éstos a integrarse en el proyecto de empresa autogestionada, por impedirlo los que ya son accionistas o partícipes - en ambas tesituras por diferentes y variados motivos - o, finalmente, por no disponerse de títulos valores al efecto, al menos en número suficiente.

**2.4.** La segunda alternativa supone incrementar artificialmente el número de asalariados sujetos a contratación por tiempo determinado, ya que éstos no computan a los efectos del referido límite, a diferencia de lo que sucede, en determinados supuestos legalmente previstos, con las cooperativas de trabajo asociado<sup>8</sup>.

8. Tomando únicamente como referencia la vigente ley estatal de cooperativas, resulta que a tenor del artículo 80.7 de la Ley 27/1999 "el número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. No se computarán en este porcentaje:

- a) Los trabajadores integrados en la cooperativa por subrogación legal así como aquellos que se incorporen en actividades sometidas a esta subrogación.
- b) Los trabajadores que se negaren explícitamente a ser socios trabajadores.
- c) Los trabajadores que sustituyan a socios trabajadores o asalariados en situación de excedencia o incapacidad temporal, baja por maternidad, adopción o acogimiento.
- d) Los trabajadores que presten sus trabajos en centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio.
- e) Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de empresas usuarias cuando la cooperativa actúa como empresa de trabajo temporal.
- f) Los trabajadores con contratos de trabajo en prácticas y para la formación.
- g) Los trabajadores contratados en virtud de cualquier disposición de fomento del empleo de disminuidos físicos o psíquicos.

Se entenderán, en todo caso, como trabajo prestado en centro de trabajo subordinado o accesorio, los servicios prestados directamente a la Administración pública y entidades que coadyuven al interés general, cuando son realizados en locales de titularidad pública."

Ahora bien, esa estrategia se traduce en un incremento de la tasa de temporalidad en las sociedades laborales, ya de por sí muy elevada especialmente en las de responsabilidad limitada<sup>9</sup> y que son, abrumadoramente, las más utilizadas y registradas.

En paralelo a esa inicua derivación, no hay que perder de vista otra posible y perjudicial consecuencia: con ese proceder las sociedades laborales se ponen en riesgo de ser sancionadas con multas a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que esa forzada operación de ajuste puede provocar un encadenamiento abusivo de contratos temporales, la superación de las duraciones máximas que para esta clase de empleos marca la legislación laboral vigente o, al límite, no respetar el llamado principio de causalidad, en cuya virtud sólo se admite la existencia de contratos a término para cubrir puestos de trabajo y actividades no permanentes o estructurales.

**2.5.** Reforzando desde una lógica dogmática y conceptual la idea de suprimir esta restricción a la hora de que las sociedades laborales hagan uso en este punto de la libertad de contratación, se sostiene que el tope existente de plantilla exclusivamente asalariada y fija no constituye una nota definitoria o esencial a la hora de establecer, en el plano legal, los verdaderos rasgos sustantivos de estas organizaciones de Economía Social<sup>10</sup>.

9. Como textualmente se afirma en la Memoria justificativa de la reforma de la Ley de Sociedades Laborales promovida por CONFESAL (página 20), *“los niveles de contratación de trabajadores con contrato por tiempo determinado son elevados en las sociedades laborales. Ya hemos comentado con anterioridad que la existencia de límites a la contratación de trabajadores por tiempo indefinido en las sociedades laborales, lejos de incentivar su conversión en socios, (y no prever la ley de 1997 mecanismos más eficaces), han dado como resultado un aumento fuera de toda lógica del empleo temporal. De manera que en el conjunto de la Economía social asciende al 35,1% dos puntos por encima de la tasa general (33%). En las SAL es del 32,7 % y en las SLL alcanza el 51,5%. Esta situación, aunque legal, (los trabajadores temporales no se incluyen para calcular los límites que establece la ley) es indeseable. La aplicación de la reforma laboral hará que muchos trabajadores con contrato temporal se conviertan en indefinidos por lo que el impacto puede ser grave, dado que los mecanismos legales para incorporar nuevos socios son muy deficientes en la actual ley.”*

10. En la propuesta de CONFESAL para reformar la Ley de Sociedades Laborales 4/1997, en las páginas 21-23 de su Memoria se dispone que *“a la hora de plantearse la modificación de una ley como la de sociedades laborales debería tenerse claro cuales son los rasgos esenciales que caracterizan esta figura y que por tanto hay que conservar y a ser posible afianzar, y qué otras materias exigen una regulación legal o sería más conveniente su autorregulación por la sociedad.*

*Un análisis de la legislación sobre sociedades laborales desde la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1971 nos permite concluir que son notas esenciales de estas sociedades: que los trabajadores fijos tengan acceso a la condición de socios y que el control de la sociedad esté en manos del conjunto de los trabajadores.*

*Para facilitar la conservación de estos rasgos, el legislador pone a disposición de las sociedades laborales una serie de mecanismos jurídicos como son, el derecho de adquisición preferente, los derechos preferentes en la ampliación de capital, las reservas irrepartibles que faciliten la entrada y salida de socios, límites al número de trabajadores no socios, límites a la participación en el capital de los no trabajadores y de los socios individualmente considerados, etc.*

*El legislador al aprobar la Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales recoge en su exposición de motivos “las líneas maestras del concepto de sociedad laboral” pero confunde lo que deberían ser los rasgos fundamentales con los instrumentos que pone a disposición de los socios con el fin de conseguir y afianzar esos rasgos. Así se dice que “la nueva regulación respeta las líneas maestras del concepto de sociedad laboral entre*

Y como el tope de plantilla no se tiene por presupuesto sustantivo ni elemento singular o tipológico de las sociedades laborales, cobra toda su lógica el tratamiento de la descalificación administrativa que se recoge en la propuesta de texto articulado por CONFESAL<sup>11</sup>.

*las que cabe señalar: que la mayoría del capital sea propiedad del conjunto de los socios trabajadores que prestan en ella servicios retribuidos en forma personal y directa cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido; fijación de un límite al conjunto de los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido; fijación del máximo de capital que puede poseer cada socio; existencia de dos tipos de acciones o participaciones según sus propietarios sean trabajadores o no; derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las acciones o participaciones de carácter laboral; constitución de un fondo de reserva especial destinado a compensar pérdidas. Todas ellas constituyen sus notas esenciales que junto con las bonificaciones fiscales contribuyen a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedad”.*

*Las anteriores no son todas notas esenciales. Podrían serlo el que la mayoría del capital sea propiedad del conjunto de esos trabajadores y la fijación del máximo de capital que puede poseer cada socio. Pero incluso, estas notas son erróneas e incompletas. Erróneas porque lo importante no es que ese colectivo de socios tenga la mayoría del capital sino el control de la sociedad, circunstancias que no siempre son parejas. Incompletas porque falta la nota más relevante por su fundamentación constitucional: el acceso de los trabajadores a la condición de socios.*

*Las demás, como decimos, no son notas esenciales, sino mecanismos jurídicos para hacer posible las anteriores. Por tanto, esos mecanismos deben revisarse para ver si son adecuados y suficientes para cumplir los objetivos a los que se les destinan.”*

Posteriormente, en el Texto integrado de la ley vigente con las reformas propuestas y, más concretamente, en su Exposición de Motivos y contenida en la Memoria presentada por CONFESAL, puede leerse al hilo de este problema lo siguiente en las páginas 95-96: “Se hace preciso ante los nuevos escenarios legislativos y de evolución de la realidad empresarial, abordar una nueva etapa en que se refuercen los rasgos esenciales de las sociedades laborales, mejorando aspectos jurídicos que favorezcan el carácter “laboral” de estas sociedades, con una visión moderna y actualizada, entroncada con las políticas de la Unión Europea dirigidas a incentivar la participación de los trabajadores en las pequeñas empresas y micro empresas desde el punto de vista más amplio.

*En este sentido, el texto considera rasgos esenciales de las sociedades laborales y, en consecuencia, requisitos imprescindibles para su calificación administrativa como “sociedad laboral”, fomentar eficazmente el acceso de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido a la condición de socios; que la mayoría de los derechos de voto estén en poder de los trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido y por último establecer límites a la tenencia de derechos de voto de cada socio individual, a un tercio del conjunto de los derechos de voto existentes. Siguiendo la pauta de las leyes de 1986 y 1997 se establecen excepciones, entre las que se incluyen como novedad las sociedades de capital riesgo, que, con el mismo criterio, no alcanzarán el 50% de los mismos. El derecho de preferencia en la adquisición de acciones o participaciones sociales se modifica, con el objetivo de favorecer el carácter “laboral” de la sociedad dando mayor relevancia al papel de la sociedad en la transmisión de acciones y participaciones sociales. Igualmente la dotación de la reserva especial tiene un tratamiento concomitante con la transmisión de acciones y participaciones, y con los incentivos fiscales.*

*Las causas de descalificación se refieren pues a la pérdida de alguno de estos rasgos esenciales.”*

11. En la propuesta de CONFESAL para reformar la Ley de Sociedades Laborales 4/1997, en las páginas 60 y 61 de su Memoria se señala que “en coherencia con las reformas propuestas anteriormente, la única causa de pérdida de la calificación como sociedad laboral debería ser la superación de los límites que impone la ley al control de la sociedad, y que vendrían establecidos en el propuesto art. 1, esto es, que la mayor parte de los derechos de voto estuvieran en manos de quienes no son trabajadores con contrato por tiempo indefinido, y que algún socio tuviera más de la tercera parte de esos derechos o el 50% o más en el caso de entidades públicas, entidades no lucrativas, o de capital riesgo.

*La dotación de una Reserva Especial, en la medida que potencia la solvencia de la sociedad, podría incentivarse como proponemos, pero la falta de dotación o dotación insuficiente del mismo, no justifica que sea causa de pérdida de la condición laboral de la sociedad.”*

**2.6.** Ante esta línea de razonamiento con las propuestas de reforma anteriormente expuestas y concatenadas, considero que la limitación del número de trabajadores indefinidos no socios en estas compañías, sea o no un elemento determinante para trazar una caracterización tipológica de las sociedades laborales, constituye un rasgo fundamental para identificarlas como verdaderas empresas autogestionadas - al igual que sucede con las cooperativas de producción -: fundamentalmente porque con ello se pone freno a la clásica explotación del capital sobre el trabajo, al tiempo que se permite un uso moderado del empleo estrictamente asalariado para competir en el mercado, pero siempre tratando de incentivar la adquisición por parte de esos trabajadores del estatuto societario.

Incluso me atrevería a decir algo más arriesgado y que entiendo relacionado con el tema de fondo: las sociedades laborales, con ese y otros presupuestos sustantivos de naturaleza mercantil, es así como precisamente se adscriben al sector de la Economía Social, en el que debe mantenerse no sólo por razones históricas y estratégicas sino, también, por el alcance del mandato contenido en el artículo 129.2 de nuestra Constitución<sup>12</sup>, abriendo, así, el acceso de los trabajadores a la propiedad sobre los medios de producción.

**2.7.** Dicho esto, comprendo los problemas que irroga la vigente limitación legal y los efectos indeseados que puede llegar a provocar; siendo así, la discusión debe a mi juicio desplazarse hacia la búsqueda de fórmulas más intermedias y conciliadoras, aunque inclinándome porque se mantenga un techo a la hora de reclutar personal laboral no asociado debido a un triple orden de consideraciones:

1º) Por considerar que las medidas compensatorias, de naturaleza societaria mercantil y previstas en la Memoria justificativa para reformar la Ley 4/1997, no resultan lo suficientemente contundentes como para contrarrestar las negativas consecuencias que pueden llegar a ocasionarse si se procede a una drástica y radical eliminación del referido tope de plantilla; a mi modo de ver, tales modificaciones suponen una clara mejora a incorporar si se decide reformar la Ley 4/1997, pero no dejan de ser sólo expectativas o estímulos para que esos asalariados accedan a la condición de accionistas o partícipes lo que, de manera hipotética, podrá o no realizarse. Frente a esa eventualidad, debe recordarse que la propuesta de CONFESAL aspira a eliminar radicalmente cualquier tipo de limitaciones a la hora de contratar en régimen asalariado, equiparándose así, en seco, a cualquier empresa ordinaria.

2º) Por pensar que puede defenderse la consideración del tope de plantilla asalariada y no accionista o partícipe como presupuesto sustantivo o definitorio de la sociedad laboral, en tanto que categoría jurídica incorporada a nuestro ordenamiento por el Derecho Mercantil; esta conjetura, sin duda, tiene su carga problemática y,

---

12. Para profundizar sobre el significado y alcance de este precepto constitucional, véase URIARTE TORRE-ALDAY, *El artículo 129.2 de la Constitución: la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Comares, Granada, 2005.

como ponen de manifiesto quienes rechazan tal proposición<sup>13</sup>, exige adentrarse en un debate dogmático de grueso calado.

Esa naturaleza esencial de la referida exigencia se encuentra presente en las dos leyes estatales que, sucesivamente, han disciplinado el funcionamiento de las sociedades laborales (Ley 15/1986 y Ley 4/1997), considerándolas requisitos del tipo<sup>14</sup> y sancionando su elusión con la descalificación administrativa y con la devolución de los beneficios fiscales disfrutados; sin olvidar que ambas normas, como prueba de ponderación y flexibilidad, han concedido siempre un plazo para ajustar el excedente de personal laboral al techo máximo establecido, previa solicitud de autorización al órgano administrativo competente<sup>15</sup>.

13. Según la Memoria presentada por CONFESAL, las **notas esenciales o definitorias** de una sociedad laboral son: una, que los trabajadores fijos tengan acceso a la condición de socios y, segunda, que el control de la sociedad esté en manos del conjunto de los trabajadores; así se afirma y se desprende, a juicio de esta organización, de un análisis sobre la legislación de estas empresas desde la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1971; dicho esto, la misma Memoria indica textualmente en su página 21 que *“para facilitar la conservación de estos rasgos, el legislador pone a disposición de las sociedades laborales una serie de **mecanismos jurídicos como son el derecho de adquisición preferente, los derechos preferentes en la ampliación de capital, las reservas irrepartibles que faciliten la entrada y salida de socios, límites al número de trabajadores no socios, límites a la participación en el capital de los no trabajadores y de los socios individualmente considerados, etc.**”*, para añadir posteriormente que estos elementos *“no son notas esenciales, sino mecanismos jurídicos para hacer posible las anteriores. Por tanto, esos mecanismos deben revisarse para ver si son adecuados y suficientes para cumplir los objetivos a los que se les destinan.”*

Por mi parte, no acierto a comprender cómo el tope de plantilla laboral no accionista o participe puede facilitar o contribuir funcionalmente al aseguramiento de las consideradas notas esenciales; es más, de las dos que se citan en el texto, la segunda de ellas y referida al control de la empresa por el conjunto de sus trabajadores, si se contempla aislada de la primera, entra en contradicción con la petición de liberalizar por completo la contratación de asalariados no socios.

14. Tal y como dispone la Exposición de Motivos de la Ley 4/1997, **“La nueva regulación respeta las líneas maestras del concepto de sociedad laboral entre las que cabe señalar: que la mayoría del capital sea de propiedad del conjunto de los socios trabajadores que prestan en ella servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido; fijación de un límite al conjunto de los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido; fijación del máximo de capital que puede poseer cada socio; existencia de dos tipos de acciones o participaciones según sus propietarios sean trabajadores o no; derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las acciones o participaciones de carácter laboral; constitución de un fondo de reserva especial destinado a compensar pérdidas. Todas ellas constituyen sus notas esenciales que junto con las bonificaciones fiscales contribuyen a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedad.**

**Son consecuencia de estas ideas matrices y garantía de los beneficios fiscales que se atribuyen a estas sociedades, la adición del adjetivo «laboral» al nombre que ostenten, la adscripción al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de las competencias para calificar como laboral a una sociedad determinada, la creación de un Registro administrativo que sirva de control de sus características...”**

15. La vigente Ley 4/1997, tras establecer el tope de plantilla indefinida no socia, dispone en su artículo 1.2 que *“si fueran superados los límites previstos en el párrafo anterior, la sociedad en el plazo máximo de tres años habrá de alcanzarlos, reduciendo, como mínimo, cada año una tercera parte del porcentaje que inicialmente se exceda o supere el máximo legal.*

*La superación de límites deberá ser comunicada al Registro de Sociedades Laborales, para su autorización por el órgano del que dependa, según las condiciones y requisitos que se establecerán en el Reglamento previsto en la disposición final segunda.”*

De todas maneras, tengo claro que la resolución de tan procelosa discusión corresponde resolverla al legislador - mediante la delimitación normativa de la figura - y a la doctrina - tomando esa referencia y analizando la función económico-social que cumplen las sociedades laborales en el tráfico jurídico -.

3º) Finalmente, por entender que, con el mantenimiento de las restricciones a la hora de contratar trabajadores indefinidos que no sean socios, se asegura el que no se desfigure la identidad, incluso sociopolítica, de estas empresas y su adscripción al espacio de Economía Social productiva; lo que a mi juicio no impide, mediante la oportuna reforma de la Ley 4/1997, atenuar el rigor de esta previsión normativa y flexibilizar su vigente régimen jurídico, de modo que puedan atenderse los justos requerimientos de las sociedades laborales y de sus organizaciones representativas.

**2.8.** Llegados a este punto es el momento de avanzar nuevas reflexiones y algunas propuestas para enriquecer y abrir más el debate, siendo por un lado sensibles a los problemas detectados por CONFESAL y los expertos en este terreno pero, a su vez, manteniendo por coherencia las idea-fuerza que más arriba he perfilado. A mi modo de ver, el abanico de posibles intervenciones reformadoras puede ordenarse en torno a los siguientes bloques temáticos.

**2.9.** La primera institución afectada, en buena lógica, se refiere al propio **tope plantilla laboral no asociada**. La opción de mantener esa limitación para contratar personal fijo y que no sea accionista o partícipe, en tanto que uno de los principios informadores de las sociedades laborales, no impide el que pueda revisarse la vigente regla del artículo 1.2 de la LSSLL, incorporando elementos que concedan mayor elasticidad y que eviten distorsiones o efectos indeseados. En esa línea, pues, cabría a mi juicio tomar en consideración propuestas como las que siguen:

1º) No contabilizar ciertos trabajadores indefinidos a la hora de cuantificar ese tope legal, como podría ser el caso de aquellos que se negren explícita y libremente a ser socios, los integrados en la empresa por subrogación legal así como aquellos que se incorporen en actividades sometidas a ese efecto por aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o, por ejemplo, en la misma sintonía prevista por Ley (estatal) 27/1999 para las Cooperativas de Trabajo Asociado con respecto a los trabajadores que presten sus funciones en centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio<sup>16</sup>.

16. A tenor del artículo 80.7 *in fine* de la Ley 27/1999, de 16 julio, de Cooperativas (BOE 17 julio 1999), “*se entenderán, en todo caso, como trabajo prestado en centro de trabajo subordinado o accesorio, los servicios prestados directamente a la Administración pública y entidades que coadyuven al interés general, cuando son realizados en locales de titularidad pública.*”

Esta extrapolación de la normativa estatal sobre cooperativas debe oportunamente matizarse, ya que recogiendo en ella las excepciones mencionadas arriba en el texto - aunque no todas -, hay que reseñar que el tope de plantilla asalariada y no asociada se sitúa de manera unitaria en el 30 por 100 del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores, sin establecerse diferenciaciones según las dimensiones de la empresa como sí ocurre en la actualidad con las sociedades laborales; pero, además, podemos encontrar un nuevo factor diferencial en el hecho de que en las cooperativas, sometidas a la ley estatal, buena parte del empleo temporal no se excluye a efectos del referido techo (artículo 80.7 de la Ley 27/1999), con algunas expresas excepciones (ciertos interinos, trabajadores en prácticas o para la formación, los contratados para ser cedidos por una Empresa de Trabajo Temporal que adopte la forma de CTA o los contratados en virtud de cualquier disposición de fomento del empleo para disminuidos físicos o psíquicos).

2º) Incorporar un abanico más amplio, estableciendo más tramos, a la hora de fijar el máximo de asalariados no socios con el objetivo puesto en ir ajustándolo según el tamaño de la empresa. Dicha graduación puede favorecer a las sociedades laborales de dimensiones más pequeñas, de manera que el recurso a la contratación indefinida se restrinja proporcionalmente conforme aumenta el volumen de empleo total<sup>17</sup>, lo que parece más lógico que proceder en sentido inverso.

3º) Flexibilizar, abrir aún más, las posibilidades para contratar a trabajadores que no sean socios; de esa manera, y aunque manteniendo una cláusula de garantía o salvaguarda para que no se evapore ese sesgo comunitario, de empresa autogestionada y que pretende alejarse de la explotación del capital sobre el trabajo, el planteamiento sería el de alargar las posibilidades para poder disponer de más personal solamente asalariado, evitando los riesgos de sobrepasar el actual techo con las muy negativas consecuencias que ello acarrea. De caminar en esa línea, podría valorarse la opción de incrementar los topes vigentes en un porcentaje determinado o, incluso, disponer como línea roja el que no pueda haber más empleados por cuenta ajena que socios trabajadores (en número o en términos de jornada total comparable).

4º) Activar mecanismos de reacción cuando la empresa se acerca o toca el referido techo, introduciendo válvulas de escape que sean razonables, no discriminatorias y eficientes. Cómo concretar esta intervención puede conducirnos por demasiados vericuetos y plagarse de matices o tecnicismos, pues más allá de los oportunos reactivos societarios, los estrictamente laborales no o son fáciles de precisar, o resultan delicados y casuísticos (así, incorporar a esa contratación laboral de refuerzo condiciones resolutorias automáticas del empleo, en algunos casos indemnizadas a no demasiado precio), u obligan a adentrarse en muy improbables y discutibles reformas del Estatuto de los Trabajadores (para canalizar, por ejemplo, una suerte de despido objetivo cuando el asalariado, estando en condiciones de convertirse en socio, se niega sin razón a ello mientras la sociedad se encuentra en situación clara de ser descalificada como empresa de Economía Social).

---

17. Esta fórmula ha sido utilizada ya en la década de los años ochenta del siglo XX para limitar el uso de trabajo temporal y precario por diversas normas laborales del Estado. En la actualidad, un ejemplo podemos encontrarlo en las restricciones progresivas según aumenta el personal de una empresa con respecto al uso del contrato para la formación (artículo 7 del Real Decreto 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE de 9 de abril).

5º) Alargar o flexibilizar el plazo y/o las condiciones de adaptación previstas en el artículo 1.2 de la LSSLL<sup>18</sup>, a cuyas reglas viene obligada cualquier sociedad laboral que sobrepase los límites de personal laboral fijo, en el bien entendido sentido de que la intención de la norma no consiste aquí en dar carta blanca para superar los topes, sino en arbitrar una respuesta oportuna, sujeta al control que supone el obtener una autorización administrativa previa, ante situaciones excepcionales de empresa.

**2.10.** El segundo mecanismo que podría revisarse afecta a la **descalificación administrativa de las sociedades laborales** y, en concreto, al manejo de este contundente correctivo en caso de incumplirse la obligación legal de no traspasar el techo de plantilla asalariada y no accionista o partícipe<sup>19</sup>; semejante consecuencia se puede fácilmente deducir del artículo 16.1 de la LSSLL, puesto en relación con su propio artículo 1.2.

En ese sentido, a la vista del razonamiento desplegado por CONFESAL en torno a las distorsiones y disfunciones que acarrea la existencia del techo de plantilla asalariada indefinida, claramente queda de manifiesto el riesgo que supone sobrepasarlo y la contundente respuesta que corresponde a tal incumplimiento: ni más ni menos que la desafectación de la empresa como entidad de Economía Social y su expulsión de este territorio, la posibilidad de tener que devolver los beneficios fiscales disfrutados y, en adelante, no poder beneficiarse de las ayudas e incentivos previstos

---

18. Recordemos que los párrafos segundo y tercero de ese precepto establecen que “si fueran superados los límites previstos en el párrafo anterior, la sociedad en el plazo máximo de tres años habrá de alcanzarlos, reduciendo, como mínimo, cada año una tercera parte del porcentaje que inicialmente se exceda o supere el máximo legal.

La superación de límites deberá ser comunicada al Registro de Sociedades Laborales, para su autorización por el órgano del que dependa, según las condiciones y requisitos que se establecerán en el Reglamento previsto en la disposición final segunda”.

19. A tenor del artículo 16 de la vigente Ley 4/1997, de Sociedades Laborales, la pérdida de la esa calificación administrativa queda como sigue:

“1. Serán causas legales de pérdida de la calificación como «Sociedad Laboral» las siguientes:

1ª Cuando se excedieran los límites establecidos en los artículos 1 y 5, apartado 3.

2ª La falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida del Fondo Especial de Reserva.

2. Verificada la existencia de causa legal de pérdida de la calificación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma competente, y cumplidos, en su caso, los plazos previstos en esta Ley para que desaparezca, requerirá a la sociedad para que elimine la causa en plazo no superior a seis meses.

3. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior, si la sociedad no hubiera eliminado la causa legal de pérdida de la calificación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma competente, dictará resolución acordando la descalificación de la sociedad como sociedad laboral y 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 correspondiente para la práctica de nota marginal en la hoja abierta a la sociedad.

4. La descalificación antes de cinco años desde su constitución o transformación conllevará para la Sociedad Laboral la pérdida de los beneficios tributarios. El correspondiente procedimiento se ajustará a lo que se disponga en la normativa a que se hace referencia en la disposición final segunda de esta Ley.”

por las Administraciones Públicas como política de fomento. Así las cosas, cabe poner sobre la mesa alguna de las siguientes intervenciones reformadoras:

1º) Suprimir directamente la descalificación administrativa prevista por exceder ese límite; sin embargo, y a falta de otro/s correctivo/s para asegurar su cumplimiento, parece evidente que de proceder de ese modo no resultará efectivo el tope asalariado – luego mejor entonces eliminarlo directamente - y, con ello, se desvanecerá y perderá su lógica el que la limitada libertad de contratación laboral sea requisito del tipo y el que las sociedades laborales sean empresas de Economía Social.

2º) En lugar de eliminar dicha descalificación administrativa por lo reseñado anteriormente, otra alternativa más ponderada sería el de no aplicarla como primera medida punitiva, lo que permitiría abrir un debate sobre la utilización preferente de otros recursos (así, por ejemplo, la imposición de multas o la congelación de beneficios fiscales u otros incentivos), dejando aquella desafección como última intervención o instrumento de cierre.

3º) Alternativa o paralelamente, también es posible introducir excepciones que impidan que la sociedad sea descalificada en los términos del artículo 16.1 de la LSSLL, blindando a aquellas entidades que estando interesadas en la entrada como socios de sus trabajadores asalariados, no puedan hacerlo por motivos debidamente acreditados e impeditos: como muestra, cuando no existan acciones o participaciones disponibles, por falta de interés de los trabajadores o por no contar éstos con recursos suficientes para realizar el correspondiente desembolso.

**2.11.** Un nuevo e interesante frente en el que puede profundizarse gira en torno a mecanismos vinculados al otrora llamado **accionariado obrero**, propio de empresas que dan acceso, aunque sea minoritario, a sus propios empleados en su capital como medio para atenuar el conflicto de intereses, *fidelizarlos* y ligar al menos una parte de su salario a la buena marcha del negocio; semejante técnica, bastante versátil y polimórfica, viene reutilizándose con fuerza por grandes corporaciones en la última década y no sólo para sus cuadros directivos o intermedios.

Por lo que nos atañe, cabe meditar las posibilidades que abre este recurso porque tal vez lograría aportar a las sociedades laborales una herramienta innata a las compañías de capital, que los mercantilistas deberían depurar debidamente, y con la que se podrían resolver alguna de las principales disfunciones que las aquejan a la vista de la Memoria y propuesta de reforma legislativa avanzada por CONFESAL.

A su favor, regulando el sistema salarial de la plantilla mediante el despliegue de la autonomía colectiva - o individual en su caso -, podría articularse un complemento específico que permitiera retribuir a los que no sean accionistas o partícipes con títulos disponibles y ejecutables bajo determinadas condiciones y, tal vez, concediéndoles un tratamiento fiscal que incentive la incorporación a la compañía; de ser posible, con ello se podría alcanzar un ambicioso triple objetivo: uno, mantener el recurso a trabajadores no socios bajo unos parámetros razonables; dos, evitar la descalificación administrativa por las razones antes vistas y, tres, favorecer la adqui-

sición de títulos por parte de éstos y su entrada en el capital de la empresa de Economía Social.

De esa manera, nos encontraríamos con una suerte de puerta abierta, como se recoge idealmente en uno de los principios del cooperativismo, y que por cierto encuentra en el marco de su ley estatal un mecanismo que aunque responde a otra lógica, sirve de inspiración a la idea perfilada anteriormente en sus más grandes trazos<sup>20</sup>.

**2.12.** Otro recurso, que no excluye a otros ya expuestos como el precedente y que puede anudarse a él, se centra en la llamada **condición resolutoria del contrato de trabajo**, amparada por los artículos 3.1.c) y 5 y 49.1.b) de nuestro Estatuto de los Trabajadores.

Su activación no requiere reforma normativa alguna. Y su finalidad, al socaire del tema que debatimos, bien clara: dándose todas las condiciones objetivas para ser acceder a la condición de socio, y cuando éste se negara injustificadamente a adquirir acciones o participaciones disponibles y a su alcance, podría darse por extinguida su relación laboral si se hubiera pactado el posible despliegue de tal condición resolutoria en el clausulado del contrato; a reserva, claro, de que no dieran vicios en el consentimiento, no se produjera con ello manifiesto abuso de derecho y siempre que existiera prueba suficiente del referido trato.

Tal previsión bien cabría incluirla en el mismo momento de ingreso en la empresa o, en su caso, establecerse como exigencia cuando lo que el asalariado pretenda sea la conversión en indefinido de su empleo temporal. Como garantía, sería conveniente introducir un plazo mínimo de preaviso y, si acaso, el pago de una indemnización razonable por esta ruptura causal y pactada del contrato por legítimas razones de empresa (no superación del tope legal, eludir su descalificación administrativa y evitar su expulsión de los dominios de la Economía Social).

**2.13.** Aunque mucho más discutible y polémica, no por ello hay que soslayar de plano otra posible intervención: el que se admita la figura del **socio trabajador con contrato temporal**. En tal caso, para su aceptación, sí sería necesaria o muy aconsejable una expresa intervención legislativa al respecto, otorgando cobertura expresa a esta modalidad de empleo y, de paso, aclarando las dudas interpretativas que en la actualidad genera un reconocimiento que el grueso de la doctrina no parece aceptar, tanto desde un punto de vista mercantil como laboral.

Profundizando en los argumentos, parece claro que la resistencia a permitir su existencia desde la primera óptica guarda relación directa con los problemas de

20. A tenor del artículo 58.5 de la Ley 27/1999, estatal de Cooperativas, *“La cooperativa podrá reconocer y concretar en sus Estatutos, o por acuerdo de la Asamblea General, el derecho de sus trabajadores asalariados a percibir una retribución, con carácter anual, cuya cuantía se fijará en función de los resultados del ejercicio económico. Esta retribución tendrá carácter salarial y será compensable con el complemento de similar naturaleza establecido, en su caso, en la normativa laboral aplicable, salvo que fuese inferior a dicho complemento, en cuyo caso se aplicará este último.”*

inestabilidad societaria que acarrea, con la necesidad de proceder continuas transmisiones en la titularidad de las acciones o participaciones según se vayan extinguiendo, y no prorrogando, los contratos temporales de trabajo que deberán servir de base asociativa.

En cuanto a las objeciones más claras desde una perspectiva laboral, cabe reseñar que de abrirse esa vía se estaría caminando en dirección contraria al intento de recuperar desde la Política del Derecho el principio de estabilidad en el empleo, lo que resultaría más incomprensible de admitir todavía al tratarse de una vía propia o mucho más cercana al autoempleo asociado. Y también porque de aceptarse semejante alternativa o únicamente cabría para casos de contratación temporal causal, estructural y propia de trabajos precarios - contratos por obra o servicio determinado, de eventualidad o de interinidad -, o ante supuestos tasados en los que se admite la contratación a término sin tener que respetar el principio de causalidad por razones de Política Social y de Empleo - para discapacitados, mujeres víctimas de la violencia de género o personas en riesgo o en situación de exclusión social -; téngase en cuenta que, además, fuera de estos últimos casos, estas vinculaciones quedarían fuera de las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por la contratación de trabajadores y, muy probablemente, ocasionaría rechazo a la hora de solicitar el pago único de la prestación por desempleo al objeto de integrarse en una sociedad laboral.

De todos modos, y aunque considere que pesan demasiado las críticas y que de legalizarse la figura del socio temporal sería inevitable el tener que plantearse entonces el tema de la precariedad en estas empresas, en el otro plato de la balanza también pueden encontrarse determinadas ventajas: uno, sortear el tope de plantilla laboral fija y no asociada, dos, evitar la descalificación administrativa activando esta vía, neutralizándose así la posibilidad de tener que devolver los beneficios fiscales obtenidos y, tres, el que en este punto las sociedades laborales quedarían en pie de igualdad con las empresas cooperativas, que sí pueden en la actualidad tener socios trabajadores por tiempo determinado<sup>21</sup>.

**2.14.** Antes de dar por cerradas estas consideraciones críticas y posibles líneas de intervención al hilo del tope de plantilla laboral indefinida y de los problemas que su mantenimiento irroga, considero necesario establecer dos puntualizaciones generales.

---

21. Pues como establece el artículo 13.6 de la Ley 27/1999, estatal de Cooperativas, *“si lo prevén los Estatutos y se acuerda en el momento de la admisión, podrán establecerse vínculos sociales de duración determinada, siempre que el conjunto de estos socios no sea superior a la quinta parte de los socios de carácter indefinido de la clase de que se trate.*

*La aportación obligatoria al capital social exigible a este tipo de socios no podrá superar el diez por ciento de la exigida a los socios de carácter indefinido y le será reintegrada en el momento en el que cause baja, una vez transcurrido el período de vinculación.”*

La primera consiste en dejar constancia y asumir que todas las propuestas que se han ido perfilando a lo largo de las páginas precedentes, siempre en sus más gruesos trazos, presentan flancos para la crítica y para la réplica; dependiendo de cómo se articulen y se detallen pueden provocar también efectos contraindicados. Y algo más: esas propuestas no son en absoluto compartimentos estancos, ya que son susceptibles de combinarse entre sí.

La segunda línea de razonamiento tiene mayor calado, pues enlaza de lleno con las inquietudes y los problemas de fondo recogidos en la Memoria y propuesta de reforma de la Ley 4/1997 presentada por CONFESAL. En ese sentido, si para corregir esas disfunciones y reactivar el modelo productivo y participativo que representan las sociedades laborales se hace imprescindible modificar su marco regulativo, tengo claro que una buena intervención, de ajuste y fomento razonables, no puede ceñirse a revisar las reglas existentes sobre el tope de plantilla asalariada; sin lugar a dudas, tendrá que integrarse con otras medidas societarias, fiscales y laborales para que esta forma de empresa autogestionada resulte atractiva, eficiente y socialmente avanzada.

Es por ello por lo que si existe acuerdo en que el verdadero problema no es el tope de plantilla indefinida - y no hay intención oculta en la propuesta objeto de debate -, sino que radica en otros ámbito<sup>22</sup>, lo lógico, lo coherente, es intervenir justamente en estos frentes y focalizar aquí las reformas normativas que resulten necesarias.

### **3. EL ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES**

3.1. Como quedó apuntado más arriba en el epígrafe 1.9, la segunda y última propuesta de naturaleza laboral que formula CONFESAL apunta directamente al encuadramiento de sus socios trabajadores en el Sistema de Seguridad Social. A día de hoy, el ordenamiento establece que todos ellos estarán afiliados al Régimen General o a alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, según proceda, incluidos los miembros de los órganos de administración, tengan o no competencias directivas.

Ello implica, en consecuencia, y con las salvedades que introduce la norma-base de Seguridad Social para los llamados administradores ejecutivos que ejercen

---

22. Las dificultades para acceder en determinados casos al estatuto de accionista o participe en la sociedad laboral (por carecerse de títulos disponibles, por insuficiencia de recursos para adquirirlos al no existir una reserva social ad hoc que permita cofinanciar esa entrada rebajando el desembolso inicial o permitiendo su retorno de manera graduada, por la oposición frontal de algunos socios al ingreso de sus asalariados), la posible descalificación administrativa, la pérdida y obligación de reintegrar los incentivos fiscales disfrutados, la mejora en los incentivos y ayudas públicas como medida necesaria para fomentar esta forma de autoempleo colectivo, etc.

funciones gerenciales o directivas<sup>23</sup>, que todos sean considerados a efectos de esa protección y de las obligaciones de afiliación, alta y cotización, trabajadores por cuenta ajena; de tal suerte, la opción legislativa en esta materia resulta paralela y coherente con la naturaleza laboral, común o especial, del contrato que profesionalmente los vincula con su empresa, lo que origina la plena aplicabilidad del Derecho individual y colectivo del Trabajo, incluyendo el acervo que pueda en su caso proporcionar la negociación colectiva de sector o de empresa.

**3.2.** Para sostener un giro así de sustancial en ese orden, postulando abiertamente una reforma normativa para introducir la misma opción que se concede a las Cooperativas de Trabajo Asociado y que les permite elegir entre encuadrarlos en el RGSS o en el RETA, con todas las diferencias que ello acarrea (afiliación, alta y cotización, acción protectora, régimen de responsabilidades, recargo de prestaciones, etc.), en la referida Memoria se manejan los siguientes argumentos:

1º) Ante la necesidad y conveniencia de revitalizar al movimiento representando por las sociedades laborales en España y mantener su espacio protegido por el artículo 129.2 de nuestro texto constitucional, la medida les otorga mayor flexibilidad y les permite competir mejor en el mercado; y ello sería así al poder éstas desentenderse de una sustanciosa parte de los costes laborales unitarios si se escoge el RETA, toda vez que en ese caso la carga contributiva recaería íntegramente sobre el

---

23. A tenor de la Disposición Adicional Vigésima Séptima de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el Texto Refundido de la referida Ley General de Seguridad Social), "1. Estarán obligatoriamente incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del 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. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

1º. Que, al 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.

2º. Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

3º. Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En los supuestos en que no concurren las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

2. No estarán comprendidos en el Sistema de Seguridad Social los socios, sean o no administradores, de sociedades mercantiles capitalistas cuyo objeto social no esté constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales, sino por la mera administración del patrimonio de los socios.

3. Lo establecido en el apartado 1 no afectará a los trabajadores recogidos en los artículos 2.b), 3 y 4 del Texto Refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por las que se regula el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por Decreto 2864/1974, de 30 de agosto."

propio socio trabajador y no sobre la sociedad laboral, a diferencia de lo que sucede en el RGSS - u otro especial por cuenta ajena - donde ésta tendría que asumir las cotizaciones empresariales establecidas anualmente.

2º) Partiendo pues de esta idea-fuerza, la Memoria levanta acta de la promoción que los poderes públicos vienen haciendo en los últimos años del autoempleo individual o colectivo - y/o del llamado *emprendimiento* - dentro el marco de las políticas activas de empleo. Y en su línea de razonamiento, dicho impulso progresivamente creciente está suponiendo la introducción de incentivos y mejoras para ciertos formatos (trabajo autónomo, empleo cooperativo, Sociedad Limitada Nueva Empresa), que se vuelven más atractivos por su flexibilidad y su planteamiento en materia de la acción protectora a efectos de Seguridad Social; paradigmático es el caso de la Cooperativa de Trabajo Asociado (con su derecho de opción a efectos de encuadramiento entre el RGSS y el RETA, protección por desempleo pero limitada a cuatro grandes supuestos, admisión de socios temporales, etc.), a lo que sumar la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo y su desarrollo reglamentario (así, por ejemplo, la posible prestación por cese de actividad, sujeta a estudio en estos momentos por una comisión de expertos): en suma, tales intervenciones, que recaen sobre modelos de empresa potencialmente competidores con las sociedades laborales, refuerzan el razonamiento de reclamar también para ellas ventajas que las hagan más dúctiles y atractivas <sup>24</sup>.

3º) En última instancia, el cambio que se demanda en Seguridad Social, acompañado si acaso con un ajuste ad hoc, puede contribuir a encauzar un serio problema en la gestión ordinaria de estas empresas: no desincentivar el que los socios trabajadores formen parte del órgano de administración de la compañía, asumiendo tareas determinantes y adicionales a las puramente laborales y evitando que en esos casos

---

24. Como textualmente se afirma en la Memoria justificativa de la reforma de la Ley de Sociedades Laborales promovida por CONFESAL (página 40), *"en los últimos años los poderes públicos están impulsando el emprendimiento en todas sus potencialidades: individual (tramitando la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo) y colectivo: promoviendo la constitución de PYMES, que pueden adoptar formas jurídicas de sociedades mercantiles en general, o especiales, tales como la Sociedad Limitada Nueva Empresa, Sociedades Laborales, Cooperativas, etc. Por otra parte, el tratamiento de los trabajadores socios cooperativistas a todos los efectos como trabajadores asalariados por cuenta ajena, al objeto de acceder a todas las prestaciones sociales que esa consideración entraña (prestación por desempleo, socio con relación por tiempo determinado, expedientes de regulación de empleo (rescisión y suspensión temporal de contratos),... etc.), es una realidad. Teniendo en cuenta que mantienen una relación de naturaleza "societaria" (no laboral) con la Cooperativa, demuestra un enfoque lo suficientemente flexible de la Administración, como para aplicar esa misma flexibilidad y aceptar la propuesta planteada para las sociedades laborales. Es decir, la libertad de opción entre el Régimen General y el RETA. En ese sentido se propone la modificación del artículo 21 de la presente ley, dejando a la voluntad social expresada en los estatutos, libre la opción por su encuadramiento colectivo de todos los trabajadores socios en el Régimen General o en el RETA, desempeñen o no tareas de administración algunos de ellos."*

se incurra en un tratamiento menos favorable o discriminatorio a efectos de protección, lo que sucede en la actualidad con los que desarrollan esas imprescindibles y, en ocasiones, enojosas funciones gerenciales o directivas al quedar únicamente asimilados a los trabajadores por cuenta ajena y, en consecuencia, sin derecho a prestaciones por desempleo ni a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial<sup>25</sup>.

**3.3.** Así pues, con estos argumentos centrales como telón de fondo, la propuesta articulada por CONFESAL establece textualmente que *“los socios trabajadores de las sociedades laborales, aun cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, y perciban o no retribución por el ejercicio de las mismas, disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social pudiendo optar la Sociedad, a través de sus Estatutos, entre el régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena o el régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia que corresponda en función de su actividad”*.

**3.4.** El impacto de esta propuesta no ofrece dudas en cuanto a que rezuma un enfoque, una filosofía empresarial y *deslaborizadora*, basada en facilitar una rebaja de costes patronales con la que obtener una mejor ventaja competitiva para igualarse, en esta importantísima materia, con las Cooperativas de Trabajo Asociado y aproximarse al modelo de protección social de los trabajadores autónomos perfilado por el RETA; en definitiva: toda una deconstrucción histórica y normativa del modelo laboral, vigente desde sus orígenes, para este tipo de empresas y sus plantillas justamente en uno de sus puntales como lo es el tratamiento de Seguridad Social.

**3.5.** A mi juicio, dicha reformulación no resulta necesaria para impulsar y hacer más atractivo el formato de las sociedades laborales ante quienes piensan acceder al mercado, o mantenerse en él con un proyecto empresarial de autoempleo, porque para ello, para competir con otras formas colindantes a la hora de emprender un nuevo negocio, entiendo más efectivas otras actuaciones recogidas en la Memoria y oferta de reforma legislativa presentada por CONFESAL.

Pero hay más: tal proposición no me parece conveniente (ya que supone un retroceso en la cobertura y prestaciones de Seguridad Social para sus socios trabajadores), ni oportuna (a la vista de la crisis económica en la que nos vamos instalando y, en ese inquietante contexto, conociendo el efectivo comportamiento *anticíclico* de esta modalidad empresarial), ni sostenible desde un punto de vista técnico-jurídico (salvo que se cambie sustancialmente, y en todas sus facetas, el modelo profesional clásico de las sociedades laborales hasta transmutarlo en uno de empleo asociado por cuenta propia).

---

25. Artículo 97.2 del Texto Refundido por el que se aprueba la Ley General de Seguridad Social.

**3.6.** La idea-fuerza antes expuesta puede desarrollarse con más precisos argumentos que, a mi entender, refuerzan el juicio desfavorable ante la propuesta de alterar el vigente modelo de encuadramiento de los socios trabajadores en el RGSS - o en uno de los regímenes especiales por cuenta ajena que todavía se mantienen debido a la naturaleza de la actividad económica -.

En apretada síntesis, esas razones pueden ordenarse de la manera que sigue:

1º) Si estos trabajadores accionistas o partícipes tienen necesariamente que estar vinculados a la sociedad laboral mediante dos contratos autónomos, simultáneos e inicialmente compatibles - uno de carácter societario, el otro de empleo subordinado y por cuenta ajena -, no se entiende ni resulta aceptable que puedan adscribirse al RETA sujetos que, en términos profesionales, deben por exigencia de la Ley 4/1997 ser parte en una contratación laboral, al menos formalmente; más claro aún: en buena lógica, no cabe que un mismo trabajador sea asalariado en su empleo y autónomo a efectos de protección social; por pura coherencia la alternativa pasaría entonces por reformar esa norma y romper con el modelo laboral originario y que mantiene, dando paso a una relación jurídico-societaria como la que se ha afianzado en las cooperativas de trabajo asociado.

2º) Más allá de esa contradicción en los términos, resulta que la opción por el RETA plantea diversos problemas, algunos de tipo técnico y de compleja o difícil resolución.

Uno de ellos gira en torno al tema de la cotización, teniendo en cuenta además que en ese régimen de Seguridad Social no es posible hacerlo a tiempo parcial, lo que encarece los supuestos en los que el tiempo de trabajo es efectivamente más reducido - aunque el margen de maniobra sea amplio al sólo existir una única base mínima y otra máxima (de 807,20 ? y de 3.047,10 ?, respectivamente, para el año 2008 y como regla general) frente a los 11 tramos o bases de cotización que rigen para el RGSS en contingencias comunes -, lo que impide por ejemplo articular un sistema de empleo y de jubilación parcial.

También encontramos complicaciones en la propia dinámica de funcionamiento del RETA con respecto a otros aspectos relevantes (altas y bajas, régimen de responsabilidades por incumplimiento de obligaciones, recargo de prestaciones).

3º) Siendo innegable que de poder elegir el encuadramiento en el Sistema de Seguridad Social se ganaría en flexibilidad y en competitividad, abaratándose sus costes como empresa si la sociedad laboral optara por RETA - aunque entonces tendrían que ser los socios quienes pagasen sus cotizaciones como autónomos -, también es cierto que en tal caso se reduciría notablemente su protección social como trabajadores. Y esta certeza conviene no perderla de vista, máxime si la recesión económica se asienta y se agrava - lo cual, por cierto, puede justamente servir de ariete para reclamar con más fuerza los cambios propuestos en esta materia -.

Esa menor cobertura afectaría sin duda a la contingencia del desempleo, ya que a día de hoy los autónomos no disponen de prestaciones por cese de actividad - estando en fase de estudio esa posibilidad, que de manera triplemente condicio-

nada se perfila en la Disposición Adicional Cuarta del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>26</sup> -; y, por lo que respecta a las cooperativas de trabajo asociado, cuyo modelo inspira la propuesta de CONFESAL en orden a la opción entre el RGSS y el RETA, hay que recordar que en materia de prestaciones por desempleo la cobertura sólo cubre cuatro supuestos (expulsión improcedente, no superación del período de prueba, regulación de empleo por causas económicas, tecnológicas, productivas u organizativas y terminación del vínculo socioprofesional establecido con carácter temporal), siendo bastante más amplias las situaciones legales de desempleo previstas en el RGSS.

Por otro lado, también en términos comparativos la preferencia por el RETA supone descartar la cobertura y las prestaciones del FOGASA - no prevista, con ahorro de esa cotización empresarial y a la que tampoco tienen acceso los socios trabajadores de las cooperativas, si se opta para ellos por el RGSS pese a su asimilación con los asalariados por cuenta ajena -.

En cuanto a la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, téngase en cuenta que tras la entrada en vigor de la Ley 20/2007, sólo los autónomos económicamente dependientes tienen obligatoriamente que quedar cubiertos frente a esos riesgos (artículo 26.3 de dicha norma<sup>27</sup>) o, en su caso, aquellos profesionales que el Gobierno, a la vista de los mayores índices de siniestralidad que presenta la actividad que realizan, establezca el deber de cotizar también por esas eventualidades (Disposición Adicional Tercera, apartado 2, del Estatuto del Trabajo Autónomo). El resto de los integrados en el RETA, y que se encuentren en activo, pueden voluntariamente mejorarse la acción protectora incorporando a la prestación de incapacidad temporal la de contingencias profesionales.

A su vez, y sin entrar en mayores detalles o particularidades, cabe reseñar que también se mantienen importantes diferencias entre la cobertura del RGSS y la del RETA en materias como la jubilación anticipada - vedada en principio para los trabajadores autónomos -, o la incapacidad temporal - sin perder de vista las prescrip-

---

26. "El Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de prestación por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida."

27. Precepto que incorpora una noción legal de accidente de trabajo propia, entendiéndose por tal "toda lesión corporal del trabajador autónomo económicamente dependiente que sufra con ocasión o por consecuencia de la actividad profesional, considerándose también accidente de trabajo el que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el accidente no tiene relación con el trabajo cuando haya ocurrido fuera del desarrollo de la actividad profesional de que se trate."

ciones que introduce la Disposición Adicional Tercera, apartado 1, del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>28</sup> -.

4<sup>º</sup>) En el RETA no caben las bonificaciones por contratación indefinida ni tampoco la de familiares (al igual que sucede en el RGSS).

5<sup>º</sup>) El cuanto al problema real planteado con los socios que realizan funciones de gerencia y dirección en estas empresas de Economía Social, cuya crucial actividad se ve seriamente desincentivada - con los peligros que ello acarrea - al poder quedar fuera de las prestaciones por desempleo y del FOGASA, la solución no se resuelve desde luego abriendo la opción que tienen las cooperativas de trabajo asociado entre el RGSS y el RETA.

Tal y como lo entiendo, seguramente lo más razonable y efectivo consistiría en reajustar la normativa de Seguridad Social aplicable a estos supuestos (Disposición Adicional 27<sup>a</sup> de la LGSS), al efecto de introducir una regla ad hoc, específica para las sociedades laborales, que evite un tratamiento o interpretaciones que puedan ser válidas para las compañías capitalistas ordinarias, pero injustas y/o contraproducentes para esos administradores o consejeros ejecutivos y personal de alta dirección, oportunamente retribuidos, que no debieran quedar desprotegidos, a diferencia del resto de socios trabajadores, ante situaciones de crisis empresarial.

**3.7.** Con todo, aunque el cambio de modelo propuesto en el aseguramiento y protección de los trabajadores accionistas o partícipes en las sociedades laborales no me parezca en sí misma, y por los motivos anteriormente expuestos, una buena o necesaria intervención con vistas a reactivarlas y hacerlas más atractivas, ello no implica ignorar y rechazar una de las ideas-fuerza sobre la que descansa la reflexión abierta por CONFESAL: hay en el mercado otras formas de autoempleo que soportan unos costes que actúan como ventajas competitivas, y/o que también se benefician de una política de fomento más seductora y progresiva, ya se trate de medidas en vigor o que se anuncian (así, por ejemplo, el incremento de un 40% a un 60% la capitalización en pago único de la prestación por desempleo para convertirse en trabajador autónomo).

**3.8.** Puestos a desplegar posibles intervenciones públicas que discurran por tales derroteros, mejorando ponderada y razonablemente el formato empresarial y para el empleo que encarnan las sociedades laborales, cabe dibujar con gruesos trazos las siguientes actuaciones:

1<sup>a</sup>) Mantener a todos los socios trabajadores en el RGSS pero introduciendo medidas orientadas a bien a suavizar, bien a flexibilizar esos costes pero sin limitar prestaciones de Seguridad Social o reducir su intensidad protectora; semejante

---

28. "A partir del día primero de enero del ejercicio siguiente a la entrada en vigor de la presente Ley, los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social."

proceder tal vez pudiera concretarse mediante el ofrecimiento de otros mecanismos compensatorios no laborales (mejorando, por ejemplo, el estatuto fiscal de estas empresas bajo ciertas premisas o condiciones societarias o de empleo), o recurriendo a suavizar las cotizaciones al RGSS (reducir o bonificar las bases o las cuotas de cotización como se permite en la Ley 20/2007 para los trabajadores autónomos económicamente dependientes<sup>29</sup>, o alegando ciertas características profesionales de la actividad ejercida<sup>30</sup>.

2ª) Manteniéndolos siempre dentro del RGSS, ir todavía más lejos: condicionando o, al límite, recortando moderadamente algunas prestaciones (FOGASA, desempleo) a cambio de reducir esas cargas de Seguridad Social, pero rechazando recortes en los costes salariales puesto que el ordenamiento laboral, la magistratura y las prácticas internas de empresa ya permiten activar determinadas válvulas de escape en este frente.

3ª) Mejorar la Política de fomento del autoempleo constituye a mi juicio un frente manifiestamente mejorable y, además, una herramienta posiblemente más efectiva que las propuestas de eliminar de raíz el actual tope de plantilla indefinida y no socia prevista por el artículo 1.2 de la Ley 4/1997, o de alterar el tradicional encuadramiento de los socios trabajadores en el RGSS; aunque, claro, siempre podrá argumentarse que lo primero no excluye lo segundo.

De hecho, y ante el actual y sombrío escenario de crisis económico-financiera que atenaza al sistema capitalista, en la agenda política del Ministerio de Trabajo e Inmigración figura como prioridad, como lo atestiguan las comparencias de su titular en el Congreso<sup>31</sup> y en el Senado<sup>32</sup>, una completa evaluación y, en su caso, revisión de los planes y programas de empleo actualmente abiertos; a buen seguro, junto a los referidos al fomento del empleo indefinido, los centrados en la Economía Social y en el trabajo autónomo - incluyendo también áreas como las de asistencia técnica, asesoramiento, formación y cultura emprendedora, financiación, política de igualdad de oportunidades, asociacionismo y participación institucional -, estarán en el punto de mira por la creciente importancia, la versatilidad funcional y el impacto cuantitativo y en el PIB del autoempleo: toda una oportunidad para poner orden en estas iniciativas, racionalizar las ayudas e incentivos y, sabiendo leer la coyuntura

---

29. A tenor de su artículo 25.2, *“la Ley podrá establecer bases de cotización diferenciadas para los trabajadores autónomos económicamente dependientes.”*

30. Según dispone su artículo 25.3, *“la Ley podrá establecer reducciones o bonificaciones en las bases de cotización o en las cuotas de Seguridad Social para determinados colectivos de trabajadores autónomos en atención a sus características personales o a las características profesionales de la actividad ejercida.”*

31. El 26 de mayo de 2008, y cuyo texto puede consultarse en:  
[http://www.mtas.es/es/destacados/MINISTRO/compa\\_minis\\_congreso\\_260508.pdf](http://www.mtas.es/es/destacados/MINISTRO/compa_minis_congreso_260508.pdf)

32. El 30 de junio de 2008, intervención disponible en: <http://www.mtas.es/es/extras/ministro/pdf/300608COMISIONSENADOTRABAJOEINMIGRACION.pdf>.

socioeconómica, servirse de esta herramienta para intentar cambiar nuestro obsoleto y frágil modelo productivo.

Discurriendo en paralelo, resultaría también muy oportuno aprovechar esta situación de emergencia para tratar de coordinar y armonizar, respetando el poder competencial de las nuestras tres Administraciones públicas territoriales, todas esas intervenciones para sostener e incentivar la Economía Social; especialmente con las CC.AA. en el marco de una concertación interterritorial en el foro habilitado al respecto - la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales -, a lo que sumar sin duda el diálogo social ya emprendido con las patronales y los sindicatos más representativos - y en el que deberían también estar presentes los interlocutores de la Economía Social en España, en este caso CEPES, donde se encuentra integrada CONFESAL -.

Finalmente, y sin ánimo de ser exhaustivo, considero necesarias otras dos actuaciones concretas pero fundamentales de los poderes públicos competentes: una sería la corrección de algunas restricciones a la hora de incentivar el empleo estable societario; y la segunda, la mejora del pago único de la prestación por desempleo y la superación de ciertas trabas detectadas al respecto por la doctrina.

4ª) Al límite, quedaría en el aire una propuesta<sup>33</sup>, apuntada ya en 1992 y que podría ser recuperada: la unificación de los regímenes jurídicos de la sociedad laboral y de la cooperativa de trabajo asociado. Semejante hipótesis encontraría en el marco del tratamiento *laboral* de los que son sus socios trabajadores uno de los frentes tal vez más permeables para reflexionar en esa dirección, de manera que a efectos de estatuto profesional individual, colectivo, de Seguridad Social y en materia de tutela administrativa y judicial, las condiciones resultarían básicamente iguales; de tal suerte, partiendo de planteamientos contractuales semejantes (laboral, *para-laboral* o societario), podría graduarse y otorgarse a estos sujetos una tutela semejante, paralelas condiciones legales de trabajo y, a su vez, imponer a ambos formatos empresariales de Economía Social unos mismos costes laborales unitarios.

## 4. OTROS TEMAS PARA EL DEBATE

4.1. La situación socioeconómica por la que atraviesa España - y la práctica totalidad de los países sometidos a este modelo desbocado de globalización y de empresa-mundo, dadas las interrelaciones existentes entre los tres ejes claves de la actual crisis (financiera, energética y alimentaria) y su impacto en materia de empleo, exclusión y medio ambiente -, está obligando a replantear la actuación de nuestros poderes públicos y de los llamados agentes sociales; entre ellos, cómo no, debe incluirse también a la representación de la Economía Social (CEPES) y de las sociedades laborales (CONFESAL) en nuestro país.

---

33. Contenida en el *Libro Blanco sobre la Economía Social en España*, obra de BAREA y MONZÓN y publicada en Economía Social. Entre Economía Capitalista y Economía Pública, Valencia, CIRIEC-España, pp. 131-156.

En esa dirección, la propuesta de reforma de la Ley 4/1997 objeto de este comentario se ha visto vigorizada por ese contexto de recesión e incertidumbres, cruzándose con varias declaraciones que vienen a poner en valor y, así parece, comprometer la agenda política del actual Gobierno; evidenciando, además, el papel y el comportamiento sociopolítico, de interlocución y defensa de los intereses de las entidades que representan, tanto de CONFESAL y como de CEPES.

**4.2.** Y, así, tras la solicitud formal por parte de la primera para proceder a una reforma integral de la Ley 4/1997, iniciando un cambio de modelo y una modernización del marco regulativo y de la política administrativa de fomento para las sociedades laborales, hay que subrayar como hecho fundamental el apoyo expreso recibido en torno a esta iniciativa por parte de CEPES - de la que es miembro CONFESAL -; pero hay más: en un importantísima resolución, dada a conocer el pasado 30 de septiembre de 2008 por el presidente de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social y traslada al Gobierno del Estado<sup>34</sup>, esta asociación presentó un total de 13 medidas para reducir el impacto de la crisis en el tejido empresarial de la Economía Social, propuestas que pueden llegar a crear 160.000 puestos de trabajo en los próximos cuatro años.

Más en concreto, según se desprende del documento de CEPES para potenciar al tejido empresarial del Tercer Sector y combatir los efectos de la crisis sobre este tipo de organizaciones, encontramos iniciativas tan contundentes como la primera de todas las contenidas en ese listado, en la que se explicita la necesidad de renovar las leyes y normativas específicas reguladoras de cada figura jurídica, especialmente la Ley de Cooperativas 27/1999 y la Ley de Sociedades Laborales 4/1997; y, por lo que a esta última respecta, en su apartado 4º puede leerse que la necesaria reforma debe hacerse *"partiendo de la propuesta elaborada por el sector, es decir, mejora del régimen jurídico y establecimiento, en consonancia con éste, de incentivos fiscales a la sociedad y al socio trabajador para facilitar el acceso de los trabajadores asalariados a la condición de socio"*: más claro y oportuno imposible.

Por su parte, y ya desde el campo propio de la acción de gobierno, hay que destacar con grandes titulares que en la agenda política del Ministerio de Trabajo e Inmigración -organismo competente estatal en el campo de la Economía Social-, su actual titular se ha comprometido también a impulsar, dialogando y siendo sensible con las inquietudes y planteamientos de este sector, una modificación de la Ley de Cooperativas 27/1999 y de la Ley de Sociedades Laborales 4/1997, a lo que sumar lo que podría ser un hito en la historia legislativa de nuestro país y, probablemente, en el mundo: promover la aprobación de una norma generalista sobre la Economía

---

34. Y cuyo texto íntegro puede consultarse en [http://www.cepes.es/detalle.cfm?idArticulo=930&idsec=sec\\_10](http://www.cepes.es/detalle.cfm?idArticulo=930&idsec=sec_10).

Social española<sup>35</sup>: parece pues que, además de sombríos, se avecinan tiempos de reformas.

**4.3.** Por el momento no se conocen las orientaciones generales y las materias precisas que van a verse afectadas por esa vorágine reformadora anunciada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración; ante esa carencia de información - en parte explicable porque se trata de un compromiso político recientemente adquirido y por el delicado panorama socioeconómico por el que atravesamos -, considero que debería aprovecharse la oportunidad que abre dicho proceso para identificar, desde una perspectiva laboral y del empleo, los principales puntos críticos que presenta el marco normativo, administrativo y judicial que encuadra el funcionamiento de estas empresas participadas de Economía Social.

Realizada esa diagnosis, y ya en clave de Política del Derecho, se estará en condiciones de valorar qué orientación debe dársele a la reforma y qué instituciones tendrían pues que verse afectadas por ella.

**4.4.** A mi juicio, hay otras cuestiones de capital importancia que, por su trascendencia y problematismo, sería más que conveniente abordar en ese apenas dibujado escenario reformador, dejando al margen los dos temas *laborales* recogidos en la propuesta de CONFESAL y analizados en los apartados 2 y 3 de esta reflexión crítica: el tope de plantilla laboral indefinida y el encuadramiento de los socios trabajadores en el Sistema de Seguridad Social.

En un caso, se trata de tantear una posible reordenación del trabajo asociado que se desarrolla dentro del perímetro de la Economía Social de mercado, lo que afecta al modelo de reglamentación jurídica vigente para dar paso a un debate de profundo calado: la coherencia y validez del actual estatuto profesional aplicable a los empleados y socios de cooperativas y de sociedades laborales; y, de paso, sin desaprovechar la oportunidad, examinar la ordenación del trabajo que aporta la plantilla asalariada, de refuerzo y no asociada, prestando singular atención a sus derechos singulares reconocidos precisamente por prestar servicios en este tipo de empresas autogestionadas.

Otro bloque esencial que debe evaluarse a mi modo de ver y con urgencia, guarda directa relación con la política administrativa de fomento del autoempleo y su batería de ayudas e incentivos, cuyo carácter fragmentario, errático e inestable tendría que reorganizarse cuanto antes; ello nos conduce, por elevación, a tratar de establecer un cierto orden o una mejor sistemática entre las diferentes formas de emprendimiento que permite hoy nuestro ordenamiento (por cuenta ajena, asociado, autónomo, etc.), y cuyo grado de competencia, cruce y solapamiento no parecen de recibo.

---

35. Comparencia del Ministro de Trabajo e Inmigración ante la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados el 26 de mayo de 2008, y posterior comparencia ante la Comisión de Trabajo e Inmigración del Senado el 30 de junio de 2008, <http://www.mtas.es/>.

En tercer lugar, urge también profundizar sobre ciertas interpretaciones judiciales o jurisprudenciales más o menos consolidadas, que afectan al funcionamiento de las sociedades laborales y, por extensión, a otros formatos de emprendimiento (cooperativas de trabajo asociado, empleo autónomo) y que dirimen la validez o no de determinadas prácticas de empresa relativamente arraigadas (subcontratación, cesión de mano de obra, compañías-pantalla o negocios ficticios, transmisión empresarial por razones de crisis, etc.).

Finalmente, considero que merece la pena explorar las posibilidades que tiene esta forma de trabajar con respecto a nuevas realidades o desafíos profesionales, al tiempo que se dilucida si existen impedimentos legales, trabas burocráticas o carencias en el asesoramiento que explican el escaso peso de estas entidades en tales segmentos.

**4.5.** Para hacer más sintéticamente comprensible estas abstractas ideas, nada mejor que ofrecer, como cierre, un cuadro-resumen que ilustre tales ejes temáticos o puntos críticos:

1º) **Repensar el estatuto profesional de los socios trabajadores** - y, si acaso, del personal laboral de refuerzo - al hilo de las siguientes proposiciones:

- a) Sobre la naturaleza laboral de su prestación de servicios.
- b) Sobre su carácter laboral ordinario o, en su caso, especial.
- c) Sobre la diversificación de dicho estatuto profesional.
- d) ¿Hacia una homogeneización del estatuto profesional de los socios trabajadores de Sociedades Laborales y Cooperativas?
- e) ¿Por una igualación en cuanto a los derechos específicos de los trabajadores asalariados de Sociedades Laborales y Cooperativas?

2º) **Política de empleo y Sociedades Laborales:**

- a) Creación de empleo y puntos críticos.
- b) El salvamento de empresas.
- c) El fomento del autoempleo y sus claroscuros.

3º) **La competencia con otras fórmulas empresariales y de trabajo emergentes:**

- a) Otros modelos de trabajo asociado y el trabajo autónomo
- b) El desarrollo de la Ley 20/2007, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo.

4º) **Interrogantes abiertos por la intervención judicial:**

- a) Simulación y fraude en la contratación de servicios profesionales.
- b) Descentralización productiva y *empresas-pantalla*.
- c) Cesión de mano de obra.
- d) Sucesión de empresa y su conversión en sociedad laboral.

5º) **Nuevos yacimientos para un desarrollo de las Sociedades Laborales:**

- a) Exclusión social y Empresas de Inserción.
- b) Profesiones liberales y la Ley de Sociedades Profesionales.
- c) Otras posibles canteras.