

# ASPECTOS LABORALES DE LA PROPUESTA DE REFORMA DE LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES DE CONFESAL

## **Maravillas Espín Sáez**

Profesora Dra. Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Madrid

De la lectura de la Memoria de la Reforma de la Ley de Sociedades Laborales realizada por CONFESAL y del informe que le acompaña, es posible extraer dos objetivos que vienen a constituir dos ejes entre los cuales se deben desarrollar todas mis reflexiones en torno a los aspectos laborales y de seguridad social que contienen.

Esos dos objetivos son:

1- Consagrar la sociedad laboral como una entidad integrada en la Economía Social. Por tanto, como mecanismo de fomento de un interés colectivo superior, cual es la generación de empleo estable para sus socios, más allá de los intereses particulares de cada uno de ellos.

2- Consolidar la sociedad laboral como una entidad empresarial eficaz y ágil; como una fórmula atractiva por ser ya no sólo participada, sino controlada colectivamente por la mayoría de sus trabajadores contratados laboralmente y de forma indefinida.

Estos dos objetivos marcan los dos ejes que me han llevado a plantear en mi intervención cuatro bloques de cuestiones:

1. La necesidad de asentar la idea de que el socio mayoritario de estas sociedades es socio al tiempo que es trabajador por cuenta de la propia sociedad laboral. Ello nos lleva a plantear una serie de problemas que procederé a desgranar a continuación.

II. Las medidas que favorecen el acceso de los trabajadores a la base societaria de la sociedad laboral, como instrumento fundamental para garantizar la viabilidad de esta fórmula societaria conservando los rasgos que conforman su identidad.

III. La necesidad de generar ayudas que garanticen la supervivencia de estas entidades como fuentes que generan empleo.

IV. Los problemas que plantea la previsión contenida en el art. 20 de la propuesta de reforma

Entrando a analizar, siquiera brevemente, cada uno de estos bloques de cuestiones he de señalar que:

I. En cuanto a la necesidad de dejar asentado como presupuesto imprescindible de la identidad de la sociedad laboral que la mayoría de sus socios han de ser socios y trabajadores por cuenta ajena, la propuesta que hoy se debate introduce algunos elementos que contribuyen a consolidar este presupuesto, junto a otros que lo distorsionan.

Así, la propuesta refuerza este presupuesto dotando de contundencia a la exigencia de que la mayoría de los trabajadores contratados indefinidamente sean quienes ostenten el control de la sociedad, no sólo a través de la propiedad de la mayoría del capital social, sino con el requisito de que tengan la mayoría de los derechos a voto. La eliminación de la posibilidad de emitir acciones o participaciones sin derecho a voto favorece esta opción.

Sin embargo, ese control también debe venir de la mano de la participación de los socios y trabajadores en la gestión de la sociedad, que debería venir favorecida por instrumentos que hagan más atractivo el acceso a los órganos de administración de la entidad, por ejemplo, a través de una formación específica, por medio de criterios rotativos a la hora de ordenar la composición de dichos órganos, etc.

A su vez, si ese control no está distribuido de forma regular puede derivar en el cuestionamiento de la laboralidad de la condición de trabajador por cuenta ajena del socio, lo que puede poner en peligro la propia calificación como laboral de este tipo de sociedades. Por este motivo, he de insistir en la necesidad de contemplar, bien en el texto de la ley, bien a través de los estatutos sociales, mecanismos que pongan límites al control individual de la sociedad por alguno de sus socios.

Por último, se echa en falta -quizá porque se obvia- la consideración de una peculiaridad que caracteriza a estos socios y trabajadores. Y es que son trabajadores por cuenta ajena y emprendedores, lo que va a propiciar la existencia de distorsiones inevitables en el régimen típicamente laboral aplicado a esta clase de socios. Estas distorsiones deberían atajarse a través de la ley, por ejemplo, conteniendo soluciones específicas para los supuestos de despidos por infracción de la buena fe contractual por parte de un trabajador que es, además, socio de la entidad que extingue su relación laboral.

II. En cuanto a la necesidad de favorecer el acceso de los trabajadores de la sociedad a la condición de socio hay que decir que la propuesta se marca este reto, sin embargo, apenas introduce medidas dirigidas a alcanzarlo.

En mi opinión, la eliminación del tope de contratos indefinidos introducido por la propuesta no contribuye a dinamizar esta fórmula empresarial. El verdadero problema reside en la búsqueda de instrumentos que fomenten el acceso de estos trabajadores a las relaciones internas de la sociedad. Así, la sociedad debe adoptar un papel activo en este sentido ofertando acciones y participaciones periódicamente. Además, los estatutos sociales deberán contemplar mecanismos de financiación de la adquisición de acciones y participaciones por los trabajadores, a través de retenciones en nómina, etc.

III. En cuanto a las ayudas que consolidan la viabilidad de esta fórmula empresarial, el Informe hace alusión fundamentalmente a ayudas externas. Así, se refiere al pago único del desempleo, una ayuda un tanto inestable, cada vez menos segura, pues está sujeta a los vaivenes políticos y presupuestarios.

Por esta razón es importante buscar alternativas. Sería interesante buscar la aplicación de ayudas similares a las previstas para los autónomos dependientes. Igualmente, y aprovechando que muchas sociedades laborales se caracterizan por su dimensión como microempresas, convendría solicitar las ayudas existentes para este tipo de entidades a través de su organización en redes de empresas.

Del mismo modo, habría que insistir en la consolidación de ayudas internas, me refiero a dotar de mayor protagonismo a las reservas especiales, la previsión de aportaciones extraordinarias en los momentos en que haya beneficios para afrontar los momentos de crisis, la emisión de acciones sin derecho a voto con una contraprestación equivalente a una mayor participación en los beneficios sociales, a fin de atraer a los inversores internos, etc. Este tipo de ayudas internas inciden sin duda en el aspecto de la estrategia empresarial a llevar por la sociedad y, por lo tanto, deberían quedar en manos de la autonomía societaria, sin que ello desmerezca su utilidad y validez.

IV. Por último, y retornando a la idea inicial de que estamos ante un socio que también es trabajador no puedo dejar de expresar las alarmas que despierta la previsión contenida en el art. 20 de la propuesta.

En efecto, la previsión de un sistema de opción entre el régimen especial de trabajadores autónomos y el régimen general, aunque contribuye a flexibilizar el funcionamiento interno de la entidad, genera muchos problemas. Entre otros, no permite distinguir tipos de socios trabajadores afectados por la opción, debería contemplarse la necesidad de que la opción afecte a la totalidad de los socios. Tampoco permite distinguir a los socios administradores del resto de socios trabajadores, ni siquiera atendiendo a la efectiva conformación de los órganos de administración y, en consecuencia, al control efectivo que estos socios ostentan sobre la sociedad (cuestión fundamental para mantener la identidad de la sociedad laboral como una sociedad controlada por sus trabajadores).

Por otra parte, este régimen de opción es interesante porque permite medir los costes sociales de la sociedad laboral y adaptarlos a las necesidades de la empresa, sin embargo, hay que valorar que estos costes sociales son cada vez más similares

en un régimen y otro del Sistema, dado que el objetivo en la actualidad es acercar la protección dispensada por estos regímenes.

En fin, si se insiste en que el socio es trabajador por cuenta ajena, este régimen de encuadramiento no hace más distorsionar la laboralidad de esa relación y, con ello, la identidad misma de este tipo de sociedades.