

EL ESTATUTO JURÍDICO-PROFESIONAL DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LA PROYECTADA REFORMA DE LAS SOCIEDADES LABORALES

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Profesor de la Cátedra de Economía Social
Universidad de Murcia

Alejandra Selma Penalva

Contratado Doctor
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Profesora de la Cátedra de Economía Social
Universidad de Murcia

RESUMEN

El objeto del presente estudio no es otro que analizar las peculiaridades del régimen profesional de los socios trabajadores en las sociedades laborales y las perspectivas de cambio que se perfilan en el proyecto de reforma de la Ley que regula este específico tipo de sociedades de capital. La figura del socio trabajador, siempre compleja, constituye en realidad un híbrido entre la figura del trabajador por cuenta ajena y el socio industrial, pues teniendo la naturaleza jurídica de socio, la ley le reconoce los derechos y las garantías de las que disfruta como trabajador dependiente, incluyendo el derecho a afiliarse al Régimen General de la Seguridad Social. Ahora bien, el modelo actual ha resultado ser insuficiente para dar respuesta a las nuevas demandas sociales de potenciación del autoempleo y, por ese motivo, se reclama una revitalización de esta figura con el fin de facilitar la creación de oportunidades laborales en épocas de crisis, a cuyo efecto se propone la introducción de ciertos ajustes en la Ley de Sociedades Laborales.

PALABRAS CLAVE: Sociedad Laboral, socio-trabajador, autoempleo, trabajo asociado, economía social.

THE LEGAL AND PROFESSIONAL POSITION OF WORKER PARTNERS IN THE PROPOSED REFORM OF SPANISH LABOUR COMPANIES

ABSTRACT

The object of this study is not other than to analyze the peculiarities of the professional regime of the workers members in the labours companies and changing perspectives that are prepared on the project of reform of the Law that regulates this specific type of capital companies. Workers member's figure, always difficult, actually constitutes an hybrid between the worker foreign account figure and the industrial partner, so having the juridical nature of partner, the law recognizes him the rights and the guarantees which he enjoys as dependent worker, including the right to affiliate to the General Regime of the National Health Service. Now then, the current model has turned out to be insufficient to give response to the new social demands of involution of the autoemployment and that's because there are pleases to promote this figure in order to facilitate the creation of labor opportunities in crisis times, to whose effect proposes itself the introduction of certain adjustments in the Law of Labor Companies.

KEY WORDS: Labour company, worker member, autoemployment, worker cooperatives, social economy

SUMARIO

I. Introducción. II. Concepto legal de Sociedad Laboral. III. Diferencias de la Sociedad Laboral respecto a otros vínculos asociativos. a. Las Sociedades Profesionales. b. Las Cooperativas de Trabajo Asociado. IV. Las peculiaridades de la nota de “ajenidad” en la relación laboral del socio trabajador. V. Otros vínculos jurídicos en la sociedad laboral: “trabajadores no socios” y “socios no trabajadores”. VI. Delimitación de fronteras en supuestos especiales: diferencias con el trabajador autónomo económicamente dependiente. VII. El encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores. VIII. La potenciación en nuestro ordenamiento jurídico de las sociedades laborales. 1. El pago único de la prestación por desempleo. 2. Incentivos fiscales. 3. Ayudas y subvenciones a las empresas de economía social. IX. Conclusiones. Bibliografía

I. Introducción

Constituye una opinión cada vez más extendida la de que el modelo actual de regulación de las Sociedades Laborales ha demostrado ser insuficiente para dar respuesta a las nuevas demandas sociales de potenciación del autoempleo, lo que ha movido a ciertos sectores a reclamar una revitalización de esta figura, con el fin de facilitar la creación de oportunidades laborales en la actual coyuntura de crisis y acelerado desempleo. Y precisamente para poder lograrlo se proponen ciertos ajustes en la Ley de Sociedades Profesionales¹.

Por el momento, la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL) ha preparado una Proposición de Ley con el fin de dar lugar a una modificación de la vigente Ley de Sociedades Laborales. Ahora bien, lo que hay que tener en cuenta es que a la fecha de redactar esta comunicación se trata de

1. Vid. CANO LÓPEZ, A., “Las redes de sociedades laborales. Un modelo de vinculación entre empresas de economía social en el marco de la cooperación empresarial”, pág. 99 y ss (versión informática): http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/04_Cano_42.pdf.

una posibilidad de reforma que se encuentra todavía en una fase muy embrionaria².

Según se proclama en la propia Exposición de Motivos de la citada Proposición de Ley, “el proceso acelerado de deterioro de la Economía, hace que cobre urgencia y sentido presentar esta proposición de Ley de Sociedades Laborales, cuya entrada en vigor vendría muy oportunamente a mejorar el impulso emprendedor en la economía española, así como en el mantenimiento del tejido productivo, medido en número de empresas y empleos, en el momento actual, caracterizado por la desconfianza financiera, el descenso de la inversión productiva y el grave aumento del desempleo”. Y es que desde la Confederación de empresarios de Sociedades Laborales se achaca al Gobierno “haberse centrado en la potenciación y fomento del trabajo autónomo, olvidándose de otras formas jurídicas que, como son las sociedades Laborales, han demostrado ser igualmente válidas para potenciar el llamado “autoempleo””.

Se hace preciso, por tanto, 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.

Con esta propuesta de reforma se persigue poner remedio a los dos problemas actuales que, por el momento, afectan a las Sociedades Laborales:

- 1º. La actual falta de estímulo que, pese a ciertas iniciativas autonómicas en destinadas a la creación de empleo por medio de la concesión de subvenciones, por el momento tienen los trabajadores y las empresas no sólo para integrar a nuevos trabajadores socios, sino también para constituirse en sociedad laboral, o para llevar a cabo la transformación de una Sociedad Anónima o de una Sociedad de Responsabilidad Limitada preexistente en Sociedad Laboral.
- 2º. Desde otro punto de vista, las sociedades laborales, en tanto que pequeñas y medianas empresas, se ven afectadas por la crisis de confianza existente en el seno

2. Para la elaboración de esta comunicación hemos consultado el texto de la Proposición de Ley de Sociedades Laborales realizada por la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España CONFESAL), fechada en Madrid el 3 de marzo de 2009.

del sistema financiero, lo que les causa graves restricciones en el crédito a las empresas y aumento del desempleo. Entre las medidas que plantea CONFESAL destacan las de reforzar las garantías que, de cara al exterior, aseguren la solvencia económica y la transparencia organizativa de la Sociedad Laboral, con el fin de disolver los resquicios de desconfianza a los que, por el momento las Sociedades Laborales deben enfrentarse muchas veces en su actuación en el mercado.

En definitiva, el objetivo que inspira la proyectada reforma es el de generalizar la concepción social de que las Sociedades Laborales constituyen un instrumento eficaz de creación y mantenimiento de puestos de trabajo de calidad, especialmente en épocas de crisis, así como una forma de organización empresarial perfectamente estable y viable, y con total capacidad para subsistir en el oscilante mercado que se presenta en los últimos tiempos.

Corresponde en este ensayo analizar las peculiaridades del régimen profesional de los socios trabajadores en las sociedades laborales y las perspectivas de cambio que se perfilan en el proyecto de reforma de la Ley 4/1997 que, hasta el momento, regula este tipo específico de sociedades de capital³. La figura del socio trabajador, siempre compleja, constituye en realidad un híbrido entre la figura del trabajador por cuenta ajena y el socio industrial. De manera tal que, teniendo la naturaleza jurídica de socio, la ley reconoce al socio trabajador los derechos y las garantías de las que disfruta un trabajador dependiente, incluyendo el derecho a afiliarse al Régimen General de la Seguridad Social. Así, el legislador, con el fin de fomentar la creación de empleo, permite que ciertos sujetos, partícipes del capital social, realicen al mismo tiempo servicios retribuidos de forma personal y directa en virtud de una relación que la propia norma califica de “laboral” por tiempo indefinido para la misma sociedad de la que forman parte.

La finalidad de este tipo de Sociedades de capital es la de constituir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez la participación de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con el mandato recogido en el artículo 129.2

3. Distintos autores han analizado y explicado hasta ahora el régimen jurídico actualmente vigente del socio trabajador en las sociedades laborales, entre otros: CIVERA GARCÍA, A., “Consideraciones en torno a la nueva Ley de Sociedades Laborales”, *Revista General de Derecho*, 1997 n.º. 634-635; y CANO LÓPEZ, A., “Reflexiones acerca de un «nuevo» instrumento societario: la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales”, *Revista de Sociedades*, n.º. 8/1997.

de la Constitución⁴. Y es que si se trata de potenciar la participación de los trabajadores en la titularidad de los medios de producción, la constitución de las llamadas “empresas de economía social” (entre las que se encuentran las Sociedades Laborales) resulta ser la herramienta perfecta.

II. Concepto legal de sociedad laboral

Es el art. 1.1 de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales, el que plasma una definición auténtica de «Sociedad Laboral», en los siguientes términos:

“Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley”⁵.

De dicha definición se pueden obtener tres ideas fundamentales:

- 1^a. La calificación de sociedad laboral no es una respuesta automática a cierta forma de distribución del capital social, sino que exige un procedimiento previo de control, formalización y registro.
- 2^a. Lo que determina la condición de *socio trabajador* es la relación laboral por tiempo indefinido y desde ahí hacerse socio (cabe hacerlo de forma simultánea) mediante la adquisición de acciones o participaciones⁶.
- 3^a. Los socios-trabajadores se encuentran en una curiosa situación jurídica en la que comparten simultáneamente ambas condiciones. Por tanto, no se trata de

4. Sobre esta idea, hace especial hincapié la Exposición de Motivos de la proyectada reforma de la citada Ley, recordando que la Sociedad Laboral “*funciona como un vehículo de participación de los trabajadores en el capital, con las ventajas que ello acarrea, constituyendo una manifestación atípica de este fenómeno, al reunir tres características diferenciadoras respecto de los instrumentos usuales de participación: La participación se contiene en la propia estructura social, en la propia forma jurídica de la sociedad; constituye, no un simple mecanismo de participación en beneficios, sino una auténtica vía de acceso a la propiedad de la empresa por los trabajadores, lo que la ubica en el sector de la Economía social (...)*”.

5. Incluso antes de la entrada en vigor de la vigente Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, CANO LÓPEZ, A., explica la utilidad de las sociedades laborales como instrumentos de fomento del autoempleo: “En torno a una peculiar técnica de agregación de esfuerzos: la sociedad anónima laboral”, *Revista de Sociedades*, n.º. 5/1995.

6. Por tanto, podemos encontrarnos con trabajadores con relación indefinida que sean socios o que no lo sean, así como trabajadores con relación temporal que pudieran ser partícipes en el capital pero no son socios trabajadores, ya que para ello, repetimos, es imprescindible la relación por tiempo indefinido.

“socios” a los que el legislador, con intención protectora, les permita disfrutar también de los derechos de los trabajadores por cuenta ajena (como ocurre con los socios trabajadores de cooperativas) ni “trabajadores” a los que circunstancialmente se les reconozca la participación en ciertos beneficios empresariales (como ocurre cuándo se acuerdan determinadas formas de retribución, como las “stock options” o el complemento salarial denominado “de participación en beneficios”). En el socio-trabajador de una Sociedad Laboral, como la cara y la cruz de una misma moneda, concurren simultáneamente y de forma imprescindible ambas condiciones⁷.

Por el contrario, en la Proposición de Ley que aquí se examina se pone el acento no tanto en la titularidad del capital social como en la concentración del derecho de voto en manos de los trabajadores de la compañía. Así, en el artículo 1º de dicha proposición se establece que “Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría de los derechos de voto pertenezcan a trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de “Sociedad Laboral” cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley”.

Hay que tener en cuenta, además, que existen otras normas que necesariamente deben completar el régimen jurídico de las Sociedades Laborales, como son la reciente Ley de Sociedades de Capital aprobada por RD Leg. 1/2010 a través de la que se refunden y derogan tanto la Ley de Sociedades Anónimas como la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada (aunque la Sociedad Laboral puede seguir revistiendo en el tráfico jurídico la forma de Sociedad Anónima o Sociedad de Responsabilidad Limitada, según proceda), y también el Estatuto de los Trabajadores, pues estos sujetos, además de socios, también son trabajadores por cuenta ajena de la citada Sociedad Laboral, y como tales, quedan sujetos a los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador dependiente⁸.

7. GÓMEZ CALERO, J. realiza un estudio sistemático del régimen jurídico de las sociedades laborales (específicamente integrado por la Ley 4/1997 y el Real Decreto 2114/1998) en “*Las Sociedades Laborales*”, Comares, Granada, 1999.

8. Véanse entre otros, los arts. 4 y 5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, ET) y los arts. 6 y ss del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en adelante, LISOS), así como las garantías establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ahora bien, aunque la compatibilidad de vínculos resulta ser la piedra angular sobre la que descansa el régimen jurídico de las Sociedades Laborales, es esencial tener en cuenta que la propia Ley 4/1994 establece ciertos límites al respecto.

Así, en su art. 5.3 se concreta el capital que, como máximo, puede poseer cada socio: “Ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social (...)”⁹. Cuando se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales o las sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, así como las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro, la participación de dichas entidades o asociaciones podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 por 100 del capital social.

Si se enlaza el art. 1.1 con el citado art. 5.3 de la Ley 4/1997, resulta que la mayoría del capital social tiene que estar en manos de socios trabajadores, y ninguno de estos socios trabajadores puede poseer acciones o participaciones que superen el 33,33% del capital social de la sociedad laboral en cuestión. De lo que se deduce que, como mínimo, tendrán que existir dos socios-trabajadores en cada sociedad laboral, que conjuntamente, posean el 66,66% del capital social.

En los supuestos de trasgresión de estos límites, la sociedad estará obligada a acomodar a las exigencias de la Ley la situación de sus socios respecto al capital social, en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquéllos.

En la proyectada reforma del régimen jurídico de las sociedades laborales, los referidos porcentajes se entienden referidos, no al capital social, sino al número de votos. Así, en el artículo 1.2 de la citada proposición se establece que “ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte de los derechos de voto, salvo que se trate de entidades públicas, de capital riesgo, no lucrativas o de economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 por 100”. Con esta modificación se persigue que la mayoría de los derechos de voto estén en poder de los traba-

9. (...) salvo que se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, en cuyo caso la participación de las entidades públicas podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 por 100 del capital social. Igual porcentaje podrán ostentar las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro”. En los supuestos de transgresión de los límites que se indican, la sociedad estará obligada a acomodar a la Ley la situación de sus socios respecto al capital social, en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquéllos.

jadores asalariados con contrato por tiempo indefinido, al tiempo que se establecen límites a la tenencia de derechos de voto de cada socio individual¹⁰.

III. Diferencias de la sociedad laboral respecto a otros vínculos asociativos

Ahora bien, para llevar a cabo un estudio completo de las sociedades laborales es preciso diferenciarlas de otras formas sociales, que también se contemplan en nuestro ordenamiento jurídico como herramientas de creación de empleo, y que, al igual que éstas, están destinadas a fomentar la participación de los trabajadores en la empresa de acuerdo con el mandato recogido en el art. 129 CE.

a. Las Sociedades Profesionales:

En concreto, es importante diferenciar la “sociedad laboral” de otra forma asociativa que comparte con ésta no sólo una razón de ser similar, sino también una denominación particularmente cercana: “la sociedad profesional”.

Aunque una y otra forma societaria coincidan en su finalidad de actuar como instrumentos de potenciación del autoempleo, y además, en ciertas ocasiones y bajo determinados requisitos, puedan también ser formas jurídicas compatibles entre sí, no se puede olvidar que responden a modelos organizativos muy diferentes entre sí. Entre una y otra forma societaria existen diversos factores que las individualizan:

A) Como se ha expuesto, el art. 1.1 Ley 4/1997 define a las “sociedades laborales” como aquellas “*sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido (...)*”. Por tanto, de dicha noción se deduce que la compatibilidad esencial de vínculos asociativos/laborales es el requisito básico que identifica y define a las sociedades laborales. Y es precisamente este dato el que no tiene por qué concu-

10. Ahora bien, siguiendo la pauta de las leyes de Sociedades Laborales de 1986 y 1997, también en esta propuesta de reforma se establecerían excepciones al respecto, entre las que se incluyen como novedad las entidades de capital riesgo que, con el mismo criterio, no alcanzarán el 50% de los mismos.

rrir en las sociedades profesionales, pues según dispone el art. 1.1 de la Ley 2/2007, objeto social de una sociedad configurada como “sociedad profesional” será “*el ejercicio en común de una actividad profesional*” (sin que en ningún caso la Ley de Sociedades Profesionales imponga la existencia simultánea de una relación laboral entre los socios y la propia sociedad que ellos mismos han configurado).

Y es que en realidad la “sociedad profesional” que identifica y regula la Ley 2/2007 no es más que una modalidad *sui géneris* de la sociedad que, con carácter general, define el art. 1265 C.C., que se caracteriza por la especialidad de la actividad profesional que los socios, recíprocamente, se obligan a poner en común¹¹. *Ejercicio en común* que, en principio, se mantiene siempre dentro de los vínculos asociativos y por sí sola, no implica que exista una relación laboral coexistente con la condición de socio. Se crea por tanto simplemente un vínculo asociativo en la que todos los socios implicados son *socios de industria*. De tal forma, los socios de una “sociedad profesional” y además de la participación en el capital social a la que se hayan comprometido, quedan obligados en todo caso a aportar su prestación de servicios (en este caso, una prestación profesional especializada) a la sociedad de la que forman parte.

En definitiva, no es (como ocurre en el caso de las “sociedades laborales”) la dualidad de la posición de socio/trabajador la que ha llevado al legislador a ofrecer una regulación específica a las “sociedades profesionales” (aunque de la literalidad de su denominación parezca desprenderse lo contrario) sino el deseo de elevar la protección jurídica y garantías de las que disfrutaban los posibles clientes de este tipo de sociedades¹².

11. El propio art. 1.1 Ley 2/2007 ofrece una definición auténtica de lo que debe entenderse por “actividad profesional” y por “ejercicio común”: “A los efectos de esta Ley, es actividad profesional aquélla para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria oficial, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional.

A los efectos de esta Ley se entiende que hay ejercicio en común de una actividad profesional cuando los actos propios de la misma sean ejecutados directamente bajo la razón o denominación social y le sean atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente”.

12. Es en concreto el art. 11 Ley 2/2007 el que se ocupa de detallar las reglas especialmente reforzadas de “*Responsabilidad patrimonial de la sociedad profesional y de los profesionales*”:

1. “*De las deudas sociales responderá la sociedad con todo su patrimonio. La responsabilidad de los socios se determinará de conformidad con las reglas de la forma social adoptada.*”

Por tanto, y a pesar de que el objeto social de una sociedad configurada como “sociedad profesional” sea “el ejercicio en común de una actividad profesional” (art. 1.1 de la Ley 2/2007) hay que tener bien claro, que en este caso, la actividad productiva que realiza cada uno de los socios se mantiene dentro de la esfera mercantil, como aportación societaria, generadora únicamente de vínculos asociativos. Por el contrario, en las “sociedades laborales” la compatibilidad de vínculos asociativos/laborales se convierte en su requisito identificador esencial puesto que se trata de un rasgo consustancial a esta forma societaria.

Completando esta cuestión, no puede dejar de señalarse que, como es obvio, no existe ningún impedimento para que las “sociedades profesionales” concierten a su vez contratos de trabajo y actúen en el mercado de trabajo como empleadores. Y es que, tal como se desprende del amplio concepto de “empleador” que utiliza el art. 1.2 ET, toda sociedad (y por tanto también las sociedades profesionales) puede concertar válidamente un contrato de trabajo, en virtud del cual reciba una actividad voluntaria, personal, retribuida, dependiente y por cuenta ajena. Lo que ya no es tan sencillo es la posibilidad de compatibilizar la condición de socio con la de trabajador por cuenta ajena de una misma sociedad profesional¹³.

B) En segundo lugar, deba hacerse mención al hecho de que entre la “sociedad laboral” y la “sociedad profesional” existe otro elemento diferenciador significativo: las sociedades laborales, en lo que concierne al tipo de actividad que ofertan al mercado, no tienen que mantener la estricta “especialidad” que se exige a las sociedades profesionales. Y es que las sociedades profesionales se caracterizan por una obligación de especialidad de la prestación que ofertan al mercado de bienes y servicios que no existe en el caso de las sociedades laborales. Es en concreto el art. 2 Ley 2/2007 el que proclama la “exclusividad del objeto social” en los siguientes términos:

2. No obstante, de las deudas sociales que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos responderán solidariamente la sociedad y los profesionales, socios o no, que hayan actuado, siéndoles de aplicación las reglas generales sobre la responsabilidad contractual o extracontractual que correspondan.

3. Las sociedades profesionales deberán estipular un seguro que cubra la responsabilidad en la que éstas puedan incurrir en el ejercicio de la actividad o actividades que constituyen el objeto social”.

13. Parece entonces lógico recurrir a las presunciones de falta de ajenidad marcadas por la Disposición Adicional vigésimo séptima de la LGSS, teniendo en cuenta que el art. 1.1 de la Ley de Sociedades Laborales exige que ninguno de los socios laborales pose más del 33,33% del capital social.

“Las sociedades profesionales únicamente podrán tener por objeto el ejercicio en común de actividades profesionales, y podrán desarrollarlas bien directamente, bien a través de la participación en otras sociedades profesionales (...)”.

Sobre la misma idea de especialidad incide el art. 5.1 de propia Ley 2/2007, precisando que:

“La sociedad profesional únicamente podrá ejercer las actividades profesionales constitutivas de su objeto social a través de personas colegiadas en el Colegio Profesional correspondiente para el ejercicio de las mismas”.

Por el contrario, la Sociedad Laboral no se encuentra condicionada por ninguna clase de limitación a la hora de elegir el tipo de actividad que desea ofertar al mercado. Libertad de actuación que se mantiene exactamente en los mismos términos en la proyectada reforma, de tal forma que una sociedad laboral puede desarrollar cualquier tipo de actividad lícita¹⁴, de tal forma que serán las reglas de la oferta y la demanda de bienes y servicios, y no las restricciones legales, las que determinen el tipo de actividad productiva que constituya el objeto de una sociedad laboral.

Ahora bien, pese a estas diferencias inherentes, no se puede pasar por alto una consideración muy importante: basta una simple mirada al mundo jurídico para comprobar, que en la práctica, están actuando en el mercado sociedades en las que, curiosamente, se compatibiliza la condición de “sociedad profesional” con la de “sociedad laboral”.

Es decir, que la forma jurídica de “sociedad laboral”, pese a su similar denominación, no pueda confundirse con la “sociedad profesional”, no quiere decir que una y otra forma jurídica, cuando concurren requisitos muy estrictos, no puedan llegar a simultanearse. Y es que estrictamente, la definición legal no está impidiendo que las sociedades profesionales puedan revestir a su vez la curiosa forma de “sociedad laboral profesional”, antes bien, el art. 1.2 de la Ley 2/2007 admite libertad a la hora de elegir la forma societaria bajo la que se configure una “sociedad

14. Resultarán entonces plenamente aplicable las reglas civiles sobre licitud en el objeto del contrato, de forma que, tal y como dispone, con carácter general el art. 1271 C.C., podrá constituir el objeto de una sociedad laboral cualquier actividad posible, que esté dentro del comercio de los hombres, que no sea contraria a las leyes o a las buenas costumbres.

profesional”: “*Las sociedades profesionales podrán constituirse con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las Leyes, cumplimentando los requisitos establecidos en esta Ley*”. Por el contrario, las “sociedades laborales” únicamente pueden ser *sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada* (art. 1.1 de la vigente Ley 4/1997, cuya redacción mantiene prácticamente invariable la proyectada reforma de la Ley de Sociedades Laborales). De tal forma, y siempre que ninguno de los socios llegue a poseer una parte tan importante del capital social como para hacer desaparecer la nota de “ajenidad” puede admitirse (tal y como de hecho se está haciendo en la práctica) la llamativa figura de la “sociedad laboral profesional”.

Pese a todo, en lo que respecta a esta curiosa figura de la “sociedad laboral profesional”, y a pesar de formas societarias de este tipo se están desarrollando en la actualidad en el mercado jurídico, no pueden dejar de advertirse las enormes dificultades teóricas que existen para justificar la existencia de una prestación personal derivada e inherente a la condición de socio de una “sociedad profesional”, con el cumplimiento simultáneo de una prestación laboral derivada de la necesaria existencia de una relación laboral que implica la forma de “sociedad laboral”. Y es que la “dependencia societaria” que se aprecia en los “socios de industria” es, por su propia naturaleza, radicalmente diferente a la “dependencia jurídica” que identifica a los trabajadores por cuenta ajena, aunque en uno y otro caso, los sujetos afectados se encuentren compelidos por uno u otro vínculo jurídico a llevar a cabo prestaciones personales de servicios. En un supuesto existirá una relación cambiaria, y en el otro, un vínculo asociativo que, ni se pueden confundir, ni es fácil compatibilizar, aunque en el mercado de bienes y servicios efectivamente actualmente estén actuando personas jurídicas configuradas bajo la llamativa forma de “sociedades laborales profesionales”.

b. Las Cooperativas de Trabajo Asociado

Pero si las similitudes entre la Sociedad Laboral y la sociedad Profesional son tantas que plantean serios problemas prácticos, la identidad entre las sociedades laborales y las cooperativas, puede llegar a ser, si cabe, más intensa.

Con carácter general, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, en su art. 1.1 define a la cooperativa como “*una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y*

sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional en los términos resultantes de la presente Ley.

2. *Cualquier actividad económica lícita podrá ser organizada y desarrollada mediante una sociedad constituida al amparo de la presente Ley (...)*¹⁵.

Pero de entre todas las clases de cooperativas posibles, existe una de ellas con las que las relaciones de similitud con la sociedad laboral se intensifican: las cooperativas de trabajo asociado¹⁶.

De tal forma, el art. 80.1 de la Ley de Cooperativas indica que “*son cooperativas de trabajo asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria.*”

2. *Podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo. Los extranjeros podrán ser socios trabajadores de acuerdo con lo previsto en la legislación específica sobre la prestación de su trabajo en España.*

3. *La pérdida de la condición de socio trabajador provocará el cese definitivo de la prestación de trabajo en la cooperativa (...)*”.

Teniendo en cuenta esta noción, se aprecia que la razón de ser de las cooperativas de trabajo asociado coincide sustancialmente con la finalidad de las sociedades laborales: servir de instrumentos de repotenciación del autoempleo.

Ahora bien, entre ambas formas asociativas existen al menos, dos diferentes básicas:

- Las sociedades laborales deben ser necesariamente sociedades de capital, puesto que la Ley 4/1997 prevé que sean únicamente sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada, y nunca cooperativas.

15. *In extenso*, entre otros, ALFONSO SÁNCHEZ, R., “La integración cooperativa y sus técnicas de realización: la cooperativa de segundo grado”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; GONZÁLEZ, DEL REY, I., *El trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2008; GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Autoempleo: trabajo asociado y trabajo autónomo*, Madrid, Tecnos, 2008; LÓPEZ GANDÍA, J., *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

16. Sobre la cooperativas de trabajo asociado como empresas de economía social, véanse, entre otros, PONS ALBENTOSA, L. y MONZÓN CAMPOS, J. L. “Las Cooperativas de Trabajo Asociado y el futuro Estatuto Fiscal de las Cooperativas”, *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º. 0, mayo 1987, pp. 75-84; y SANZ SANTAOLALLA, F.J. “El balance social en las cooperativas de trabajo asociado”, *Noticias de la economía pública social y cooperativa*, n.º. 35, 2002, págs. 60-62.

Por tanto, si se opta por revestir la sociedad creada de forma cooperativa no se habrá dado lugar a una sociedad laboral sino a una cooperativa de trabajo asociado.

- La compatibilidad de vínculos trabajador/socio es una característica esencial de las sociedades laborales, en cambio, tal y como se ocupa de resaltar el art. 1.1 de la Ley de Cooperativas, “*la relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria*”¹⁷.

Teniendo esto en cuenta, se puede concluir que la similitud entre el socio y un trabajador por cuenta ajena deriva del hecho de que unos y otros disfruten de una protección similar. Sin admitir que exista en ningún caso compatibilidad de vínculos entre la condición de socio y la de cooperativista, el legislador se ocupa de ofrecer una regulación especialmente protectora a este tipo especial de socios, para lo cual, o bien reproduce en su articulado instituciones laborales, o bien, directamente remite en su regulación a lo dispuesto en la normativa laboral.

La misma protección de los ingresos periódicos que constituyen el *modus vivendi* del sujeto que los percibe se deja ver en la regulación que ofrece el art. 1.4 de la Ley de Cooperativas: “Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada”.

Por su parte, el art. 1.5 de la Ley de Cooperativas indica que “serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa”.

La misma similitud con el art. 6 ET se aprecia en el art. 1.6 de la Ley de Cooperativas: “Los socios trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni los que el Gobierno declare, para los asalariados menores de dieciocho años, insalubres, penosos, nocivos o peligrosos tanto para su salud como para su formación profesional o humana.

17. AAVV, “*La dual posición del socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado*”, Tecnos, Madrid, 1996.

De la misma forma, existen grandes dosis de identidad con la legislación laboral en la regulación que la Ley de Cooperativas realiza del régimen disciplinario de sus socios, de la jornada, descanso semanal fiestas, vacaciones y permisos, de las causas de suspensión y excedencias en la condición de socio, e incluso, de las situaciones en las que puede llevarse a cabo una baja obligatoria por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (véase respectivamente, arts. 80 y ss Ley de Cooperativas).

IV. Las peculiaridades de la nota de “ajenidad” en la relación laboral del socio trabajador

No se puede negar que en el moderno sistema de producción empresarial muchas veces, no concurren todas las facetas de la ajenidad en una concreta prestación de servicios sin que ello afecte de ninguna manera a la naturaleza laboral de ciertas prestaciones de servicios. Y es que, pese a todo, en esos casos las vertientes de la ajenidad que efectivamente se constatan son todavía suficientes para permitir reconocer una relación laboral¹⁸.

Pese a que esta diferenciación teórica parece obvia, en la práctica, muy frecuentemente la causa contractual que permite diferenciar los contratos con causa cambiaria (entre los que se encuentra el contrato de trabajo) de otras formas de colaboración social con causa asociativa (que también pueden desencadenar una prestación personal de servicios) es muy difícil de constatar. En esta circunstancia radica, por lo general, la confusión entre el socio de industria y el trabajador dependiente. Y es que en ocasiones, esta diferencia puede llegar a ser sólo una diferencia de matiz¹⁹.

18. SIERRA HERRERO, A., explica las diferencias que existen entre los distintos vínculos jurídicos (mercantiles o laborales), en las sociedades de capital. *Administradores de Sociedades Mercantiles y Altos Directivos Laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2008. También sobre el tema de la delimitación de fronteras, véase LIMÓN LUQUE, M. A., *Administradores y Directivos de las Sociedades Mercantiles Capitalistas: su configuración como relación laboral y su encuadramiento en la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2004.

19. Esto es lo que ocurre por ejemplo en las SSTSJ de La Rioja, (Sala de lo Social) de 4 de febrero y 14 de noviembre de 2003, (respectivamente, JUR 2003/131676; y JUR 2003/78058). Ciertos dentistas que trabajan en una franquicia de Vital Dent, perfectamente hubieran podido desempeñar: a) una relación laboral; b) un contrato civil de arrendamiento de obra (como la denominación dada por las partes parece indicar); o c) una sociedad civil sin personalidad jurídica de profesionales especializados.

Para diferenciar un vínculo asociativo de un vínculo cambiario, lo normal es acudir a la siguiente regla interpretativa: el sujeto que se beneficia directamente del resultado próspero o adverso de la actividad empresarial es la persona jurídica constituida a partir de la aportación recíproca de cada uno de los socios²⁰. Pero, debido a su condición de socio, dicho resultado empresarial repercutirá indirectamente en la esfera patrimonial de cada uno de los socios, en proporción al porcentaje o importe de su respectiva aportación a la sociedad. En cambio, esta participación proporcional en los beneficios o en las pérdidas no existe en una relación laboral, a la que, es siempre el empresario el que debe corresponder con la equivalente contraprestación salarial, sin que el trabajador tenga participación directa sobre el éxito o fracaso de la actividad empresarial.

Lo que no se puede olvidar es que este proceso de delimitación de fronteras resulta superfluo cuándo se trata de calificar la relación que vincula a determinado trabajador con una Sociedad Laboral Y es que en esas ocasiones necesariamente debe concurrir sobre un mismo sujeto una doble dependencia, laboral por una parte, y societaria, por otra, puesto que en él sin duda, van a coexistir una relación mercantil (como socio) con una relación laboral (como trabajador por cuenta ajena de la propia sociedad de la que él mismo forma parte).

Nadie duda hoy de que un trabajador pueda simultanear su contrato de trabajo con su condición de socio o partícipe de una sociedad de capital. El ente creado posee personalidad jurídica propia y distinta de la de cada uno de sus partícipes (art. 35 C.C.). Ahora bien, tampoco se puede negar que en estos casos se produce necesariamente una merma en la nota de la “ajenidad”, tal y como la misma se entiende tradicionalmente. Y es que, en sentido estricto, cuando el propio trabajador participa como socio en el capital social del ente que posee la titularidad de la empresa para la que trabaja, se está flexibilizando sin duda del presupuesto de trabajar “por cuenta ajena” que exige el art. 1.1 ET para poder hablar de contrato de trabajo.

Ahora bien, esta flexibilización sobre el modelo estricto de ajenidad laboral no tiene ninguna repercusión en lo que a la naturaleza del vínculo se refiere, pues una pequeña o moderada participación en el capital social de una empresa no obliga a discutir la laboralidad de la relación, salvo en los casos en que dicha participación en el capital social sea tan elevada que implique que el sujeto en cuestión

20. La causa y objeto contractual aparecen sintetizados en el art. 1.665 C.C.

posea el “control efectivo” sobre la sociedad en la que al mismo tiempo presta servicios (Disposición adicional 27ª LGSS, aplicada por analogía).

La peculiaridad de la Sociedad Laboral es que la compatibilidad de la condición de trabajador y la de socio de una sociedad de capital no se produce a raíz del funcionamiento normal del mercado de valores -en el que cualquier sujeto, independientemente de la relación contractual que pueda mantener con cierta empresa, puede adquirir en Bolsa sus acciones, en el supuesto de que ésta cotice en bolsa -, sino que dicha compatibilidad de vínculos se produce por imperativo legal. Y es que es precisamente esta concurrencia simultánea de los vínculos de trabajador y de socio la que actúa como elemento esencial e identificador de las llamadas Sociedades Laborales, sin el cuál, nunca podrían adquirir esta calificación²¹.

Como quedó expuesto más arriba, la Ley de Sociedades Laborales actualmente vigente establece en su art. 5.3 que cada socio trabajador podrá poseer, como máximo, una tercera parte del capital social. Y es que, en caso contrario, si uno de los socios superase esta cifra de titularidad del capital social, los rasgos de la “ajenidad” se diluirían de tal forma que sería imposible seguir hablando con propiedad de la doble condición, mercantil y laboral, del socio trabajador.

V. Otros vínculos jurídicos en la sociedad laboral: “trabajadores no socios” y “socios no trabajadores”

El art. 6.1 de la Ley 4/1997 dispone que existen dos tipos de acciones o participaciones: “las que sean de propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará «clase laboral» y la segunda «clase general»”. Ahora bien, al mismo tiempo, el art. 1.1 de la citada Ley está indicando que para poder constituir una Sociedad Laboral es imprescindible que “la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido”.

Por tanto, aunque pueden concurrir lícitamente socios laborales con socios de capital, es imprescindible que la mayoría del capital social esté en manos de los

21. Y son estas peculiaridades las que obligan a exigir que “en la denominación de la sociedad deberán figurar la indicación «Sociedad Anónima Laboral» o «Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral», o sus abreviaturas SAL o SLL, según proceda” (art.3.1 Ley 4/1997). Debe tenerse presente que hoy en día es el RD Leg. 1/2010 el que se ocupa de la regulación de las Sociedades de Capital.

primeros. En cambio, la Ley 4/1997 no hace ninguna referencia en cuanto a la proporción respecto al número de socios. Por tanto, nada impide que el número de socios de tipo “no laboral” sea más numeroso que el de “socios laborales”, siempre y cuando estos últimos posean la mayoría del capital social.

Pero además de “socios no trabajadores”, también es la propia Ley 4/1997 la que reconoce expresamente la posibilidad de que en dicha sociedad laboral existan “trabajadores no socios”. Ahora bien, esta participación en el ciclo productivo se encuentra sometida a restricciones muy fuertes.

En concreto, el art. 1.2 Ley 4/1997 dispone que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. No obstante, en las sociedades que cuenten con menos de veinticinco socios trabajadores, dicho porcentaje se puede incrementar hasta el 25 por 100²². Y es que nada debe alterar la principal razón de ser que inspira la admisión en nuestro ordenamiento jurídico de las Sociedades Laborales: la creación de empleo y el estímulo a la puesta en marcha de proyectos empresariales por parte de los propios trabajadores.

Incluso, en supuestos excepcionales, puede ocurrir que un sujeto pierda la condición de socio-trabajador (al ver extinguida su relación laboral) y, sin embargo, conserve su condición de socio (ahora, como socio de clase “general” y no de clase “laboral”). Y es que expresamente el art. 10 de la Ley 4/1997 dispone que “en caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, éste habrá de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones conforme a lo dispuesto en el artículo 7 y si nadie ejercita su derecho de adquisición, conservará aquél la cualidad de socio de clase general (...)”.

Lo que sí resulta muy llamativo es el gran interés que subyace en la Ley 4/1997 de que tanto los “socios no trabajadores”, por una parte, como los “trabajadores no socios”, por otra, puedan adquirir a lo largo del tiempo la doble condición de “socios trabajadores”. Con esta política, posiblemente el legislador esté recono-

22. “Para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con discapacidad psíquica en grado igual o superior al 33 por 100 con contrato indefinido. 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” (art.1.2 Ley 4/1997 *in fine*).

ciendo que la situación idílica de colaboración productiva en el seno de una Sociedad Laboral es aquella en la que todos los socios sean trabajadores fijos y que todos los trabajadores fijos sean socios y, por tanto, el capital social pertenezca a los trabajadores repartido, a ser posible, de manera equitativa, contemplándose que cualquier otra forma de colaboración productiva o participación económica como algo excepcional.

Una clara muestra de la intención del legislador de facilitar la obtención de la doble condición de socio y de trabajador de una Sociedad Laboral es el art. 6. 3 Ley 4/1997 en el que, con el fin de fomentar eficazmente el acceso de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido a la condición de socios, se dispone que: “Los trabajadores, socios o no, con contrato por tiempo indefinido que adquieran por cualquier título acciones o participaciones sociales, pertenecientes a la «clase general» tienen derecho a exigir de la sociedad la inclusión de las mismas en la «clase laboral», siempre que se acrediten a tal efecto las condiciones que la Ley exige. Los administradores, sin necesidad de acuerdo de la Junta General, procederán a formalizar tal cambio de clase y modificar el artículo o artículos de los estatutos a los que ello afecte, otorgando la pertinente escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil”.

Desde otro punto de vista, pero con la misma finalidad de aumentar el número de socios trabajadores a partir de los trabajadores no socios y, en segundo lugar, que no disminuya el número de trabajadores socios, el art. 7 de la Ley 4/1997 regula las condiciones en las que rige el “derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria «inter vivos»” a favor de los trabajadores no socios, y respecto a aquellas acciones de clase laboral que un socio-trabajador pretenda transmitir²³. Este aspecto de la Ley 4/1997 se ve afectado por la propuesta de reforma

23. Art.7 Ley 4/1997: 1. El titular de acciones o de participaciones sociales pertenecientes a la clase laboral que se proponga transmitir la totalidad o parte de dichas acciones o participaciones a persona que no ostente la condición de trabajador de la sociedad con contrato por tiempo indefinido deberá comunicarlo por escrito al órgano de administración de la sociedad de modo que asegure su recepción, haciendo constar el número y características de las acciones o participaciones que pretende transmitir, la identidad del adquirente y el precio y demás condiciones de la transmisión. El órgano de administración de la sociedad lo notificará a los trabajadores no socios con contrato indefinido dentro del plazo de quince días, a contar desde la fecha de recepción de la comunicación. La comunicación del socio tendrá el carácter de oferta irrevocable.

2. Los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, podrán adquirirlas dentro del mes siguiente a la notificación.

VI. Delimitación de fronteras en supuestos especiales: diferencias con el trabajador autónomo económicamente dependiente

Tal y como se ha expuesto, la característica esencial de las Sociedades Laborales radica en que, en ellas, los socios-trabajadores revisten simultáneamente la condición de socios (minoritarios, eso sí) de la sociedad de capital, y de trabajadores por cuenta ajena de la misma sociedad de la que forman parte. También es obvio que la principal finalidad de esta forma de participación productiva en la de potenciar las iniciativas empresariales como formas de creación de empleo, dando lugar en estos casos a una forma peculiar de autoempleo en la que son los propios trabajadores los que efectivamente participan en la titularidad de los medios de producción.

Ahora bien, las Sociedades Laborales, como formas potenciación del autoempleo, no poseen las mismas características que el resto de medidas que intentan incentivar el trabajo por cuenta propia. Y es que no es discutible que, en todos los casos, un socio-trabajador de una sociedad laboral es trabajador por cuenta ajena a todos los efectos, y no trabajador por cuenta propia (por mucho que, en cierta medida, haya sido también su propia iniciativa personal la que haya dado lugar a la creación de la citada sociedad Laboral).

Por tanto, teniendo en cuenta que es laboral la relación del socio-trabajador, resulta patente que no le será de aplicación el Régimen Profesional del Trabajo Autónomo que regula la reciente Ley 20/2007, ni mucho menos podrá calificarse como un trabajador autónomo económicamente dependiente, puesto que en ningún momento se discute su condición de trabajador por cuenta ajena de la citada Sociedad Laboral. Y esto ocurre, incluso, a pesar de que el art. 1.2.a) de la Ley 20/2007, al regular los supuestos incluidos dentro del ámbito de aplicación del Estatuto del Trabajo Autónomo, declare expresamente incluidos a “los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias”, puesto que con esta expresión no se está contemplando a los socios-trabajadores de Sociedades Laborales sino a figuras de colaboración productiva de distinta naturaleza, que aunque a primera vista puedan parecer similares, se corresponden con vínculos jurídicos muy diferentes.

Ahora bien, nada impide que una sociedad laboral recurra, para completar facetas de su ciclo de producción, a un trabajador autónomo dependiente, actuando por tanto ella misma como “cliente principal”. Y es que la Ley 20/2007 tan sólo

ofrece una definición tangencial de la figura del “cliente principal”, y lo hace precisamente al conceptuar al “trabajador autónomo dependiente” en su art. 11.1.

De tal manera, el estatuto Jurídico del Trabajo Autónomo indica que podrá recibir la prestación de un autónomo dependiente cualquier “persona física o jurídica, denominada cliente”; amplísimo concepto en el que se encuentran comprendidas, sin lugar a dudas, las sociedades laborales.

VII. El encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores

Ante esta curiosa situación híbrida en la que se encuentra el socio-trabajador de una sociedad laboral, la propia ley 4/1997 ofrece una respuesta específica al problema que hubiese planteado su encuadramiento en la Seguridad Social. En su art. 21.1 dispone que, con carácter general, “los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro del límite establecido en el artículo 5 de la presente Ley, y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, cuando estas contingencias estuvieran previstas en dicho Régimen”²⁵.

Ahora bien, también existe una situación intermedia en la que el legislador opta por asimilar a los socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de determinar su encuadramiento en el RGSS, pero limitando su cobertura. Así, el art. 21.2 indica que “dichos socios trabajadores se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, en los siguientes supuestos: a) Cuando por su condi-

25. Sobre esta cuestión, *in extenso*, cfr. DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., *Administradores Sociales, Altos Directivos y Socios Trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la seguridad social*, Lex Nova, Valladolid, 2000, ESPÍN SÁEZ, M., *El socio trabajador: criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, ces, Madrid, 2009; Acerca de la diferencia entre la “dependencia laboral” que identifica a los trabajadores por cuenta ajena, de otras formas de dependencia no laboral, véase SELMA PENALVA, A., *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pág. 60 y ss.

ción de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial. b) Cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, están vinculadas a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección”.

En último lugar, el art. 21.3 se ocupa de explicar una situación en la que, en realidad, no se está “excluyendo” a los socios trabajadores de la cobertura por el RGSS, sino que tan sólo se están detallando, con intención clarificadora, cuáles son las consecuencias jurídicas normales que se hubiesen desplegado en cualquier caso. Por tanto, con finalidad meramente ejemplificativa, expresamente se precisa que “los socios trabajadores estarán incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan alcance, al menos, el cincuenta por ciento, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares”. Y es que, aunque el art. 21.3 de la Ley 4/1997 no se hubiese ocupado de recoger expresamente esta consecuencia, no se puede olvidar que, en el momento en que uno de los socios, sólo o conjuntamente con los miembros de la familia con la que convive, alcanza una participación en el capital social igual o superior al 50%, la nota de la “ajenidad” que debe identificar en todo momento al socio-trabajador, desaparece.

La propuesta de CONFESAL en este tema pasa por efectuar el encuadramiento en el sistema de la seguridad social de todos los trabajadores socios, sean administradores o no, determinando la opción para todo el colectivo, por el Régimen General o Especial de trabajadores por cuenta ajena que corresponda por razón de su actividad²⁶.

26. El artículo 20 de la Proposición de Ley establece lo siguiente: “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 de trabajadores por cuenta ajena que corresponda en función de su actividad”.

VIII. La potenciación en nuestro ordenamiento jurídico de las sociedades laborales

1. El pago único de la prestación por desempleo

La capitalización o pago único de la prestación se regula en el artículo 228.3 LGSS y en la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad²⁷. Entre las diversas situaciones en las que jurídicamente se permite esta capitalización de la prestación por desempleo, se encuentra el supuesto en el que un trabajador beneficiario de prestación contributiva por desempleo pretenda incorporarse como socio laboral a una cooperativa o sociedad laboral, de nueva creación o en funcionamiento²⁸. En esos casos, podrá obtener el abono de la prestación de una sola vez por el importe que corresponda a la aportación establecida con carácter general en cada cooperativa y a la cuota de ingreso, o de la cantidad que corresponda al coste de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral, aunque tan sólo en la medida necesaria para acceder a la condición de socio²⁹. Ahora bien, los trabajadores que perciban su presta-

27. Modificada posteriormente por la disposición final tercera de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, por el Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre y por el Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre.

28. En concreto, como medida destinada a fomentar y facilitar iniciativas de empleo autónomo, actualmente, y bajo requisitos muy estrictos, se permite el abono en un pago único del valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones que pretenden incorporarse de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, constituir las, y también en los casos en los que simplemente quieren desarrollar una nueva actividad como trabajadores autónomos. A estas alternativas hay que añadir la reciente posibilidad de los extranjeros de obtener la prestación por desempleo en un pago único y anticipado para facilitar su retorno (RD Ley 4/2008).

29. Se abonará entonces, como pago único la cuantía indicada con cargo a la prestación pendiente de percibir, calculada en días completos, a la que se aplicará el importe relativo al interés legal del dinero: el 5,50 % hasta el 31 de diciembre de 2009. Además, si no se capitaliza por la modalidad de abono en un solo pago la totalidad de la prestación, en el mismo acto de la solicitud podrá solicitar que la Entidad Gestora abone el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo restante para subvencionar la cotización a la Seguridad Social correspondiente a la actividad que se inicia. La cuantía de la subvención será fija y equivalente al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social al inicio de la actividad subvencionada, calculada en días completos de prestación. Sobre el importe de la subvención de cuotas no procede aplicar descuento alguno en concepto de interés legal del dinero. El derecho a subvención de cuotas se mantiene hasta agotar la cuantía de la prestación por desempleo, siempre que el trabajador permanezca en la actividad.

ción en esta modalidad de pago único, no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurran, al menos, cuatro años.

En cualquier caso, para solicitar esta medida excepciones del fomento del autoempleo, se deben reunir los siguientes requisitos: ser beneficiario de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de recibir, a fecha de solicitud al menos, tres mensualidades; no haber hecho uso de este derecho, en cualquiera de sus modalidades, en los cuatro años inmediatamente anteriores; acreditar la incorporación como socio trabajador a una cooperativa de trabajo asociado o sociedad laboral, de nueva creación o en funcionamiento, de forma estable. En el caso de querer incorporarse a una cooperativa o una sociedad laboral, el trabajador no ha tenido que tener un vínculo contractual previo con ella superior a 24 meses. A su vez, de haber impugnado ante la jurisdicción social el cese de la relación laboral origen de la prestación por desempleo cuya capitalización se pretende, la solicitud de pago único deberá ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente³⁰.

La solicitud se efectuará en la Oficina del Servicio Público de Empleo o Dirección Provincial de la Entidad Gestora correspondiente. **En el caso de constitución de cooperativas o sociedades laborales de nueva creación, junto a la solicitud, se deberá presentar:** proyecto de escritura pública de constitución y de los estatutos; memoria explicativa del proyecto de la inversión a realizar y actividad a desarrollar, así como cuanta documentación acredite su viabilidad.

2. Incentivos fiscales

El propio legislador es consciente de que las bonificaciones fiscales contribuyen a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedad, y así se ocupa de procla-

30. DE VAL TENA, A. L., analiza una cuestión muy concreta relativa al pago único de la prestación por desempleo en "Capitalización de la prestación por desempleo: ¿es indebida la prestación reconocida al trabajador despedido cuando se incorpora a una sociedad laboral y antes de la resolución judicial extintiva de su contrato de trabajo?", *Aranzadi Social* n.º. 15/2006.

marlo en la Exposición de motivos de la Ley 4/1997 que, por el momento, regula el régimen jurídico de las Sociedades Laborales³¹.

En concreto, es el art. 19 de la citada Ley 4/1997 el que desglosa los beneficios fiscales de los que gozan las sociedades laborales “en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados”³².

Al mismo tiempo, a estos beneficios fiscales expresamente previstos en el propio texto de la Ley 4/1997, hay que hacer referencia al hecho de que las Sociedades Laborales también tienen unos pequeños incentivos fiscales en el Impuesto sobre Sociedades en lo que hace referencia a la amortización de bienes del inmovilizado material o inmaterial³³.

En todos estos casos, para poder acogerse a los beneficios tributarios, las sociedades laborales habrán de reunir los siguientes requisitos:

“A) Tener la calificación de «Sociedad Laboral».

B) Destinar al Fondo Especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25 por 100 de los beneficios líquidos” (art. 20 Ley 4/1997).

31. ALGUACIL MARI, M^a.P. explica las peculiaridades fiscales de las sociedades laborales en *La tributación de las sociedades laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2007. Sobre el mismo tema, CALVO VÉRGEZ, J., “La tributación de las Sociedades Laborales en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados: principales cuestiones”. *Revista de Información Fiscal* n^o. 76/2006. Así mismo, véase LOZANO SERRANO, C., “¿Existen beneficios fiscales para las Sociedades Laborales?”, *Quincena Fiscal Aranzadi* n^o. 22/2006.

32. Según éste art. 19, los beneficios fiscales sobre el Impuesto de Transmisiones y el de Actos Jurídicos Documentados son los siguientes: A) Exención de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de constitución y aumento de capital y de las que se originen por la transformación de sociedades anónimas laborales ya existentes en sociedades laborales de responsabilidad limitada, así como por la adaptación de las sociedades anónimas laborales ya existentes a los preceptos de esta Ley.

B) Bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.

C) Bonificación del 99 por 100 de la cuota que se devengue por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por la escritura notarial que documente la transformación bien de otra sociedad en sociedad anónima laboral o sociedad limitada laboral o entre éstas.

D) Bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

33. Libertad de amortización que recoge el art. 10.2 RD Leg. 4/2004.

En la Proposición de LSL se establece un régimen de incentivos fiscales que refuerza los rasgos esenciales de las sociedades laborales, “régimen de incentivos coherente y adecuado para ayudar a cumplir los objetivos propios de las sociedades laborales, que coinciden con el interés general, expresado en el mandato constitucional del artículo 129-2, las directivas de la Unión Europea de participación de los trabajadores en las empresas y los elementos que caracterizan la responsabilidad social corporativa de las mismas, entre otros fundamentos tenidos en consideración” (E. de M.).

3. Ayudas y subvenciones a las “empresas de economía social”

Se denomina “empresas de economía social” a aquellas que, incumplimiento directo de la previsión contemplada en el art. 129 CE, los propios trabajadores participan sustancialmente en la titularidad de los medios de producción.

Recurriendo a la expresión que utiliza la reciente Ley 5/2011 de Economía Social, este tipo de empresas se rigen por unos principios propios “tales como la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, la adhesión voluntaria y abierta, el control democrático por sus integrantes, conjunción de los intereses de las personas usuarias y del interés general, defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad, autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos y el destino de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a sus integrantes y del interés social”, que consiguen configurarlas como un tipo especial de empresa. En otras palabras, “se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos” (art. 2 Ley 5/2011).

Y es que no se puede olvidar que la economía social presenta grandes utilidades que la nueva Ley 5/2011 intenta optimizar al máximo: al mismo tiempo que, correctamente utilizada puede servir como un instrumento muy útil para canalizar el autoempleo, también la economía social, en cierto modo, está comprometida con el modelo económico de desarrollo sostenible, en su triple dimensión económica, social y medioambiental, lo que la convierte en el tipo de empresa más adecuado para ayudar a contrarrestar los efectos de la crisis económica .

Por tanto, en nuestro ordenamiento jurídico existen dos grandes tipos de empresas de Economía social: las cooperativas laborales y las sociedades laborales (sean éstas Sociedades Anónimas o Sociedades Laborales).

Debe tenerse en cuenta que la Ley 5/2011 de Economía Social no pretende de ningún modo alterar ni sustituir la normativa vigente para cada una de las entidades jurídicas a través de las que se articulan las empresas de economía social, sino tan sólo, debido a sus claras utilidades, favorecer el *reconocimiento y mejor visibilidad* de la economía social, proponiendo actuaciones para su fomento, otorgándole al mismo tiempo una *mayor seguridad jurídica* por medio de las actuaciones de definición de la economía social³⁴.

Así pues, entre las distintas medidas del fomento de la economía social articuladas en la nueva Ley 5/2011, además de la creación del Consejo para el Fomento de la Economía Social, cabe destacar aquellas contempladas en su art. 8, y es que en dicho precepto, además de enumerar acciones de fomento concretas se reconoce como tarea de interés general, la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas (cfr. art. 8.1).

Completando esta afirmación, el art. 8.2 de la Ley 5/2011 dispone que:

“Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, tendrán como objetivos de sus políticas de promoción de la economía social, entre otros, los siguientes:

- a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica de las entidades de la economía social. Para ello se prestará especial atención a la simplificación de trámites administrativos para la creación de entidades de la economía social.
- b) Facilitar las diversas iniciativas de economía social.
- c) Promover los principios y valores de la economía social.
- d) Promocionar la formación y readaptación profesional en el ámbito de las entidades de la economía social.
- e) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa a los emprendedores de las entidades de economía social.
- f) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social.
- g) Involucrar a las entidades de la economía social en las políticas activas de empleo, especialmente en favor de los sectores más afectados por el desempleo, mujeres, jóvenes y parados de larga duración.

34. Cfr. Exposición de Motivos de la Ley 5/2011 de Economía Social.

- h) Introducir referencias a la economía social en los planes de estudio de las diferentes etapas educativas.
- i) Fomentar el desarrollo de la economía social en áreas como el desarrollo rural, la dependencia y la integración social”.

Junto a este tipo de actividades de fomento de la economía social, la Disposición adicional séptima de la Ley 5/2011 articula el “Programa de impulso de las entidades de economía social”, comprometiéndose a que el “Gobierno aprobará en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, un programa de impulso de las entidades de economía social, con especial atención a las de singular arraigo en su entorno y a las que generen empleo en los sectores más desfavorecidos”³⁵.

Por otra parte, no se puede dejar de mencionar el especial interés que, en cada Comunidad Autónoma, han demostrado tener las ayudas autonómicas destinadas a potenciar el “Fomento y difusión de las Relaciones Laborales”. Bajo esta denominación genérica se encuadran distintas medidas todas ellas destinadas a potenciar el empleo en las llamadas “empresas de economía social”) de socios trabajadores (o también incluso, de trabajadores no socios) entre desempleados y otros colectivos. En concreto, se ocupan de subvencionar el coste parcial o total, de actividades dirigidas a difundir y fomentar el cumplimiento de la legislación laboral, la negociación colectiva, la implantación de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos, y el asociacionismo en el ámbito laboral, o la realización de jornadas, seminarios, conferencias, encuentros y visitas de carácter técnico³⁶.

Entre las medidas de apoyo más frecuentes, se pueden resaltar:

- Otorgar cierta subvención económica cuándo se produzca una nueva incorporación de un socio trabajador que realice aportaciones dinerarias o la contratación de un nuevo trabajador por cuenta ajena.
- Sufragar los costes de la asistencia técnica (estudios, análisis, auditorías, etc.) que se pueda contratar con terceros y que sea útil para ayudar a la empresa de economía social a desarrollar su actividad en el mercado.

35. Es la Disposición adicional segunda de la Ley 5/2011 la que se ocupa de prever la *financiación* con la que se sufragarán este tipo de actividades de fomento.

36. MORENO JIMÉNEZ, R., analiza las distintas formas de incentivar a las empresas de economía social que existen en la Comunidad Autónoma Andaluza, en: “Sociedades laborales: la fórmula andaluza”, *Economía Social*, nº 25, 2006.

- Ayudar a la difusión en los medios de comunicación de las actividades que realizan estas empresas de economía social.
- O incluso, cubrir determinado tipo de gastos, como son los derivados de la adquisición de los materiales de apoyo, del alquiler o amortización de locales, los gastos corrientes directos o los gastos de arrendamiento de maquinaria, utillaje o equipos³⁷.

IX. Conclusiones

No se puede negar que la situación de crisis económica intensifica las reticencias empresariales no ya sólo a crear nuevos puestos de trabajo sino también a mantener los hasta ahora existentes. Ante este panorama, se intensifica la desconfianza en la contratación laboral estable que venía afectando al mercado laboral.

El resultado es una poco deseable situación de elevadísima temporalidad que contribuye a acentuar la inestabilidad laboral. Y es que la ausencia de un puesto de trabajo estable elimina la “vinculación afectiva” del trabajador con su empresa y hace muy difícil su implicación con los objetivos de producción, calidad y competitividad tan importantes en épocas de inseguridad económica.

No parece lógico que en pleno siglo XXI, y a pesar de los grandes avances a favor de la estabilidad del empleo introducidos en nuestro ordenamiento jurídico tanto a través de la reforma de 2006, como la del año 2010, todavía más de 90% de los nuevos contratos de trabajo suscritos cada año en nuestro país sean aún contratos temporales. Esta situación revela que el problema no es ya la amplia configuración de las causas de temporalidad previstas en el ordenamiento jurídico laboral, sino los obstáculos psicológicos que gravan la contratación indefinida.

Ya en el año 2006, anticipándose a los destructores efectos sobre el empleo de la inestabilidad económica que, de forma progresiva, afecta a nuestro país desde finales del año 2007, el Libro Verde de la Unión Europea advertía de los eleva-

37. Sirva como ejemplo, la recientemente publicada Orden de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia de 27 de marzo de 2009 (BORM 31 marzo 2009) por la que se regulan las bases y se convocan subvenciones para programas de fomento de las relaciones laborales para el año 2009.

dísimos riesgos de la alta temporalidad³⁸. Y es que resulta obvio que los primeros efectos negativos sobre el empleo van a incidir sobre aquellas modalidades contractuales cuya extinción es más sencilla y menos costosa: en este caso los contratos de trabajo de duración determinada en el tiempo. Si se rompe la rueda de las sucesivas contrataciones temporales (que en las épocas de bonanza económica podía ser prácticamente continua para muchos trabajadores) un ingente colectivo de trabajadores queda prácticamente desprotegido, con escasas posibilidades de encontrar un nuevo puesto de trabajo (puesto que la crisis económica hace escasísima la demanda de mano de obra), y tan sólo amparados, si es que reúne los requisitos de acceso, por la prestación económica por desempleo³⁹.

Y es precisamente en este contexto en el que cobra sentido todo tipo de fórmula empresarial que potencie el autoempleo. Así pues, en el momento actual son las entidades denominadas de “economía social” (independientemente de la forma que revistan en el tráfico jurídico) las que adquieren relevancia máxima en lo que a la lucha contra el desempleo se refiere.

En concreto, dentro del amplio variado elenco de posibles empresas de “economía social” que enumera la reciente Ley 5/2011 de Economía Social⁴⁰, junto a las cooperativas, mutualidades, fundaciones o cofradías, entre otras, el legislador se ocupa expresamente de incluir también a las “sociedades laborales”, que pasan a convertirse en una herramienta clave en la creación de empleo estable y de calidad en una época en la que la inestabilidad económica que atraviesa España ha causado especial mella en el mercado de trabajo.

No se puede olvidar que los principios que inspiran el funcionamiento de cualquier tipo de entidad de Economía Social (como son la primacía de las personas y del fin social sobre el capital), al mismo tiempo que revisten a este tipo de entidades de un carácter específico que las diferencia de cualquier otro tipo de sociedades mercantiles, también las hace especialmente resistentes a los embates de la

38. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 22.11.2006, COM (2006) 708 final. “Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006-0708es01.pdf>

39. Además de una mínima indemnización por expiración del contrato de 8 días de salario por año trabajado (aunque progresivamente creciente tras la reforma laboral de 2010), en los casos en los que el contrato de trabajo temporal hubiese durado más de un año (49.1.c ET) que el art. 11.2 de la Ley 14/1994 eleva a 12 cuando se haya contratado con una ETT.

40. Cfr. art. 5.1 Ley 5/2011 de Economía Social.

crisis económica, permitiéndoles seguir desarrollando su objeto social gracias al esfuerzo conjunto de todos sus partícipes.

De tal forma, figuras como la Sociedad Laboral que hasta hace unos años representaban tan sólo un papel residual en lo que al Derecho del Trabajo se refiere, puede que en los próximos tiempos pasen a ocupar un lugar destacado como instrumentos de creación de empleo, por lo que resultaría muy apropiado no sólo el pleno conocimiento por los operadores jurídicos de las normas que por el momento regulan su funcionamiento, muchas veces olvidadas, sino también, como se ha apuntado en estas líneas, la actualización de su regulación jurídica en los términos que vienen reclamando desde hace años los interlocutores sociales.

Y es que los compromisos de potenciar el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad económica de la entidad que necesariamente asume toda entidad calificada de “economía social”, junto con el espíritu de autoempleo que define a las Sociedades Laborales, se convierten en piedras angulares de la futura recuperación económica.

Bibliografía básica

- AAVV, *Economía social y autoempleo: cooperativas, sociedades laborales, trabajo autónomo*, (coord. José Luis Monzón Campos), Valencia, CIRIEC-España, 2005.
- AAVV, *La dual posición del socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado*, Tecnos, Madrid, 1996.
- ALFONSO SÁNCHEZ, R., *La integración cooperativa y sus técnicas de realización: la cooperativa de segundo grado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000
- CANO LÓPEZ, A., “En torno a una peculiar técnica de agregación de esfuerzos: la sociedad anónima laboral”, *Revista de Sociedades*, n.º. 5/1995.
- “Reflexiones acerca de un «nuevo» instrumento societario: la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales”, *Revista de Sociedades*, n.º. 8/1997.
- “Las redes de sociedades laborales. Un modelo de vinculación entre empresas de economía social en el marco de la cooperación empresarial”, pág. 99 y ss (versión informática):
http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/04_Cano_42.pdf.
- CIVERA GARCÍA, A., “Consideraciones en torno a la nueva Ley de Sociedades Laborales”, *Revista General de Derecho*, 1997 n.º. 634-635.
- DE VAL TENA, A. L., “Capitalización de la prestación por desempleo: ¿es indebida la prestación reconocida al trabajador despedido cuando se incorpora a una sociedad laboral y antes de la resolución judicial extintiva de su contrato de trabajo?”, *Aranzadi Social* n.º. 15/2006.
- DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., *Administradores Sociales, Altos Directivos y Socios Trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la seguridad social*, Lex Nova, Valladolid, 2000.
- ESPÍN SÁEZ, M., *El socio trabajador: criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, CES, Madrid, 2009.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *Autoempleo: trabajo asociado y trabajo autónomo*, Madrid, Tecnos, 2008.

- GÓMEZ CALERO, J., *Las Sociedades Laborales*, Comares, Granada, 1999.
- GONZÁLEZ, DEL REY, I., *El trabajo asociado: cooperativas y otras sociedades de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2008.
- LIMÓN LUQUE, M. A., *Administradores y Directivos de las Sociedades Mercantiles Capitalistas: su configuración como relación laboral y su encuadramiento en la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2004.
- LÓPEZ GANDÍA, J.: *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.
- MORENO JIMÉNEZ, R., “Sociedades laborales: la fórmula andaluza”, *Economía Social*, nº 25, 2006.
- PONS ALBENTOSA, L. y MONZÓN CAMPOS, J. L. “Las Cooperativas de Trabajo Asociado y el futuro Estatuto Fiscal de las Cooperativas”, *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº. 0, mayo 1987.
- SANZ SANTAOLALLA, F. J., “El balance social en las cooperativas de trabajo asociado”, *Noticias de la economía pública social y cooperativa*, nº. 35, 2002.
- SANTOS MARTÍNEZ, V., “Cambios de socios en las sociedades laborales: Cuestiones generales”, *Revista de Sociedades*, nº 27/2006.
- SELMA PENALVA, A., *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- SIERRA HERRERO, A., *Administradores de Sociedades Mercantiles y Altos Directivos Laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2008.