

# RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS ADMINISTRADORAS DE LA SOCIEDAD LABORAL POR INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES ESPECÍFICOS

**María Soledad Fernández Sahagún**

Doctoranda en Derecho. Beca FPU Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades<sup>1</sup>  
Departamento de Derecho Mercantil  
Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Valladolid

## RESUMEN

Las personas administradoras de las sociedades mercantiles en general, dentro de sus competencias de gestión y representación de aquéllas, deben actuar de forma diligente y leal, anteponiendo el cumplimiento del interés social a otros fines particulares; lo mismo ocurre con las personas administradoras de las sociedades laborales que, además, deben atender a los principios y valores propios de la economía social. La Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas, recoge por primera vez de forma expresa un conjunto específico de deberes que les son propios, exigiendo que la conducta de las personas administradoras de las sociedades laborales sea responsable, adoptando políticas o estrategias que fomenten las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia. En la determinación del régimen de responsabilidad ante incumplimiento de los deberes en las sociedades laborales, se deberá acudir a la normativa de las sociedades de capital.

**PALABRAS CLAVE:** Economía social, deberes específicos, régimen de responsabilidad, personas administradoras, sociedades laborales.

CLAVES ECONLIT: G340, K220, M140. 0350.

1. Referencia: FPU18/00169.

## **LIABILITY OF BOARD MEMBERS IN SOCIEDADES LABORALES DUE TO THE BREACH OF SPECIFIC DUTIES**

### **ABSTRACT**

The board members of corporation in general, according to their management function and representation of the company, must act in a diligent and loyal way, place the social interest first the other particular purposes; the same applies to board members of the labour societies who also have to attend to the principles and values of the social economy. The 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas Act, includes explicitly, for the first time, a set of specific duties to Labour Companies, requiring responsible conduct from board members, implementing policies or strategies to promote good governance, ethical and transparent conduct. To establish the liability regime in case of the breach of their duties in labour companies, we must apply Capital Company Act.

**KEY WORDS:** Social economy, specific duties, liability system, board members, sociedades laborales.

## SUMARIO<sup>2</sup>

1. Introducción y objeto del trabajo. 2. La sociedad laboral como empresa de la economía social. 3. El órgano de administración en las sociedades laborales. Cuestiones preliminares. 4. Los deberes de las personas administradoras de las sociedades mercantiles. 4.1. El contenido de los deberes. 4.2. Deberes de las personas administradoras de la sociedad laboral. 4.3. Deberes específicos. 5. Régimen de responsabilidad. Conclusiones. Bibliografía.

### 1. Introducción y objeto del trabajo

Las personas administradoras de la sociedad son las responsables de gestionar la sociedad y representarla, pero en las sociedades laborales, estas personas administradoras presentan una peculiaridad especial puesto que en algunos casos pueden ostentar a su vez la condición de personas socias trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinido. Las sociedades laborales, como se reconoce en el Preámbulo de la Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas<sup>3</sup> (en adelante LSLP), son un tipo social híbrido, al tratarse de sociedades de capital por la forma adoptada, bien sea sociedad limitada o anónima, y al tiempo presentan como rasgo diferenciador la promoción de su personal indefinido<sup>4</sup> a la condición de socio/a y el control de la sociedad por su parte.

La Estrategia Europa 2020<sup>5</sup> establece diferentes líneas de actuación para convertir a la economía de la UE en una economía inteligente, sostenible e inte-

2. Este trabajo es resultado del proyecto de investigación: “Economía Social, Autogestión y Empleo” (DER2016-78732-R) financiado por el Ministerio de ciencia, Innovación y Universidades del Gobierno de España, por la Agencia Estatal de Investigación y por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y cuya investigadora principal es la Prof<sup>a</sup>. Dra. D<sup>a</sup> I. Gemma Fajardo García.

3. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (BOE nº 247, de 15 de octubre de 2015).

4. Vid., Andreu Martí, M.M.: “La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración”, en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M.M. dir.), Aranzadi, Pamplona, 2017, p. 28.

5. Disponible en [http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Internacional/FICHEROS/Actuaciones\\_Europeas/Estrategia\\_Europea\\_2020.pdf](http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Internacional/FICHEROS/Actuaciones_Europeas/Estrategia_Europea_2020.pdf) (Última consulta el 15 abril 2019).

gradadora con altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Desde Europa se fomenta la creación de fórmulas de la economía social, entre las que se encuentran las sociedades laborales, como fórmulas perfectamente válidas para mejorar la competitividad de las empresas gracias a sus valores y principios como elemento diferenciador.

La aplicación en España de la Estrategia Europa 2020 permitirá un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Una Europa en la que se combine la creación de empleo y la diversidad. Por esto el legislador español debería de sancionar aquellos comportamientos o conductas en las sociedades laborales que no permitan alcanzar estos objetivos, y llevados al tema que nos ocupa, se debería poder interpretar que el régimen de responsabilidad propio de la administración de la sociedad de capital podría extenderse también, al incumplimiento de los deberes específicos de las personas administradoras de la sociedad laboral; si bien la norma, como tendremos oportunidad de ver no lo regula expresamente, nada impediría a nuestro juicio una interpretación extensiva de la misma.

El objeto de este trabajo pretende ser una aproximación al régimen de responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral, analizando la normativa específica en lo que se refiera a los deberes de las mismas y, que como tendremos oportunidad de ver, difiere, o mejor si se quiere, incorpora algunas particularidades que están íntimamente relacionadas con las sociedades laborales como empresas de la economía social, por tanto, con sus fines en íntima relación con el interés social que persiguen.

Desde un punto de vista sistemático el trabajo se divide en cuatro partes diferenciadas. En primer lugar, comenzaremos con un breve marco teórico-jurídico de las sociedades laborales, que, como entidades de la economía social, llevan a cabo su actividad económica conforme a una serie de valores y principios, y cuyo fin social va más allá de la maximización de beneficios. En segundo lugar, estudiaremos el órgano de administración de las sociedades laborales como órgano de gestión y representación. En tercer término, nos adentraremos en los deberes de las personas administradoras de las sociedades mercantiles en general para aproximarnos a los deberes en las laborales, que siendo conscientes de que son o pueden ser los mismos, pueden presentar algunas peculiaridades igualmente atribuibles a los fines específicos de las sociedades laborales como empresas de la economía social y que enlazan, además, con el cumplimiento del interés social. El objeto de este análisis no es un tratamiento en profundidad de cada uno de estos deberes, sino estudiar los deberes específicos de las personas administradoras

regulados en el art. 13 LSLP de 2015. Este constituye el verdadero núcleo y parte central de nuestro estudio. En este sentido se desbrozará jurídicamente este precepto para, en una cuarta parte, analizar las posibilidades de interpretación extensiva del mismo –ante la ausencia de una regulación expresa– en lo referido a las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de aquéllos. Aunque, como tendremos oportunidad de ver, la inclusión de estos deberes específicos en el art. 13 supone una innovación normativa que entendemos positiva, sí que es cierto que no se expresan en el precepto las consecuencias del incumplimiento, cuestión ésta que será abordada en este apartado.

De otra parte, y desde un punto de vista metodológico, el trabajo estudia el estado de la cuestión, analizando trabajos doctrinales de autores que han profundizado en esta materia en el Derecho español. Debe tenerse en cuenta que, puesto que la figura de las sociedades laborales, es netamente española, no se ha acudido en este caso al estudio de la Doctrina en el Derecho comparado. Junto con el análisis de la Doctrina, se ha estudiado la normativa vigente, que en esta materia (como ocurre con otras materias relacionadas con el Derecho Mercantil)<sup>6</sup> no es una normativa exclusivamente mercantil, por lo que estudiamos igualmente legislación laboral no sólo nacional y europea, sino también autonómica recientemente publicada (en nuestro caso, de la Comunidad Autónoma de Castilla y León).

Finalmente, el trabajo se completa con unas reflexiones a modo de conclusión y una relación de la bibliografía utilizada para el trabajo.

## 2. La sociedad laboral como empresa de la economía social

En una sociedad envuelta en un entorno cambiante, donde lo económico prevalece sobre otros aspectos, como los sociales, encontramos entidades de la economía social, como las sociedades laborales, que en sus objetivos y fines van más allá de la maximización de beneficios. La economía social, se puede definir como la actividad económica de carácter privado, basada en la asociación de personas mediante la constitución de entidades de tipo democrático y participativo, con primacía de las personas sobre el capital, y donde la distribución del

6. Vid., Duque Domínguez, J.F.: “Contenido y tendencias del Derecho Mercantil Contemporáneo”, en AA.VV., *Estudios de Derecho Mercantil en homenaje al Profesor José María Muñoz Planas* (Piloñeta Alonso, L.M. y Irabarren Blanco M. coords.), Aranzadi, Navarra, 2011, pp. 151-152.

beneficio y la toma de decisiones no están directamente ligadas con el capital aportado por cada persona socia<sup>7</sup>.

En España, la Ley 5/2011 de Economía Social<sup>8</sup> (en adelante LES), que fue un ejemplo a nivel internacional de reconocimiento y política oficial de apoyo a las figuras jurídicas de la economía social<sup>9</sup>, supuso el establecimiento de un marco jurídico común para el conjunto de entidades de la economía social y la determinación de medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que les son propios<sup>10</sup>. Según la norma citada y recogido en su art. 2, se define la economía social como el conjunto de actividades económicas y empresariales que, en el ámbito privado, llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con una serie de principios, persiguen “bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”. De esto se desprende que estas entidades deben tender no solo a un fin económico, sino que, a su vez, deben perseguir fines en favor de las necesidades de las personas que forman parte de la sociedad, entendiéndolo a demás, en sentido amplio: persona socias, persona socias trabajadoras y personas trabajadoras.

7. En el marco europeo, el Comité Económico y Social Europeo ha profundizado en numerosos Dictámenes e Informes sobre el concepto y funciones de la economía social en la construcción europea, destacando el Dictamen titulado Distintos tipos de empresa (2009). Asimismo, citar el último documento promovido por el Comité Económico y Social Europeo (CESE) en Monzón Campos, J. L. y Chaves Ávila, R.: *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*, 2016. Disponible en <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf>. (Última consulta 29 de abril de 2019). Vid., Vargas Vasserot, C.: “La organización de entidades público-privadas o a través de sociedades mercantiles”, en AA.VV., *El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas* (Embid Irujo, J.M. / Empanza Sobejano, A., dirs.), Madrid-Barcelona-Buenos Aires, Sao Paulo 2012, pp. 93-135; Aparicio Meira, D.: *O Regime Económico das Cooperativas no Direito Português O capital social*, Vida Económica, Oporto, 2009, pp. 39-57; Barea Tejeiro, J. y Monzón Campos, J.L. (dir.): *La economía social en España en el año 2000*, Ciriéc-España y MTSS, Valencia, 2002, pp. 10-14.

8. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (BOE nº 76, de 30 de marzo de 2011).

9. Los orígenes históricos de esta política se encuentran en las Constituciones democráticas del siglo XX: la Constitución de la República Española de 1931 y la Constitución de 1978. Vid., Chaves Ávila, R. y Monzón Campos, J. L. (dir.): “La economía social en la Unión Europea.”, *Informe elaborado por el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC)* para el Comité Económico y Social Europeo, 2012, p. 88. Disponible en <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/5ddb156a-2ed5-48c5-b6a7-5e44282b7da6>. (Última consulta el 22 de abril de 2019).

10. Vid., Fajardo García, I. G.: “Las empresas de economía social en la Ley 5/2011, de 29 de marzo”, *RdS*, nº 38, 2012, pp. 245-280.

La economía social está basada en los principios de solidaridad, de democracia y de compromiso con las personas en el contexto de una ciudadanía activa; genera empleos de calidad y un marco adecuado para nuevas formas de negocio y trabajo; contribuye al desarrollo local y a la cohesión social; es socialmente responsable, genera estabilidad y pluralismo en los mercados económicos y responde a las prioridades y objetivos estratégicos de la Unión Europea (la cohesión social, el pleno empleo y la lucha contra la pobreza, la democracia participativa, una mejor gobernanza y el desarrollo sostenible)<sup>11</sup>. En el catálogo de las entidades de economía social, recogido en el art. 5.1. de la LES, se encuentran, entre otras, las sociedades laborales, forma jurídica objeto de estudio en relación con la responsabilidad las personas administradoras.

Las sociedades laborales, como entidades de la economía social, están llamadas a cumplir una función que va más allá del ánimo de lucro o el beneficio empresarial para ser distribuido entre las personas socias<sup>12</sup>. Sin olvidar que deben ser viables en términos económicos, las sociedades laborales deben de cumplir una importante labor social, realizando actividades destinadas a satisfacer necesidades de las personas que forman parte de la compañía o del resto de la sociedad, en las mejores condiciones laborales posibles<sup>13</sup>. Las empresas de la economía social han venido demostrando una notable capacidad para impulsar y sostener actividades económicas<sup>14</sup> generadoras de empleo estable y de calidad, contri-

11. Vid., Paniagua Zurera, M.: *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*, Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A, Madrid, 2011, pp. 153-159.

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

13. Vid., Fajardo García, G.: “La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica”, *REVESCO*, nº 128, 2018, pp. 99-126.

14. Según los datos del Ministerio de Trabajo, Inmigraciones y Seguridad Social las sociedades cooperativas se han mantenido desde el inicio de la crisis, de hecho aunque en los primeros años descendió el número de trabajadores registrados en la Seguridad Social en cooperativas, actualmente son fuente de creación de empleo tal y como demuestran los datos proporcionados por la Secretaria de Estado de Empleo, D.G. del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Disponible en [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2019/1TRIMESTRE/AVANCE\\_TOTAL.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2019/1TRIMESTRE/AVANCE_TOTAL.pdf) (Última consulta el 16 abril 2019). El caso de las sociedades laborales no ha sufrido esta evolución, a nuestro parecer por el desconocimiento de esta figura española que forma parte de la economía social.

buyendo a una distribución más igualitaria de la renta y la riqueza y han amortiguado los desequilibrios del mercado laboral, tanto en etapas de crisis como en las de expansión económica, favoreciendo un desarrollo equilibrado y sostenible de la economía<sup>15</sup>. En esa búsqueda de soluciones al desempleo, la creación de empleo estable y de calidad a través del emprendimiento individual o colectivo, la economía social ofrece una forma particular de emprender<sup>16</sup> o de desarrollar actividades económicas<sup>17</sup>. Tal y como establece la Constitución Española. en su art. 129.2: los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y establecerán los medios que faciliten el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción, respetando igualmente, tal y como señala la Comisión Europea<sup>18</sup> la normativa comunitaria y nacional sobre la defensa de la competencia libre y leal, especialmente la referida al control de las ayudas públicas a empresas. Se añade, además, el respeto a un sistema de valores y principios que son en general los de la economía social<sup>19</sup> siendo a su vez características comunes a estas empresas<sup>20</sup>: la primacía de las

15. Vid., Monzón Campos, J. L., y Chaves Avila, R.: “Evolución reciente ...”, op. cit., p. 132.

16. Art. 1 I de la Ley francesa de Economía Social y Solidaria de 2014. *LOI n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire*.

17. Doble perspectiva de la economía social como conjunto de organizaciones y como el conjunto de prácticas que la integran de acuerdo a su propia naturaleza. Literalmente “A economia social é uma expressão que designa um espaço socioeconómico. Um espaço que é primordialmente um conjunto de organizações, mas que abrange também um leque de práticas que o integram apenas em função da sua própria natureza”, en Namorado, R.: “O que é a economia social”, *Economía Social en Textos, Centro de Estudos Cooperativos e da Economia Social*, n° 1, Janeiro, 2017. Disponible en [www.uc.pt/feuc/ceces/est/1](http://www.uc.pt/feuc/ceces/est/1) (Última consulta el 26 abril 2019). Recogido también en Fajardo García, G.: “La identificación de las empresas de economía social en España...”, op. cit., pp. 99-126.

18. Vid., Girona Cascales, I.: “La economía social en la agenda de la Unión Europea”, en AA.VV., *Economía Social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Gómez Manresa, M.F. y Pardo López M.M. dirs.). Comares, Granada, 2013, pp. 485-503; Guerra Martín, G.: “El plan de acción de la Comisión Europea en materia de derecho de sociedades y gobierno corporativo.”, *RdS*, n° 40, 2013, pp. 557-571.

19. Vid., Duque Domínguez, J.F.: “Principios cooperativos y experiencias cooperativas”, en *Congreso de cooperativismo*, Bilbao, Deusto, 1998, pp. 89-118; Morales Gutiérrez, A.C.: “Las sociedades laborales”, en AA.VV., *La economía social y el tercer sector: España y el entorno europeo* (Barea Tejeiro, J., dir.). Escuela Libre, Madrid, 2003, pp. 609-632.

20. Los principios de la economía social se encuentran contenidos en la Carta de Principios de la Economía Social, aprobada en enero de 2008, por la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutua-

personas y de la actividad económica y social sobre el capital; adhesión voluntaria y abierta; el control democrático por sus miembros (con excepción de las fundaciones); la conjunción de los intereses de los miembros y del interés general; la defensa y aplicación de los principios de solidaridad y de responsabilidad; la autonomía en la gestión y la independencia respecto a los poderes públicos; el destino de la mayoría de sus excedentes a la consecución de objetivos en favor del desarrollo sostenible, la mejora de los servicios a los miembros y el interés general.

Las sociedades laborales representan el máximo exponente de la participación de las personas trabajadoras de las empresas en España, cumpliendo con el mandato constitucional, y se encuentran en la vanguardia respecto a la regulación de este tipo de entidades en los restantes países de nuestro entorno, afirmando que esta figura es netamente española. Son sociedades mercantiles capitalistas (anónimas o limitadas), a las que por reunir determinados requisitos establecidos en la norma vigente se les atribuye la calificación de laborales, quedando sujetas a ciertas especialidades en cuanto a su régimen jurídico, detalladas en la Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) aplicándose de forma supletoria el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante LSC)<sup>21</sup> (D. F. 3.ª LSLP).

La LSLP no define el concepto de sociedad laboral, sino que se limita a señalar que son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se “someten a los preceptos establecidos en la presente Ley” (Art. 1 LSLP). Este sometimiento que deriva de la obtención de la calificación administrativa como laboral, solo se obtendrá cuando éstas así lo soliciten, y cumplan con los requisitos legalmente establecidos.

Las sociedades laborales son sociedades de capital (sociedad anónima o de responsabilidad limitada) que presentan como rasgo diferencial fundamental, la promoción de su personal indefinido a la condición de persona socia para que detenten el control de la sociedad. Los requisitos que debe cumplir, acumulada-

lidades, Asociaciones y Fundaciones, hoy denominada Economía Social Europea. Sobre la economía social en la Unión Europea desde el Informe Toia de 2009. Vid., Girona Cascales, I.: “La economía social en la agenda de la Unión Europea”, en AA.VV., *Economía Social y Derecho ...*, op. cit., pp. 485-503.

21. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (BOE nº 161, de 3 de julio de 2010).

mente, una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, para ser calificada como laboral, son que la mayoría del capital social ha de ser propiedad de las personas trabajadoras que prestan servicios retribuidos de forma personal y directa, con contrato laboral por tiempo indefinido, que ningún/a socio/a pueda estar en posesión de acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, y que las horas trabajadas por las personas trabajadoras indefinidas no socias no debe superar el 49% del cómputo global de las horas trabajadas por las personas socias trabajadoras (art. 1 LSLP).

Las sociedades laborales son agentes de la economía social no solo por formar parte del catálogo de las empresas de economía social según la LES, sino porque su objetivo principal es tener una incidencia social más allá de la generación de beneficios, y para ello desarrollan su actividad, proporcionando bienes y servicios de manera eficiente e innovadora, utilizando parte de sus excedentes a fines sociales y están sometidas a una gestión responsable y transparente.

Las sociedades laborales deben tender a dar solución a problemas sociales básicos de una forma autosuficiente y rentable, aunando la creación de valor económico y social, entendido este último como la búsqueda del progreso social a través de la remoción de barreras que dificultan la exclusión, mediante las ayudas que prestan a aquellas personas que sufren los efectos indeseados de la situación económica<sup>22</sup>.

### 3. El órgano de administración en las sociedades laborales. Cuestiones preliminares

La regulación del órgano de administración en las sociedades laborales en la actual LSLP respondió en su momento a la necesaria adecuación de esta forma jurídica de la economía social al marco normativo de las sociedades de capital según la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 3/2009<sup>23</sup>, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, así como las poste-

22. Vid., Alfonso Sánchez, R.: “La responsabilidad social en las entidades público-privadas”, en AA.VV., *El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas* (Embido Irujo, J.M. y Empanza Sobejano, A. dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2012, p. 242.

23. BOE nº 82, de 4 de abril de 2009.

riores modificaciones sufridas por ambas<sup>24</sup>. Las normas de aplicación en relación al órgano de administración de las sociedades laborales, bien confiada a un/a administrador/a único/a, a varios/as administradores/as que actúen de forma solidaria o de forma conjunta o a un consejo de administración<sup>25</sup>, resulta ser un híbrido<sup>26</sup> en el que se mezclan de una parte la regulación jurídica societaria de la entidad, y por otro lado las cuestiones relativas a los principios y valores en los que se sustentan las sociedades laborales como entidades de la economía social.

El art. 13.1. de la LSLP<sup>27</sup> atribuye la gestión y representación de la sociedad a las personas administradoras, reproduciendo la competencia del órgano de administración de la Ley de Sociedades de Capital, que debemos recordar se aplica de forma supletoria. Las personas administradoras por tanto asumen las funciones de gestión y de representación. La gestión está referida a los aspectos internos, mientras que la representación se refiere a la contratación o relación con terceros<sup>28</sup>, que confiere a su vez la competencia de vincular contractual-

24. Destacar la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (BOE nº 293, de 4 de diciembre de 2014), en la que en relación al órgano de administración de las sociedades, las modificaciones introducidas tienen por objeto, de un lado, reforzar tanto el régimen jurídico de los deberes de los administradores como la responsabilidad que del ejercicio de su cargo se deriva, y por otro, clarificar el régimen de remuneraciones de los administradores.

25. En base al art. 210.2 la LSC 2010 en las sociedades anónimas siempre que haya más de dos administradores conjuntos es preceptiva la estructura de consejo de administración.

26. Vid., Verdú Cañete, M.J.: “El sistema de representación proporcional en el órgano de administración de sociedades laborales.”, en *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. Economía Social: crecimiento económico y bienestar*. Disponible en [www.ciriec.es/eventos/xvi-congreso-de-investigadores-en-economia-social-y-cooperativa/comunicaciones](http://www.ciriec.es/eventos/xvi-congreso-de-investigadores-en-economia-social-y-cooperativa/comunicaciones) (Última consulta el 13 de abril de 2019).

27. Vid., art. 13.1. LSLP: “Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones.”

28. Art. 233 LSC. Vid., AA.VV.: *Lecciones de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G.J. y Díaz Moreno, A. coords.), Marcial Pons, Madrid, 2016, pp. 272-281; Velerdas Peralta, A.: “Órgano de administración (II): deberes y responsabilidades de los administradores”, en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital: estudio de la Ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria* (Embú Irujo, J.M. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2016, pp. 287-314; Ribas Ferrer, V.: “Artículo 225. Deber de diligente administración”, en AA.VV., *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (Rojo Fernández Río A. y Beltrán Sánchez, E.M. coords.), Thomson Reuters-Civitas Madrid, 2011, pp. 1608-1620; Guerrero Trevijano, C.:

mente a la sociedad con aquellos con los que se relaciona en el tráfico mercantil y ante los cuales responderá la sociedad con su patrimonio social. Cuando la gestión corresponda a una persona administradora única a ésta se le atribuye la representación en exclusiva, mientras que, si se trata de varias personas administradoras solidarias, el poder de representación corresponde a cada una de ellas de forma separada y solidaria, atendiendo en todo caso a las previsiones vía estatutaria o acuerdo de la junta general. Por otro lado, en caso de administración conjunta se deberá actuar de forma mancomunada, no pudiendo ser personas administradoras más de dos para las sociedades laborales anónimas (si fuera así se constituiría consejo de administración).

Para la sociedad laboral de responsabilidad limitada no hay un límite legalmente establecido. De organizar la administración a través de consejo de administración el poder de representación corresponde al propio consejo actuando de forma colegiada. El Consejo podrá establecer acuerdos que estarán sujetos al principio de mayoría<sup>29</sup>.

El art. 13.1 LSLP establece que las personas administradoras adoptarán medidas para delimitar claramente las competencias y evitar, así, interferencias y disfunciones, en caso de delegación en las funciones de dirección y gestión de la sociedad o se confieran apoderamientos con esta finalidad. La delegación de facultades está recogida con carácter general en los art 249 y 249 bis LSC, que se ve completada en la LSLP y su correcta delimitación es de especial relevancia a efectos de la imputación de responsabilidades de los miembros del órgano de administración.

La normativa de sociedades laborales, en cuanto al modelo de organización, ha evolucionado hacia una mayor flexibilidad<sup>30</sup>. El art. 13.2 de la Ley 44/2015, regula la administración de la sociedad laboral, estableciendo que en el caso de que

“Sociedades de capital V. Órganos sociales (II). Administradores”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma C. dir.), Atelier, Barcelona, 2017, pp. 239-270; Sánchez Calero, F.: *Los administradores en las sociedades de capital*, Civitas, Pamplona, 2007, pp. 283 y ss. Vid., Recalde Castells, A. J.: “La prueba en la regla de la discrecionalidad empresarial (business judgement rule)”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital* (González Fernández, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1185-1213.

29. Los miembros del consejo de administración, según la LSC, en las sociedades anónimas deben de ser al menos tres sin un máximo establecido (art. 242.1. LSC) y de entre 3 y 12 para las sociedades limitadas (art. 242 LSC).

30. La Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades anónimas laborales. imponía en determinados casos la adopción de la forma de consejo de administración, al señalar en el art. 14 que: “En el caso de existir dos clases de accionistas, ambas estarán representadas proporcionalmente a sus aportaciones al capital

la misma sea encomendada a un consejo de administración, los titulares de participaciones o acciones de clase general, podrán agrupar sus participaciones o acciones sociales para nombrar a sus miembros en el consejo de administración conforme al sistema de representación proporcional previsto en el art 243 de la LSC de 2010. De esta forma el sistema de representación proporcional pasa a ser facultativo en caso de elegir el consejo de administración como forma de gobierno de la sociedad laboral. Tras la nueva regulación se permite la representación proporcional tanto para las sociedades anónimas laborales como para las sociedades laborales de responsabilidad limitada, algo no contemplado al amparo del 243 LSC para las sociedades de responsabilidad limitada.

De lo anterior se desprende que las sociedades laborales pueden organizar la administración de la sociedad libremente<sup>31</sup>, a elección de las personas socias que ostenten la mayoría del capital social, que en cumplimiento del requisito exigido en el art. 1.2.a) LSLP para la calificación de la SA o SRL como laboral, son las personas socias trabajadoras con vinculación laboral indefinida. Esto podría suponer que la tutela de socios o socias minoritarios, es decir, titulares de acciones o participaciones de clase general, decaiga al dejar la decisión de organización de la administración en manos de las personas socias mayoritarias, es decir, las personas socias titulares de las acciones o participaciones de la clase laboral, en caso de votar de forma unitaria.

El sistema de organización de la administración en la sociedad laboral, regulada en el art. 13 LSLP, conviene recordar<sup>32</sup> atiende a las diferencias entre las SA y las SRL, puesto que en la primera es necesario indicar en sus estatutos la

social, en los órganos administradores de la sociedad que serán los señalados en las normas reguladoras de las Sociedades Anónimas”. La posterior normativa, la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (BOE nº 72, de 25 de marzo de 1997), no obligaba en ningún caso a adoptar la forma de consejo de administración, tal y como se desprende del art 12 y el aparente acuerdo doctrinal al respecto. Vid., Cano López, A.: *Teoría jurídica de la economía social: la sociedad laboral, una forma jurídica de empresa de economía social*, Consejo Economico y Social de España, 2002. Boquera Matarredona, J.: “El órgano de administración en las sociedades laborales”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 13, 2003, pp. 111-123.

31. Vid., Grimaldos, Garcia, M.I.: “Especialidad en materia de órgano de administración”, en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales laborales* (Andreu Martí, M.M. dir.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 185-212.

32. Vid., Navarro Matamoros, L.: “Artículo 12. Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales”, en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F.J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 173-178.

estructura del órgano de administración (art. 23 LSC), mientras que en la SRL pueden recoger todas las múltiples opciones y ser la junta general la que decida sin necesidad de modificar los mismos (art 210 LSC)<sup>33</sup>. En la sociedad laboral de responsabilidad limitada parece de especial relevancia esta posibilidad de adaptar la organización de la administración a las circunstancias y evolución de la sociedad, persiguiendo la incorporación de personas trabajadoras indefinidas como socios/as, en cumplimiento de uno de los principios de las empresas de la economía social<sup>34</sup>, la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, buscando por lo tanto la participación de las personas trabajadoras y el respeto de a estos derechos de participación como valores primordiales.

## 4. Los deberes de las personas administradoras de las sociedades mercantiles

### 4.1. El contenido de los deberes

Las personas administradoras gestionan, dirigen y representan a la sociedad, y están sometidas a la Ley y a los estatutos, conforme a la buena fe, debiendo actuar de forma diligente y leal<sup>35</sup>, y para ello deben disponer de la información

33. Vid., Gómez Calero, J.: *Las sociedades laborales*. Comares, Granada, 1999, p. 137; Alcalá Díaz, M.A.: “Los deberes de los administradores en la PYME”, en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la PYME* (Alcalá Díaz, M.A. dir.), Civitas, Madrid, 2010, pp. 437-480; Martínez Flórez, A.: “Los derechos individuales de los socios ante la modificación de estatutos sociales en la sociedad limitada.”, *RdS*, nº 35, 2010, pp. 33-63. Para los antecedentes en la legislación anterior de laborales, Vid., Sáenz García de Albizu, J.C., Goñi Sein, J.L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B.: *Sociedades laborales (Ley 4/1997, de 24 de marzo)*, Civitas Ediciones S.L., Madrid, 2000. En Uria, R., Menéndez, A. y Olivencia, M. (dirs.): *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles*, Civitas, Madrid, pp. 233-246; Boquera Matarredona, J.: El órgano de administración en las sociedades laborales..., op. cit., pp. 111-123; Grimaldos Garcia, M.I.: “Especialidad en materia de órgano de administración..., op. cit., pp. 185-212.

34. Vid., Altzelai Uliondo, I.: “Otro enfoque para las entidades de la economía social”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 28, 2016, p. 29.

35. Vid., Guerrero Trevijano, C.: *El deber de diligencia de los administradores en el gobierno de las sociedades de capital*, Civitas, Madrid, 2015, p. 130 y ss.; Llebot Majó, J. O.: “Los deberes y responsabilidades de los administradores”, en AA.VV., *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Río, A.J. y Beltrán Sánchez, E. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 27-58. y del mismo autor, “El deber general de diligencia (art. 225.1 LSC)”, en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades*

necesaria. El art. 225.3 LSC establece que la obtención de información no es solo un derecho a favor de las personas administradoras sociales, sino un auténtico deber comprendido en los estándares de la diligencia debida de un ordenado empresario<sup>36</sup>.

Con carácter general, las personas administradoras deberán desempeñar su cargo y cumplir con los deberes impuestos legal y estatutariamente con “la diligencia de un ordenado empresario”, es decir, realizar todos aquellos actos precisos para la ejecución de los acuerdos alcanzados en la junta general de socios, gestionar adecuadamente los medios materiales y personales de la sociedad y representarla de acuerdo con lo dispuesto en la ley y en su caso a lo establecido estatutariamente<sup>37</sup>. Este deber de diligencia tiene una connotación profesional, pues exige que la persona administradora desempeñe su gestión como si de un empresario se tratara administrando sus negocios con orden, buscando el mejor interés de la sociedad<sup>38</sup>. Para concretar la diligencia exigible a las personas administradoras, el precepto establece que se debe atender a la naturaleza del cargo y a las funciones atribuidas a los mismos, valorando la especialización en las funciones. En este

*de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández dela Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L.A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 317-345; Mambrilla Rivera, V.: “Las concretas manifestaciones del deber general de diligencia de los administradores”, en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández dela Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L.A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 345-383.

36. Vid., Martínez Martínez, D.F.: “El deber de diligencia y responsabilidad de los administradores de las sociedades no cotizadas a la luz del artículo 31 bis del Código Penal o la obligación de implementar programas de compliance penal”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital* (González Fernández, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1265-1283.

37. Vid., Quijano González, J.: *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima ...*, op. cit., p. 169.

38. Vid., Alfaro Águila-Real, J.: “Artículo 225. Deber general de diligencia”, en AA.VV., *Comentario de la reforma del Régimen de las Sociedades de Capital en materia de Gobierno Corporativo (Ley 31/2014) sociedades no cotizadas* (Juste Mencía, J. coord.), Thomson Reuters-Civitas. Navarra, 2015, pp. 313-324.

sentido la diligencia esperada en la realización de funciones por parte de las personas administradoras debe tener en cuenta las tareas encomendadas en atención a la cualificación técnica o profesional de las personas administradoras, aun cuando ésta no es exigible para el cargo, no se debe perder de vista que su actuación debe de ser guiada por el principio de profesionalidad. El deber de diligencia opera como cláusula general en las actuaciones concretas de las personas administradoras no específicamente reguladas legal o estatuariamente y no solo consiste en actuar de forma diligente, sino también vigilar o controlar que el resto de las personas administradoras cumplan con su deber, sancionándose con la responsabilidad solidaria de las mismas en caso de conocerse la actuación no diligente, así mismo, no hacer todo lo posible para evitar el daño o, no pudiendo evitarlo oponerse expresamente.

En la concreción del estándar de diligencia a la que está sujeto un ordenado empresario (siguiendo la terminología vigente), el art 226 LSC prevé la protección de la discrecionalidad empresarial (*business judgement rule*) estableciendo que el deber de diligencia se entiende cumplido cuando la persona administradora haya actuado de buena fe, sin interés personal en el asunto objeto de decisión, con información suficiente y con arreglo a un procedimiento de decisión adecuado. Se pretende que las decisiones de la administración sea racional, es decir, que aplicando la discrecionalidad empresarial sean coherentes con los fines y que los medios sean proporcionales, siempre desde la valoración del interés social<sup>39</sup>. Ante un incumplimiento del deber de diligencia, corresponde a la sociedad que ejercite la acción de responsabilidad social, probar el daño y la relación de causalidad y a las personas administradoras, les corresponde probar que actuaron sin culpa, que el daño no proviene de una actuación antijurídica por su parte que les sea imputable o que está amparada por la protección de la discrecionalidad empresarial o *business judgement rule* (art. 226 LSC) Las personas administradoras, a su vez, deberán atender al deber de lealtad en el ejercicio de sus funciones, (art. 227 LSC), del cual derivan obligaciones básicas para las personas administradoras (art. 228 LSC) y el deber de evitar situaciones de conflicto de intereses, es decir, evitar incurrir en situaciones en las que el interés particular las personas administradoras puedan entrar en conflicto con el interés social y

39. Vid., Guerrero Trevijano, C.: “La protección de la discrecionalidad empresarial en la Ley 31/2014, de 3 de Diciembre.”, *RDM*, nº 298, 2015, pp. 147-182.

con sus deberes para con la sociedad (art. 229 LSC). De una parte, el deber de lealtad supone que las facultades conferidas a las personas administradoras no pueden ejercitarse *con fines distintos de aquellos para los que han sido concedidas* (art. 228.a) LSC) y por otro, las decisiones adoptadas se harán bajo su responsabilidad y con *independencia respecto de instrucciones y vinculaciones con terceros*. (art 228.d) LSC). En cumplimiento del deber de lealtad las personas administradoras deben guardar secreto, no revelando información obtenida en razón de su nombramiento, salvo en los casos en los que la ley lo permita o requiera, incluso una vez cesado en el cargo (art 228.b) LSC) y abstenerse de participar en acuerdos que les planteen un conflicto de intereses salvo que les afecten en su condición de administradores/as (art 228.c) LSC). Pero no solo para cumplir con el deber de lealtad deben actuar de forma pasiva, absteniéndose, sino que deberán actuar, adoptando medidas necesarias para evitar tales situaciones de conflicto de intereses (art 228.e)), para lo que en el art. 229 LSC se enuncian prohibiciones que nacen de la necesidad de evitar conflictos de interés, como la prohibición de la retribución externa de las personas administradoras.

Todo lo anterior relativo al deber de lealtad es imperativo, no admitiendo pacto estatutario que las excluya o limite, salvo para en casos excepcionales en los que las personas administradoras, a través de un mecanismo o procedimiento específico, pueden ser dispensadas de su cumplimiento (art. 230 LSC).

El régimen de los deberes de las personas administradoras y la responsabilidad ante su incumplimiento buscan restablecer la confianza en el gobierno de las sociedades<sup>40</sup>.

Estos deberes, tratados de forma breve para la administración de las sociedades mercantiles, son también de aplicación a la administración de las sociedades laborales, según establece la previsión normativa referida a la aplicación supletoria del régimen jurídico de las sociedades de capital a las sociedades laborales en todo no previsto especialmente para ellas.

40. Vid., Recalde Castells, A. J.: "La prueba en la regla de la discrecionalidad empresarial (business judgement rule)", en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital...*, op. cit., pp.1185-1213. Sobre la responsabilidad como herramienta de disuasión Quijano González, J.: *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima ...*, op. cit., p. 28; Paz-Ares Rodríguez, J.C.: "La responsabilidad de los administradores como instrumento de gobierno corporativo", *Indret*, 2003, nº 4, pp. 15 y 16; Llebot Majó, J.O.: "El deber de diligencia (art. 225.1 LSC)", en AA.VV., *Junta general y Consejo de Administración de la Sociedad Cotizada...*, op. cit., pp. 317-345.

Nos centraremos a continuación por tanto, en las particularidades que el régimen de las sociedades laborales destaca como específicas de las personas administradoras de las sociedades laborales en su art. 13 LSLP<sup>41</sup>.

#### 4.2. Deberes de las personas administradoras de la sociedad laboral

En lo referente a los deberes de las personas administradoras de las laborales, hay que destacar que deben actuar con la diligencia de un ordenado empresario, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo y las funciones atribuidas a cada uno de ellos, pero en este sentido es necesario analizar cuáles son esas funciones que, en las sociedades laborales como empresas de la economía social, deben atender a unos valores y principios determinados. A su vez, deben desempeñar el cargo con lealtad, anteponiendo el cumplimiento del interés social a otros fines particulares.

Según la Doctrina Mercantilista mayoritaria se entiende por interés social, la creación de valor para el accionista, siendo esta una de las principales misiones del consejo de administración<sup>42</sup>. En este sentido han sido estudiadas tradicionalmente dos concepciones en torno al interés social, una es la teoría contractualista y otra, la institucionalista. La teoría contractualista identificaría el interés

41. El art. 13 LSLP establece en relación al Órgano de administración: “1. Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones. 2. Si la sociedad laboral estuviera administrada por un Consejo de Administración, los titulares de acciones o participaciones de la clase general podrán agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el artículo 243 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio. 3. La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.”

42. Vid., Sánchez Calero Guilarte, J.: “El interés social y los varios intereses presentes en las sociedades anónimas cotizadas”, *RDM*, nº 246, 2002, p. 1663. Esta tendencia Paz-Ares Rodríguez, J.C.: “La responsabilidad de los administradores... op. cit., nº 4, pp. 15 y 16; Grimaldos García, M.I.: “Especialidades en materia de órganos de administración ..., op. cit., p. 194.

social con la suma de los intereses particulares de sus socios, mientras que la teoría institucionalista considera a la sociedad como una institución y centra el interés social en el interés no solo de los socios, sino de todas aquellas terceras personas que se relacionan con la empresa, es decir, socios/as, trabajadores/as, clientes, proveedores, etc. (*stakeholders*)<sup>43</sup>. El interés social es un concepto jurídico indeterminado al que no se puede dotar de contenido en abstracto, sino que hay que hacerlo de forma individualizada, prestando atención a las circunstancias concurrentes en un supuesto concreto. En la interpretación de lo que se entiende por “interés social” en la normativa referida a las sociedades laborales, en concreto en la referida a las personas administradoras, entendemos que cabrían ambas concepciones de aquél. Por un lado, las sociedades laborales son un tipo de sociedad especial en que en la persona de los socios se puede dar la doble condición de socio/a y de trabajador/a, y en la que además pueden existir trabajadores/as que no sean socios/as, los cuales entrarían dentro de la noción o concepto de *stakeholders*, por lo que al tener en cuenta la concepción institucionalista, los intereses de aquellos podríamos entender que esta concepción institucionalista podría cobijar lo que se entiende por interés social para las laborales. Pero en atención a las peculiaridades de la sociedad laboral, en tanto en cuanto debe

43. Vid., Rodríguez González, A.: *La amortización de acciones en la SA (Especial Referencia al Art. 164.3 TRLSA)*, Aranzadi, Navarra, 2005, pp. 369-376. La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 19 de febrero de 1991, contiene en su fundamento de derecho segundo las bases sobre las que se sustenta el concepto de interés social en el ordenamiento jurídico español: “En torno a la idea o concepto del interés social existen dos teorías completamente opuestas: la institucionalista, que considera a la Sociedad Anónima como una «institución-corporación», en la que el interés social que allí se persigue, es distinto del de sus socios, viniendo a coincidir con los intereses de los componentes de la empresa (accionistas, administradores, acreedores, trabajadores, etc.); y la teoría contractualista, consagrada en nuestra legislación, según la cual el interés social no es otro que la suma de los intereses particulares de sus socios, de forma que cualquier daño producido en el interés común del reparto de beneficios, o en cualquier otra ventaja comunitaria, supone una lesión al interés social. Ahora bien, este daño o lesión no es necesario que efectivamente se haya producido, para deducir la pretensión impugnatoria, la doctrina de esta Sala tiene declarado «que es suficiente para acudir al proceso especial impugnatorio que exista el peligro potencial de que dicho daño se produzca, sin tener el demandante que esperar a que la lesión ocurra, para poder ejercitar la acción» -sentencias de 2-7-1963; 11-5-1968; 11-11-1980-. El requisito del beneficio de uno o varios socios, no hay que entenderlo exclusivamente en el sentido de puro interés económico, sino que también puede consistir en cualquier ventaja de carácter político-social o profesional: exigiéndose que el beneficiado sea accionista, aunque la utilidad la reciba a través de una persona interpuesta; debiendo existir finalmente la relación de causalidad entre la lesión del interés social, producida por el acuerdo, y el beneficio experimentado por el socio -sentencias de 23-6-1962; 23-11-1970; 4-3-1967; 11-5-1968-.”

promover la incorporación de trabajadores con relación laboral de carácter indefinido a la condición de persona socia, cabría la presencia de elementos de carácter contractualita en tanto en cuanto la empresa buscaría crear valor para los accionistas que en su mayoría son personas socias trabajadoras y, por tanto, en este caso, sus intereses serían comunes.

En las sociedades laborales el interés social que han de perseguir sus administradores/as para considerar cumplido el deber de diligencia, se aleja en cierta medida del concepto de interés social mayoritariamente aceptado. El fin social y la naturaleza de la actividad desarrollada caracterizan a las empresas de la economía social y constituyen su principal rasgo de identidad. Y por ello, estas características relegan a un segundo plano la creación de valor económico en favor de la creación de valor social<sup>44</sup>, es decir, entender el fin social desde una visión más amplia. Hay que tener en cuenta que, en la sociedad laboral, uno de los deberes específicos que marca la actuación de las personas administradoras es la promoción de empleo digno y de calidad, y este deber no sólo se circunscribe a nuestro entender a las personas socias trabajadoras, sino que también afecta a las personas trabajadoras no socias. En este sentido, remarcamos por ello la importancia de no constreñir el concepto de intereses social a la generación, o si se quiere a la maximización de valor para los accionistas, entendiendo por tal a las personas socias de capital y a las personas socias trabajadoras. El art. 13.3 LSLP ha puesto al mismo nivel el deber de diligencia y lealtad, con el de las actuaciones responsables, transparentes y adecuadas a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico, de la economía social.

### 4.3. Deberes específicos

Junto con los anteriores deberes, el art. 13 LSLP en su apartado 3 destaca un conjunto específico de aquéllos que son propios de las sociedades laborales y que por primera vez quedan expresamente destacados en una ley. Y en este sentido, queremos dejar subrayada la importancia de esta mención expresa en la ley de sociedades laborales, puesto que la misma nos llevará después a enlazar el incumplimiento de estos deberes específicos con una consecuencia jurídica, la responsabilidad de las personas administradoras.

44. Vid., Burillo Sánchez, F.J. y Navarro Matamoros, L.: “La empresa social”, en AA.VV., *La empresa social y su organización jurídica* (Andreu Martí, M.M. dir.), Marcial Pons, Madrid, p. 78.

Además de la anterior consideración, la incorporación en la norma de estos deberes específicos, implica a nuestro juicio un paso adelante respecto a lo que ocurre en el régimen de las sociedades mercantiles tradicionales en las que cuestiones referidas, por ejemplo, a la igualdad de oportunidades, quedan plasmadas en normas “*soft law*” en el marco de la responsabilidad social corporativa, y por tanto de cumplimiento voluntario en forma de recomendaciones<sup>45</sup>. Aunque algunas de estas cuestiones se han incorporado a la LSC de 2010 a través de la reforma operada en el año 2014 por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, el art 540 de la LSC, la normativa con carácter general, sigue hablando en términos de voluntariedad en estos aspectos para las empresas y no de imperatividad. En los casos de imperatividad, mayoritariamente, no se arbitran sanciones por los incumplimientos.

El art. 13.3 LSLP señala: “La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.”

En primer lugar, del conjunto de deberes específicos recogidos en la norma, las personas administradoras deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad de las sociedades laborales. Como empresas de la economía social, las sociedades laborales, comparten los valores y principios rectores contenidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular el Objetivo 8: “Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos”<sup>46</sup>. Por lo tanto,

45. Código de Buen Gobierno de las sociedades Cotizadas en su 10º principio establece que: “El consejo de administración tendrá la dimensión precisa para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones, y la política de selección de consejeros promoverá la diversidad de conocimientos, experiencias y género en su composición”. Ver en Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) (2015, 24 de febrero). Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Disponible en [http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo\\_buen\\_gobierno.pdf](http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/Codigo_buen_gobierno.pdf) (Última consulta el 2 de mayo de 2019).

46. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Mundiales, son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad. Los 17 ODS proporcionan orientaciones y metas

aunque la sociedad laboral por su naturaleza tiene como objetivo favorecer el empleo estable y de calidad, con la redacción de la LSLP, se ha convertido en un deber impuesto a las personas administradoras de la sociedad laboral que, a simple vista, pudiera resultar incompatible con la búsqueda de la maximización de beneficios empresariales y la mejora de la competitividad. La crisis del 2008 y sus posteriores consecuencias, han supuesto un duro golpe para los empleos estables y de calidad, y la proliferación de empleos precarios, bajas remuneraciones y contrataciones por tiempo determinado o jornadas a tiempo parcial, que además en el caso de las contrataciones a tiempo parcial tienen un marcado sesgo femenino<sup>47</sup>. El derecho a un empleo digno (decente)<sup>48</sup> es un derecho social reconocido internacionalmente y es deber de las personas administradoras de la sociedad laboral realizar acciones que atiendan a cuestiones sociales. La búsqueda de empleo estable y de calidad por parte de las sociedades laborales no está reñida con el ánimo de lucro bien entendido, y por supuesto tampoco con una mejora de la competitividad<sup>49</sup> de las empresas, persiguiendo una rentabilidad sostenible en el medio y largo plazo. La empresa que se preocupa por sus trabajadores/as, asumiendo que el trabajo que genera debe ser digno, obtendrá mejores resultados al contar con personal más comprometidos y logrará la consecución del interés

claras para su adopción por todos los países en conformidad con sus propias prioridades y los desafíos ambientales del mundo en general. Disponible en <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html> (Última consulta el 2 de mayo de 2019). Junto con los ODS debe mencionarse la Resolución de 15 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020. (BOE nº 69, de 20 de marzo de 2018) Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2018/03/20/pdfs/BOE-A-2018-3857.pdf> (Última consulta el 5 de mayo de 2019).

47. Según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística) del informe con los Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en el periodo 2017, los hombres con contrato a tiempo parcial representan el 7% del total de los hombres empleados, mientras que el 24% de las mujeres empleadas lo están a tiempo parcial. <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896> (Última consulta 9 de mayo de 2019). Vid., Ortiz García, P.: “El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”, *Sociología del Trabajo, nueva época*, nº. 82, 2014, pp. 73-92.

48. Vid., Gil y Gil, J. L.: “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho social y empresa*, nº 7, 2017, pp. 51-63.

49. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La evolución estratégica de la política industrial hacia el año 2030, a fin de reforzar la base industrial competitiva y diversificada en Europa y concentrarse en los resultados a largo plazo en las cadenas de valor mundiales (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia austriaca).” (2019/C 62/03).

social cumpliendo las personas administradoras con los deberes específicos de la sociedad laboral.

En segundo lugar, las personas administradoras de las laborales, no solo deben actuar con la diligencia de un ordenado empresario en lo que a la gestión de los recursos materiales y personales se refiere, sino que en esa tarea de gestión de personal deben de favorecer que las personas trabajadoras con contrato indefinido que no son socios/as se incorporen en calidad de socios/as, cumpliendo con el deber impuesto por la LSLP y, por supuesto, con los principios de la economía social. Este deber favorece el cumplimiento del principio democrático en que se asientan las sociedades laborales y promueve la participación de los/as trabajadores/as en la empresa<sup>50</sup>.

En tercer lugar, el art 13.3. LSLP, hace referencia como deber específico de las personas administradoras a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tal y como indica la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas<sup>51</sup>, para mejorar en competitividad, la responsabilidad social corporativa debe fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación y la inclusión social. Las personas administradoras deben favorecer la diversidad mediante políticas de igualdad de oportunidades y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, como las políticas de promoción de las mujeres a los puestos de dirección y a los consejos de administración para lograr una representación equilibrada<sup>52</sup>. Los procesos de selección deben de incorporar mecanismos que eliminen los sesgos de género para permitir la incorporación de mujeres en aquellos puestos en los que están insuficientemente representadas y, simultáneamente, luchar contra la brecha salarial existente. La diversidad de género en los puestos de responsabilidad, puede

50. Tal y como establece la Constitución Española, en su art. 129.2, los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y establecerán los medios que faciliten el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción. Vid., Guerra Martín, G.: "El plan de acción de la Comisión Europea en materia de derecho de sociedades y gobierno corporativo...", op. cit.; Girona Cascales, I.: "La economía social en la agenda de la Unión Europea", en AA.VV., *Economía Social y Derecho* ..., op. cit., pp. 485-503.

51. <http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/tse/documentos/eerse/EERSE-Castellano-web.pdf>

52. Vid., Rodríguez González, A.: "Buen gobierno y equidad de género en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles", en AA.VV., *Actores, actuaciones y controles del buen gobierno societario y financiero* (Fernández-Albor Baltar A. y Pérez Carrillo, E.F. dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2018, pp. 365-385.

mejorar la competitividad al incorporar diferentes puntos de vista en la toma de decisiones<sup>53</sup>. En lo que se refiere al acceso a los puestos de dirección, como consejos de administración, la normativa española se sustenta con acciones voluntarias en el ámbito de la responsabilidad social corporativa<sup>54</sup> o en recomendaciones en algunas de sus normas relativas a la economía social<sup>55</sup>.

Otro deber específico de las personas administradoras de la sociedad laboral, en íntima relación con el anterior, se refiere a la promoción de la conciliación. El deber de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, debe ir acompañado de medidas para promover la conciliación laboral, familiar y personal. Las personas administradoras en su gestión diligente y leal, deben de favorecer que sus trabajadores/as adapten la duración y distribución de su jornada laboral, incluyendo diversas acciones, entre las que podemos citar el teletrabajo, siempre valorando las necesidades organizativas o productivas de las sociedades, sin olvidar que toda empresa debe perseguir la consecución de su objeto social. La inclusión de medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, profesional y personal, o el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores no es solo ya un deber en las sociedades laborales, sino que se ha ido incorporando en recientes textos legales no solo a nivel estatal sino incluso a nivel autonómico<sup>56</sup>. La amplitud de este deber en concreto, así como las recientes modificaciones normativas que inciden en él, nos emplazan a su tratamiento *in extenso* en un posterior trabajo.

Finalmente, tal y como señala el punto 4 del art. 13 LSLP, la conducta de las personas administradoras de la sociedad laboral deberá de ser responsable, adop-

53. El Informe “Women in the workplace 2018” realizado por Mckinsey en octubre de 2018 establece que las empresas con más mujeres en sus equipos directivos tienen un 21% de probabilidades de tener más éxito. Disponible en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018> (Última consulta el 3 de mayo de 2019).

54. Vid., Rodríguez González, A.: “El órgano de administración de las sociedades laborales”, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 883-910.

55. Ley de Economía Sostenible 2/2011 de 4 de marzo (BOE nº 55 de 5 de marzo de 2011) y Ley 5/2011 de 29 de marzo de economía social (BOE nº 76, de 30 de marzo de 2011).

56. En el ámbito estatal el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE nº 57, de 7 de marzo de 2019) y a nivel autonómico la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León (BOCYL nº 68 de 8 de abril de 2019).

tando políticas o estrategias que fomenten las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia. Esta conducta responsable está relacionada con los aspectos éticos de la gestión empresarial, con la sostenibilidad de la misma y con la atención a los intereses de los distintos grupos que forman parte de ella o aquellos que se relacionan de algún modo con ella. Se trata de la responsabilidad social de la empresa y como ésta debe operar como patrón de diligencia para las personas administradoras de la laboral, para lo que es preciso atender a aquel concepto de interés social que defiende la responsabilidad social corporativa. Siguiendo esta idea de interés social no solo han de crear valor para los accionistas, sino que entendemos deben de atender a los diversos y plurales intereses de los sujetos o entidades alrededor de la empresa<sup>57</sup>.

La regulación de las sociedades laborales, elevando a mandato legal el deber por parte de las personas administradoras de fomentar prácticas de buen gobierno, comportamiento ético y transparencia, cumplen con la función de mejora de la transparencia de las sociedades a través de la divulgación de información no financiera<sup>58</sup> cuyos postulados han quedado plasmados en normativa europea tras puesta al Derecho español recientemente<sup>59</sup>.

57. Vid., Esteban Velasco, G.: "Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)", en AAVV., *Responsabilidad Social corporativa. Aspectos jurídicos-económicos*, Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, pp. 13-62; Sánchez Pachón, L.A.: "Capítulo 40. Acción social de responsabilidad contra los administradores y destitución automática de los afectados", en AA.VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital: Liber Amicorum, Fernando Rodríguez Artigas, Gaudencio Esteban Velasco* (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 1205-1226.

58. En este sentido el Parlamento Europeo, en sendas Resoluciones de 6 de febrero de 2013 sobre responsabilidad social de las empresas, tituladas, respectivamente, «Comportamiento responsable y transparente de las empresas y crecimiento sostenible» y «Promover los intereses de la sociedad y un camino hacia la recuperación sostenible e integradora», reconoció la importancia de que las empresas divulguen información sobre la sostenibilidad, esto es información en relación con los factores sociales y medioambientales, con el fin de identificar riesgos para la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores y los consumidores.

59. El RD Ley 18/2017 de 24 de noviembre por el que se modifican el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por RD Legislativo 1/2010 de 2 de julio y la Ley 22/2015 de 20 de julio de Auditoría de Cuentas en materia de información no financiera y diversidad traspone la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, transpuesta recientemente por el Real Decreto-Ley 18/2017.

## 5. Régimen de responsabilidad

El régimen general de responsabilidad de las personas administradoras arbitrado en la LSC entendemos que es aplicable a las personas administradoras de las sociedades laborales en caso de incumplimiento de los deberes de diligencia y lealtad inherentes al cargo, por el que deriva una responsabilidad civil por daños causados a la sociedad, personas socias o a terceras personas.

Sobre el régimen de responsabilidad de las personas administradoras ante el incumplimiento de los deberes específicos de aquéllos en las sociedades laborales, nada se establece en el articulado de la norma.

Recordemos que el art. 13 LSLP destaca que la actuación de las personas administradoras debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Las personas administradoras, igualmente, deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios/as de los/as trabajadores/as, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida personal familiar y laboral. Por otra parte, han de adoptar políticas o estrategias de responsabilidad social fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

Las expresiones utilizadas en el texto legal: deberán favorecer y adoptarán, lleva a concluir que su incumplimiento podría llegar a ser una causa para exigir responsabilidad, pero ¿qué tipo de responsabilidad?<sup>60</sup>.

Las consecuencias jurídicas del incumplimiento de los deberes específicos ha quedado plasmada de forma, tal vez, excesivamente laxa en la norma; no se ha regulado pues un régimen específico de responsabilidad pero entendemos que los términos del precepto pueden ser interpretados como un auténtico deber y, en este sentido, nos atrevemos a señalar que, estando estos deberes específicos de las personas administradoras recogidos legalmente y vinculados con los valores y principios de la economía social, una actuación de las personas administradoras que no sea socialmente responsable y transparente, así como, igualmente el resto de deberes específicos, podría ser valorada como un incumplimiento y exigir la responsabilidad civil por el daño causado.

60. Vid., Senent Vidal, M.J.: “Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas socias”, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 833-882.

Algunos autores<sup>61</sup> cuestionan la idoneidad de la ubicación en la norma al aparecer entremezclada con los deberes de lealtad y diligencia, de los que sí deriva responsabilidad civil por daños causados a la sociedad, persona socia y terceros ante su incumplimiento.

Para las sociedades laborales, como adelantamos anteriormente, el “mejor interés de la sociedad” impone un nuevo patrón de conducta leal, modulada en función del interés social que les es propio y no sólo referido al beneficio económico de la persona del socio/a (personas socias trabajadoras), sino también de otros intervinientes como las personas trabajadoras no socias; también a la defensa de los principios propios de las entidades de la economía social. Las personas administradoras de las sociedades laborales, en atención a su especial fin social, están legitimadas para integrar y satisfacer de forma adecuada, equilibrada y compatible con la supervivencia de la empresa, los intereses de los grupos de interés implicados: trabajadores/as, proveedores, clientes, consumidores y la comunidad en la que se localizan, con carácter general<sup>62</sup>. En igual sentido, ante una demanda de responsabilidad de la sociedad contra las personas administradoras debido a los gastos realizados en políticas de responsabilidad social empresarial, éstos podrán sostener la oportunidad de sus decisiones en atención a los “otros intereses en juego”, distintos de los de los socios, cuya tutela les compete en la gestión de la sociedad laboral<sup>63</sup>.

A lo anterior debe sumarse una ulterior consideración. Si nos detenemos en la tipología del tejido empresarial español observamos que está compuesto en su mayoría por pymes y micro-pymes<sup>64</sup>, algo que se reproduce igualmente en las

61. Vid., Verdú Cañete, M.J.: “Artículo 13. Órgano de administración”, en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F.J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, p.195.

62. Vid., Grimaldos García, M. I.: “El impulso de la Responsabilidad Social de la Empresa en las Entidades de Economía Social: los deberes de los administradores de las sociedades laborales como caso paradigmático.”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 33, 2018, pp. 73-104.

63. Vid., Barnea, A y Rubin, A.: “Corporate Social Responsibility as a Conflict between Shareholders”, EFA 2006 Zurich Meetings, 2006, p. 2. Disponible en <http://ssrn.com/abstract=686606> (Última consulta 6 de mayo de 2019).

64. Según datos del INE en su informe de “Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica” con datos del año 2018, no llega al 1% las empresas que tienen más de 50 trabajadores, representando casi el 92% las que tienen 5 o menos, o ningún trabajador. Disponible en <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=299> (Última consulta el 9 de mayo de 2019).

sociedades laborales, por lo que una interpretación excesivamente rigurosa en la aplicación de responsabilidad ante el incumplimiento de deberes específicos en las sociedades laborales, podría suponer una carga añadida para la sociedad, cuando lo que debe ser prioritario a nuestro juicio (en un equilibrio de intereses que a veces entendemos difícil) es el mantenimiento de estas empresas con forma jurídica de economía social que generan puestos de trabajo y redundan finalmente en la riqueza del país. Por esta razón creemos posible otra interpretación del art. 13.3 LSLP en lo referido a la concreción de la responsabilidad exigida a las personas administradoras de la laboral, ante el incumplimiento de estos deberes. En este sentido, apelamos a la aplicación de medidas de control preventivo<sup>65</sup>. Así, por ejemplo, el sistema de impugnación de acuerdos sociales (art. 204-208 LSC).

El sistema de impugnación se configuró a partir de una determinada visión de los conflictos dentro de la sociedad mercantil, muy relacionada con la finalidad de poner a disposición de la minoría un instrumento de protección de sus intereses frente a un posible abuso de la mayoría<sup>66</sup>. Según el art. 204 LSC: “son impugnables los acuerdos sociales que sean contrarios a la ley, se opongan a los estatutos o al reglamento de la junta de la sociedad o lesionen el interés social en beneficio de uno o varios socios o de terceros”. En caso de lesión del interés social se tiene que dar a la vez la relación causal, es decir, que produzca un beneficio a socios o a terceros, pero no sólo en términos económicos, sino también referido a la condición social e incluso política de los socios o terceros<sup>67</sup>. En el supuesto de las sociedades laborales, el acuerdo que vulnera lo prescrito en la norma (art. 13 LSLP relativo a estos deberes específicos de las personas administradoras) se configuraría como un acuerdo contrario a la Ley en los términos del art. 204 LSC. En igual sentido, podría ser contrario al interés social, pero entendemos que siempre será un acuerdo social contrario a la Ley.

De entre las causas de impugnación, debemos mencionar que, respecto del carácter lesivo del interés social, éste también se dará cuando se imponga de forma abusiva por la mayoría (art. 204.1 LSC), calificado como abusivo cuando, sin

65. Vid., Quijano González, J.: *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima...* op. cit., pp. 172-183.

66. Vid., Quijano González, J.: “Ideas generales y reforma del sistema de impugnación español de los acuerdos sociales”, *La Notaria*, nº 2, 2013, p. 66.

67. Vid., Cabrera Mercado, R: “La impugnación de acuerdos en las sociedades cooperativas”, *Revista de Estudios Jurídicos*, nº 9, 2009, p. 4.

obedecer a una justificación razonable, es adoptado por la mayoría en su propio interés y en detrimento injustificado del resto de los socios. Recordemos que, en las sociedades laborales para mantener la calificación de laboral, la mayor parte del capital social debe estar en propiedad de las personas socias trabajadoras con contrato indefinido, por lo que entendemos que no tenderán a lesionar el interés social. Conviene advertir que el legislador en previsión del posible abuso del ejercicio del derecho de impugnación fija una mención de casos concretos en los que no procede la impugnación (art. 204.2 y 204.3 LSC). Se ha reconocido generalmente, en la impugnación de acuerdos sociales, una función de control por parte de la minoría para impedir el abuso de poder contra la sociedad y sus intereses.

En el caso de las sociedades laborales, además, y tal y como hemos indicado, en su mayor parte son pymes o micro pymes por lo que existirán especialidades en relación con su tamaño en relación con la conformación (a veces incluso confusión) de los distintos órganos sociales<sup>68</sup>.

Por tanto, en lo que, a las sociedades laborales se refiere, en algunos supuestos en los que se adopten acuerdos que incumplan los deberes específicos lesionando la ley o el interés social, entendemos que no sería desacertada la posibilidad de impugnar dicho acuerdo, aunque aparentemente no se cumple la relación causal, es decir, que se produzca un beneficio en favor de otros/as socios/as o terceras personas. Un ejemplo puede ser la adopción de un acuerdo para diseñar la política de selección de los miembros del órgano de administración en la sociedad laboral habiendo menos presencia de mujeres que hombres, sin promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres. Este acuerdo, *a priori*, supondría una lesión en los intereses del género menos representado, las mujeres, pero aparentemente parece no existir la relación causal de beneficio a socios/as o a terceras personas para proceder a la impugnación. Pero entendemos que tal vez podría considerarse la idea de la impugnación de ese acuerdo ante el incumplimiento del deber específico de promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres, lesionando los intereses del género insuficientemente representado (que en la actualidad la mayor parte de las ocasiones está referido a las mujeres) favo-

68. Cuando hacemos referencia a “confusión” queremos hacer referencia a que, en estas micro pymes, los propios socios trabajadores, que como tales forman parte de la sociedad, podrán ser integrantes del órgano de administración. Además, y como ya sabemos, el art 13.2 LSLP flexibiliza el régimen del órgano de administración de las laborales, y al aplicar de forma supletoria el art. 210 LSC, en caso de pymes y micro pymes permite la existencia de un administrador único.

reciéndose de modo indirecto al otro género<sup>69</sup>. Siendo los sujetos legitimados para impugnar los acuerdos sociales, las personas socias que representen individual o conjuntamente al menos un uno por ciento del capital social o terceros que posean un interés legítimo (art. 204.1 LSC), entendemos que las personas insuficientemente representadas en los puestos de dirección de la laboral cumpliendo con el porcentaje del 1% o incluso el género insuficientemente representado que se perjudicado por esa política de falta de promoción podrán impugnar esos acuerdos sociales.

En cualquier caso, entendemos finalmente que se ha producido un avance respecto a la situación anterior. La normativa anterior a la LSLP, la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, regulaba en el art. 12 el órgano de administración sin mencionar los deberes específicos de las personas administradoras de la sociedad laboral, aplicando de forma supletoria la LSC para los deberes inherentes a las personas administradoras.

En nuestra opinión, el legislador, tal vez, podría haber avanzado un poco más en la concreción de estos deberes, especialmente en lo referido al régimen de responsabilidad en caso de incumplimiento de los mismos al igual que está regulado en la LSC el régimen de responsabilidad ante incumplimientos del deber de lealtad o diligencia, incorporando en la norma de las laborales, al lado de los deberes específicos, consecuencias de su incumplimiento.

Las sociedades laborales, en el cumplimiento de los principios y valores que les son propios como empresa de la economía social, deben cumplir con esos valores establecidos, y éstos podrían haberse visto reforzados regulando un régimen de responsabilidad específico, o si se quiere, regulando expresamente las consecuencias derivadas del incumplimiento de los deberes específicos, sí plasmados en la norma de 2015<sup>70</sup>.

69. Vid., Tobías Olarte, E., “La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa”, *REDUR*, Nº 15, 2017, pp. 115-116. Dice la autora que “la empresa es uno de los espacios sociales en los que está costando más introducir la igualdad de género” para lo que se apoya en la *Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas* (BOCG, nº. 424, Congreso de los Diputados, Serie D, de 4 de agosto de 2006) que dice en su p. 114: “Son evidentes las discriminaciones existentes: en el salario, en las profesiones, en la carrera profesional, en los órganos directivos”.

70. Vid., Boquera Matarredona, J.: “Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 28, 2016, pp. 155-173. Va más allá afirmando que: “Estas normas de “buenos propósitos” deberían ser más explícitas y si de verdad se desea alcanzar un resultado deberían llevar aparejadas consecuencias jurídicas e incluso sanciones por incumplimiento.”

## Conclusiones

1. El objeto del presente trabajo ha sido aproximarse al régimen de responsabilidad de las personas administradoras en las sociedades laborales ante el incumplimiento de los deberes generales, derivados de las competencias inherentes al cargo de administradores/as que les son conferidos por la Ley y los estatutos. Especialmente, aproximarse al régimen de responsabilidad ante el incumplimiento de los deberes específicos de las personas administradoras en las sociedades laborales, que, por un lado, son conferidos en virtud de su consideración como empresa de la economía social que son y, por otro lado, en cumplimiento de la normativa específica de sociedades laborales en relación al órgano de administración, concretado en el art. 13 LSLP.
2. El órgano de administración, como órgano social necesario y permanente en las sociedades mercantiles, es una estructura de decisión a través de la cual se manifiesta la voluntad social para la gestión de un patrimonio ajeno, el de la sociedad, y que persigue la consecución del interés social. La toma de decisiones por parte de las personas administradoras en la gestión del patrimonio social, hace que estén sometidas a un régimen de responsabilidad adecuado y ponderados al poder que acumulan en sus facultades como personas administradoras. Así, las personas administradoras gestionan, dirigen y representan a la sociedad, y están sometidas a la Ley y a los estatutos conforme a la buena fe, debiendo actuar de forma diligente y leal. En su labor de gestión, las personas administradoras deben proteger la integridad del patrimonio social actuando con diligencia, previendo la norma en algunos casos el amparo en la protección de discrecionalidad empresarial ante actuaciones que pudieran causar algún daño al patrimonio social. A su vez, del deber de lealtad, en el ejercicio de sus funciones, se derivan una serie de obligaciones básicas para las personas administradoras y el deber de evitar situaciones de conflicto de intereses (art. 225-232 LSC).
3. Las sociedades laborales, como empresas de la economía social, con una gestión transparente y responsable, de manera eficaz e innovadora, persiguen como objetivo principal una incidencia social más allá de la maximización de beneficios, destinando parte de sus excedentes a fines sociales.
4. La normativa en torno a la gestión del órgano de administración en las sociedades laborales ha evolucionado hacia una mayor flexibilidad, permitiendo, que las sociedades laborales se organicen libremente, a elección de las personas socias que ostentan la mayoría del capital social, las personas socias trabaja-

doras con contrato indefinido. En la gestión y dirección de la sociedad laboral, las personas administradoras deben de actuar con la diligencia y lealtad, anteponiendo el interés de la sociedad al suyo propio, debiendo crear valor no solo para la sociedad, sino para todas aquellas personas que se relacionen con la sociedad. Las personas administradoras de las laborales, en sus tareas de gestión y representación de la sociedad laboral (art. 13.1 LSLP), como deberes específicos (art. 13.3 LSLP), deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la incorporación a la calidad de socios/as de las personas trabajadoras, la igualdad entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y personal. La norma de las sociedades laborales ha puesto al mismo nivel el deber de diligencia y lealtad, con el de las actuaciones responsables, transparentes y adecuadas a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico, de la economía social.

5. El reconocimiento legal de estos deberes, al estar expresamente recogidos en la LSLP supone un avance importante para la asunción de un comportamiento responsable por parte de la sociedad laboral frente a la sociedad, el medio ambiente y las personas trabajadoras que, en nuestra opinión permitirá una situación en la que todos saldremos beneficiados y posibilitará el aumento de la confianza necesaria para garantizar el éxito económico. En consonancia con la estrategia Europa 2020, la participación financiera de las personas trabajadoras podría constituir uno de los mecanismos para fortalecer la competitividad de las empresas, ya que aumenta la identificación con ellas y la vinculación de su personal. Del mismo modo la participación financiera de las personas trabajadoras también contribuirá a garantizar un futuro sostenible tal y como se indica en la propia EM de la norma de 2015. El reconocimiento como deber específico de las personas administradoras de la sociedad laboral, el favorecer la generación de empleo estable y de calidad, va en la línea de la generación de empleo digno y de calidad, que es a nuestro juicio una cuestión de justicia social, compatible con búsqueda de la eficiencia por parte de las empresas. A nuestro juicio este deber supone un cambio de mentalidad empresarial, en la que las personas administradoras, las personas que gestionan y dirijan la política de personal apuesten por crear puestos de trabajo con salarios dignos y estables en el tiempo. Toda persona trabajadora contenta y comprometida va a ser siempre más productiva al sentirse identificado con la empresa y con ello aliarse en la consecución del interés general.

6. La responsabilidad ante el incumplimiento de los deberes de las personas administradoras se configura como un instrumento de control que debe adecuarse a la estructura del órgano de administración y al poder que asume. Las personas administradoras deben proteger y administrar el patrimonio social, por lo que, ante cualquier actuación contraria a la Ley, los estatutos o los deberes inherentes al cargo determinan la posibilidad de exigencia de responsabilidad civil por daños causado al patrimonio social, a través de la acción social de responsabilidad, o al patrimonio personal de socios/as y terceros directamente, con la acción individual de responsabilidad.
7. En relación a la responsabilidad de las personas administradoras en las sociedades laborales en caso de incumplimiento de los deberes generales de diligencia y lealtad, le es de aplicación lo regulado para las sociedades de capital, pero nada establece el legislador ante el incumplimiento de los deberes específicos de las personas administradoras en las sociedades laborales. Ante esta falta de regulación, entendemos que del incumplimiento, por parte de las personas administradoras en las laborales, de los deberes específicos recogidos legalmente (art. 13 LSLP) y aquellos que derivan de los valores y principios de la economía social, se podría exigir una responsabilidad civil por el daño causado. A su vez, como mecanismo para mantener el equilibrio entre poder y control en la actuación de las personas administradoras en el desempeño de su cargo en las sociedades laborales, apuntamos la posibilidad de la impugnación de acuerdos sociales como una medida de control *a priori*, por entender menos la gravosa para la sociedad. Este control preventivo permite la impugnación de acuerdos sociales contrarios a la ley, se opongan a los estatutos o reglamentos de la junta de la sociedad o lesionen el interés social en beneficio de una o varias personas socias o de terceras personas.
8. En aplicación de los deberes específicos en las sociedades laborales, acuerdos sociales con su incumplimiento o inobservancia, podría ser objeto de impugnación como medida de control. Es un incumplimiento de un deber específico, la falta de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por ejemplo, en el acceso al órgano de administración de la sociedad laboral, y no solo una cuestión de responsabilidad social corporativa en los términos de voluntariedad en los que tradicionalmente se ha venido regulando esta cuestión en la normativa sobre sociedades de capital ya que de su incumplimiento se podrían derivar responsabilidades para las personas administradoras. Recordemos que en España tanto los antecedentes regulatorios

en la materia, como el sistema actual, parten y consolidan recomendaciones, en el marco como decimos de la responsabilidad social corporativa. Finalmente, en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de 2015, la LSC modificado por sucesivas reformas y en la Ley Orgánica de Igualdad.

9. Para finalizar, entendemos que se ha producido un avance respecto a la situación anterior, al regular expresamente en la LSLP los deberes específicos de las personas administradoras de la sociedad laboral. Pero en nuestra opinión, el legislador podría haber aprovechado la oportunidad para avanzar, a su vez, un régimen específico de responsabilidad ante el incumplimiento de aquéllos, igual que la LSC recoge el régimen de responsabilidad ante incumplimientos del deber de lealtad o diligencia, reforzando así la importancia en el cumplimiento de los principios y valores que le son propios a la laboral como empresa de la economía social.

## Bibliografía

- AA.VV.: *Lecciones de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G.J. y Díaz Moreno, A. coords.), Marcial Pons, Madrid, 2016.
- ALCALÁ DÍAZ, M.A.: “Los deberes de los administradores en la PYME”, en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la PYME* (Alcalá Díaz, M.A. dir.), Civitas, Madrid, 2010, pp. 437-480.
- ALFARO ÁGUILA-REAL, J.: “Artículo 225. Deber general de diligencia”, en AA.VV., *Comentario de la reforma del Régimen de las Sociedades de Capital en materia de Gobierno Corporativo (Ley 31/2014) sociedades no cotizadas* (Juste Mencia, J. coord.), Thomson Reuters-Civitas. Navarra, 2015, pp. 313-324.
- ALFONSO SÁNCHEZ, R.: “La responsabilidad social en las entidades público-privadas”, en AA.VV., *El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas* (Embid Irujo, J.M. y Emparanza Sobejano, A. dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2012, p. 242.
- ALTZELAI ULIONDO, I.: “Otro enfoque para las entidades de la economía social”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 28, 2016, pp. 9-44.
- ANDREU MARTI, M.M.: “La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración”, en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Marti, M.M. dir.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 27-48.
- APARICIO MEIRA, D.: *O Regime Económico das Cooperativas no Direito Português O capital social*, Vida Económica, Oporto, 2009.
- BAREA TEJEIRO, J. & MONZÓN CAMPOS, J.L. (dir.): *La economía social en España en el año 2000*, CIRIEC-España y MTSS, Valencia, 2002.
- BARNEA, A. & RUBIN, A.: “Corporate Social Responsibility as a Conflict between Shareholders”, EFA 2006 Zurich Meetings, 2006, p. 2. Disponible en <http://ssrn.com/abstract=686606> (Última consulta el 6 de mayo de 2019).
- BOQUERA MATARREDONA, J.: “Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 28, 2016, pp. 155-173.
- BURILLO SÁNCHEZ, F.J. & NAVARRO MATAMOROS, L.: “La empresa social”, en AA.VV., *La empresa social y su organización jurídica* (Martí, M.M. dir.), Marcial Pons, Madrid, pp. 69-90.

- CABRERA MERCADO, R.: “La impugnación de acuerdos en las sociedades cooperativas”, *Revista de Estudios Jurídicos*, nº 9, 2009, pp. 1-16.
- CANO LÓPEZ, A.: “*Teoría jurídica de la economía social: la sociedad laboral, una forma jurídica de empresa de economía social*”, Consejo Económico y Social de España, 2002.
- CHAVES ÁVILA, R. & MONZÓN CAMPOS, J.L. (dir.): “La economía social en la Unión Europea”, Informe elaborado por el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa (CIRIEC) para el Comité Económico y Social Europeo, 2012. Disponible en <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/5ddb156a-2ed5-48c5-b6a7-5e44282b7da6>. (Última consulta el 22 de abril de 2019).
- DIVAR GARTEIZ-AURRECOA, J.: “Las cooperativas: una alternativa económica y social frente a la crisis”, *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo*, Deusto, nº 47, 2013, pp. 257-264.
- DUQUE DOMÍNGUEZ, J.F.: “Principios cooperativos y experiencias cooperativas”, en *Congreso de cooperativismo*, Bilbao, Deusto, 1998, pp. 89-118.
- DUQUE DOMÍNGUEZ, J.F.: “Contenido y tendencias del Derecho Mercantil Contemporáneo”, en AA.VV., *Estudios de Derecho Mercantil en homenaje al Profesor José María Muñoz Planas* (Piloñeta Alonso, L.M. y Irabarren Blanco M. coords.), Aranzadi, Navarra, 2011, pp. 151-152.
- ESTEBAN VELASCO, G.: “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)”, en AAVV., *Responsabilidad Social corporativa. Aspectos jurídicos-económicos*, Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, pp. 13-62.
- FAJARDO GARCÍA, I.G.: “Las empresas de economía social en la Ley 5/2011, de 29 de marzo”, *RdS*, nº 38, 2012, pp. 245-280.
- FAJARDO GARCÍA, I.G.: “La identificación de las empresas de economía social en España. Problemática jurídica”, *REVESCO*, nº 128, 2018, pp. 99-126.
- GADEA SOLER, E. & ATXBAL, A.: “Presentación del monográfico. Las sociedades cooperativas construyen un mundo mejor”, *REVESCO*, nº 117, 2015, pp. 7-11.
- GIL Y GIL, J.L.: “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho social y empresa*, nº 7, 2017, pp. 21-78.

- GIRONA CASCALES, I.: “La economía social en la agenda de la Unión Europea”, en AA.VV., *Economía Social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Gómez Manresa, M.F. y Pardo López M.M. dirs.). Comares, Granada, 2013, pp. 485-503.
- GÓMEZ CALERO, J.: *Las sociedades laborales*. Comares, Granada, 1999.
- GRIMALDOS GARCÍA, M.I.: “Especialidades en materia de órganos de administración”, en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M.M. dir.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 185-212.
- GRIMALDOS GARCÍA, M.I.: “El impulso de la Responsabilidad Social de la Empresa en las Entidades de Economía Social: los deberes de los administradores de las sociedades laborales como caso paradigmático”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 33, 2018, pp. 73-104.
- GUERRA MARTÍN, G.: “El plan de acción de la Comisión Europea en materia de derecho de sociedades y gobierno corporativo.”, *RdS*, nº 40, 2013, pp. 557-571.
- GUERRERO TREVIJANO, C.: *El deber de diligencia de los administradores en el gobierno de las sociedades de capital*, Civitas, Madrid, 2015.
- GUERRERO TREVIJANO, C.: “La protección de la discrecionalidad empresarial en la Ley 31/2014, de 3 de diciembre.”, *RDM*, nº 298, 2015, pp. 147-182.
- GUERRERO TREVIJANO, C.: “Sociedades de capital V. Órganos sociales (II). Administradores”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades* (Alonso Ledesma C. dir.), Atelier, Barcelona, 2017, pp. 239-270.
- LLEBOT MAJÓ, J.O.: “El deber general de diligencia (art. 225.1 LSC)”, en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández dela Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L.A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 317-345.
- LLEBOT MAJÓ, J.O.: “Los deberes y responsabilidades de los administradores”, en AA.VV., *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles* (Rojo Fernández Rio, A.J. y Beltrán Sánchez, E. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 27-58.

- LLOBREGAT HURTADO, M.L.: “Reflexiones sobre el régimen jurídico de las sociedades anónimas laborales y las cooperativas de trabajo asociado”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 8, 1996, pp. 123-142.
- MAMBRILLA RIVERA, V.: “Las concretas manifestaciones del deber general de diligencia de los administradores”, en AA.VV., *Junta General y Consejo de Administración de la Sociedad cotizada. Estudio de las modificaciones de la Ley de Sociedades de Capital introducidas por las Leyes 31/2014, de 3 de diciembre, 5/2015, de 27 de abril, 9/2015, de 25 de mayo, 15/2015, de 2 de julio y 22/2015, de 20 de julio, así como de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de febrero de 2015* (Rodríguez Artigas, F., Fernández de la Gándara, L., Quijano González, J., Alonso Ureba, A., Velasco San Pedro, L.A. y Esteban Velasco, G., dirs.), Aranzadi, Navarra, 2016, pp. 345-383.
- MARTINEZ FLÓREZ, A.: “Los derechos individuales de los socios ante la modificación de estatutos sociales en la sociedad limitada”, *RdS*, nº 35, 2010, pp. 33-63.
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, D.F.: “El deber de diligencia y responsabilidad de los administradores de las sociedades no cotizadas a la luz del artículo 31 bis del Código Penal o la obligación de implementar programas de compliance penal”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital* (González Fernández, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1265-1283.
- MONZÓN CAMPOS, J.L. & CHAVES ÁVILA, R.: *Evolución reciente de la economía social en la Unión Europea*, 2016. Disponible en [www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf](http://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf). (Última consulta el 29 de abril de 2019).
- MORALES GUTIÉRREZ, A.C.: “Las sociedades laborales”, en AAVV., *La economía social y el tercer sector: España y el entorno europeo* (Barea Tejeiro, J., dir.). Escuela Libre, Madrid, 2003, pp. 609-632.
- NAMORADO, R.: “O que é a economia social”, *Economía Social en Textos*, Centro de Estudos Cooperativos e da Economía Social, nº 1, Janeiro, 2017. [www.uc.pt/feuc/ceces/est/1](http://www.uc.pt/feuc/ceces/est/1) (Última consulta el 26 abril 2019).
- NAVARRO MATAMOROS, L.: “Artículo 12. Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales”, en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F.J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 173-178.

- ORTIZ GARCÍA, P.: “El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”, *Sociología del Trabajo, nueva época*, nº. 82, 2014, pp. 73-92.
- PANIAGUA ZURERA, M.: *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social. Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A.*, Madrid, 2011.
- PAZ-ARES RODRÍGUEZ, J.C.: “La responsabilidad de los administradores como instrumento de gobierno corporativo”, *Indret*, 2003, nº 4, 1-61.
- QUIJANO GONZÁLEZ, J.: *La responsabilidad civil de los administradores de la sociedad anónima. Aspectos sustantivos*, Universidad de Valladolid, Valladolid, 1989.
- QUIJANO GONZÁLEZ, J.: “Ideas generales y reforma del sistema de impugnación español de los acuerdos sociales”, *La Notaria*, nº 2, 2013, pp. 60-69.
- RECALDE CASTELLS, A.J.: “La prueba en la regla de la discrecionalidad empresarial (business judgement rule)” en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Revisando el derecho de sociedades de capital* (González Fernández, M.B. y Cohen Benchetrit, A. dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 1185-1213.
- RIBAS FERRER, V.: “Artículo 225. Deber de diligente administración”, en AA.VV., *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital* (Rojo Fernández Río A. y Beltrán Sánchez, E.M. coords.), Thomson Reuters-Civitas Madrid, 2011, pp. 1608-1620.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.: *La amortización de acciones en la SA (Especial Referencia al Art. 164.3 TRLSA)*, Aranzadi, Navarra, 2005.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.: “Buen gobierno y equidad de género en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles”, en AA.VV., *Actores, actuaciones y controles del buen gobierno societario y financiero* (Fernández-Albor Baltar A. y Pérez Carrillo, E.F. dirs.), Marcial Pons, Madrid, 2018, pp. 365-385.
- RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.: “El órgano de administración de las sociedades laborales”, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 883-910.
- SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J.C., GONI SEIN, J.L., DE LA HUCHA CELADOR, F. & PERDICES HUETOS, A.B.: *Sociedades laborales (Ley 4/1997, de 24 de marzo)*, Civitas Ediciones S.L., Madrid, 2000.

- SÁNCHEZ CALERO GUILARTE, J.: “El interés social y los varios intereses presentes en las sociedades anónimas cotizadas”, *RDM*, nº 246, 2002, pp. 1653-1726.
- SÁNCHEZ CALERO, F.: *Los administradores en las sociedades de capital*, Civitas, Pamplona, 2007.
- SÁNCHEZ PACHÓN, L.A.: “Capítulo 40. Acción social de responsabilidad contra los administradores y destitución automática de los afectados”, en AA.VV., *Estudios sobre órganos de las sociedades de capital: Liber Amicorum, Fernando Rodríguez Artigas, Gaudencio Esteban Velasco* (Juste Mencía, J. y Espín Gutiérrez, C. coords.), Aranzadi, Pamplona, 2017, pp. 1205-1226.
- SEMENT VIDAL, M.J.: “Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas socias”, en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*. (Fajardo García, G. dir), Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 833-882.
- TOBIÁS OLARTE, E., “La dimensión social de la responsabilidad social de la empresa”, *REDUR*, Nº 15, 2017, pp. 115-116.
- URIA, R., MENÉNDEZ, A. & OLIVENCIA, M. (dirs.): *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles*, Civitas, Madrid, pp. 233-246.
- VARGAS VASSEROT, C.: “La organización de entidades público-privadas o a través de sociedades mercantiles”, en AA.VV., *El gobierno y la gestión de las entidades no lucrativas público-privadas* (Embid Irujo, J.M. / Emparanza Sobejano, A., dirs.), Madrid-Barcelona-Buenos Aires, Sao Paulo 2012, pp. 93-135.
- VELERDAS PERALTA, A.: “Órgano de administración (II): deberes y responsabilidades de los administradores”, en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital: estudio de la Ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria* (Embid Irujo, J.M. dir.), Marcial Pons, Madrid, 2016, pp. 287-314.
- VERDÚ CANETE, M.J.: “Artículo 13. Órgano de administración”, en AA.VV., *Comentario a la Ley de sociedades laborales y participativas* (Alonso Espinosa, F.J. dir.), Thomson Reuters-Civitas, Navarra, 2017, pp. 179-195.
- VERDÚ CANETE, M.J.: “El sistema de representación proporcional en el órgano de administración de sociedades laborales.”, en *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. Economía Social: crecimiento económico y bienestar*, en: [ciriec.es/eventos/xvi-congreso-de-investigadores-en-economia-social-y-cooperativa/comunicaciones](http://ciriec.es/eventos/xvi-congreso-de-investigadores-en-economia-social-y-cooperativa/comunicaciones) (Última consulta el 13 de abril de 2019).