

NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES*

Josefina Boquera Matarredona
Catedrática de Derecho Mercantil
Universidad de Valencia

RESUMEN

En este trabajo analizamos los cambios que la Ley 44/2015 ha introducido en el órgano de administración de las sociedades laborales. Prestamos especial atención a la utilización del sistema de representación proporcional para el nombramiento de administradores; los deberes de los administradores y el régimen de la seguridad social de los socios trabajadores miembros del órgano de administración.

PALABRAS CLAVE: Sociedad laboral, órgano de administración, competencias y deberes de los administradores, sistema de representación proporcional, seguridad social.

* Trabajo para el Programa I+D+i “Reformas en la organización y gobierno corporativo de las sociedades de capital” (DER2014-52831-R).

NEW DEVELOPMENTS IN THE REGULATION OF THE BOARD OF DIRECTORS OF LABOUR COMPANIES

ABSTRACT

In this paper we analyse the changes that Law 44/2015 has introduced to the board of directors of labour companies. We pay particular attention to the use of proportional representation to appoint company directors, the obligations of directors, and the social security system regime applicable to working partners that are members of the governing body.

KEY WORDS: Labour companies, board of directors, directors' duties and powers, system of proportional representation, social security system.

CLAVES ECONLIT / ECONLIT DESCRIPTORS: K3, J540,M190 y P120.

SUMARIO

I. Introducción. II. Las competencias de los administradores y su delegación. III. La utilización para el nombramiento de consejeros del sistema proporcional del artículo 243 de la LSC. IV. Los deberes de los administradores y la necesidad de adopción de políticas o estrategias sobre responsabilidad social, buen gobierno y transparencia. V. Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de trabajadores y socios trabajadores de las sociedades de capital aun cuando sean miembros del órgano de administración. VI. Conclusión. Bibliografía

I. Introducción

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas¹ (en adelante LSLyP) dedica escasa atención a los órganos de las sociedades laborales, al igual que sucedía en la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales². En ella no existe referencia alguna al régimen de funcionamiento de la Junta general³ y sólo su artículo 13 regula el órgano de administración⁴. Pero

1. BOE núm. 247, de 14 de octubre de 2015.

2. BOE núm. 72, de 25 de marzo; c.e. BOE, núm. 164., de 10 de julio.

3. Únicamente existen algunas referencias a la necesidad de la adopción de acuerdos de la junta en materia de calificación de sociedad laboral; transmisión de acciones; derecho de suscripción preferente; pérdida de la calificación de sociedad laboral; y derecho de separación del socio (arts. 2.2, 5.3, 11. 1,3 y 4, 15.4 y 16. 1 y 4 LSL).

4. El artículo 13 establece: “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”.

debemos tener presente que la Disposición Final Primera de la Ley 44/2015 establece que, en lo no previsto en ella, serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten. Nos remite al Título VI de la Ley de sociedades de capital. Es decir, serán de aplicación los artículos 209 a 251 de la LSC^{5,6}

La LSLyP, en su artículo 13, dedicado al órgano de administración, regula tres cuestiones: Las competencias de los administradores y su delegación; la utilización para el nombramiento de consejeros del sistema proporcional del artículo 243 de la LSC; y los deberes de los administradores y la necesidad de adopción de políticas o estrategias sobre responsabilidad social, buen gobierno y transparencia.

Nos disponemos a analizar estas novedades en el régimen legal del órgano de administración de la sociedad laboral⁷, así como la incidencia de las funciones de dirección y gestión en el sistema de seguridad social de sus socios trabajadores.

II. Las competencias de los administradores y su delegación

Respecto a la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales, en primer lugar, el artículo 13. 1 LSLyP repite lo que ya establece el artículo

5. También serán aplicables los artículos 124, 138 a 152, 185 y 191 a 193 del RRM.

6. Los administradores de la sociedad laboral deben, como cualquier administrador, aceptar su cargo (art. 214 LSC); respetar las prohibiciones (arts. 213 LSC) y responder frente a la sociedad, los socios y los acreedores sociales del daño que causen por actos contrarios a la Ley o a los estatutos o por los realizados sin la diligencia con la que deben desempeñar su cargo (arts. 236 y ss. LSC).

7. Sobre la reforma de las sociedades laborales, véanse, entre otros, ANDREU MARTÍ, M.M., “Luces y sombras de la reforma de la Ley de sociedades laborales”, *Revista jurídica de Economía social y Cooperativa, Ciriéc*, nº 21, 2010, pp. 119-144 y “Consideraciones sobre la propuesta de reforma de la Ley de Sociedades Laborales”, en AAVV, *Economía social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de Economía social* (coord. Gómez Manresa, M.F./ Pardo López, M.M.), ed. Comares, Granada, 2013, pp. 19-47; CANO LÓPEZ, A., “Algunas reflexiones tópicas al hilo de una singular y necesaria propuesta de reforma”, *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriéc*, nº 19, 2008, pp. 159-171; FAJARDO GARCÍA, G., “Aspectos societarios de la reforma de la Ley de sociedades laborales”, *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriéc*, nº 19, 2008, pp. 141-158; OLAVARRÍA IGLESIA, J., “Algunos aspectos societarios de la propuesta de reforma de la Ley de sociedades laborales presentada por CONFESAL”, *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriéc*, nº 19, 2008, pp. 173-177; SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C., “Propuesta de reforma de la Ley de 1997 de sociedades laborales”, *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriéc*, nº 19, 2008, pp. 179-187 y SANTOS MARTÍNEZ, V., “Sociedades laborales: implantación y renovación de una peculiar figura societaria”, en AAVV, *Libro homenaje a Fernando Sánchez Calero*, Madrid, 2002, vol. IV, pp. 4379 y ss.

209 de la LSC al que nos remite su Disposición Final Primera. Es decir, que el órgano de administración es el competente para gestionar y representar a la sociedad laboral.⁸

Sin duda son también de aplicación los artículos 233 y 234 LSC sobre la atribución del poder de representación y el ámbito de representación.

No estamos ante una novedad en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales, tan sólo se trata de recordar lo sabido u obvio.

En segundo lugar, el artículo 13 LSLyP admite el apoderamiento y la delegación de facultades⁹, pero exige que se adopten *“medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones”* siempre que *“los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad”*.

En los supuestos de apoderamiento de facultades, posible cuando existe cualquier tipo de administración, existe un poder expreso en el que las facultades quedan limitadas y por ello quedará señalado que esas facultades son la dirección y gestión de la sociedad. Unido a la determinación estatutaria del objeto social deberá ser suficiente para evitar interferencias y disfunciones.

En los casos de consejeros delegados, el artículo 249 LSC exige que el consejo de administración establezca *“el contenido, los límites y las modalidades de delegación”* y el RRM, en su artículo 149, establece que es necesario que la inscripción del acuerdo relativo a la delegación de facultades contenga *“bien la enumeración particularizada de las facultades que se delegan, bien la expresión de que se delegan todas las facultades legales y estatutariamente delegables”*. Por ello consideramos que las *“medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones”* son que el acuerdo del consejo de administración que designe a

8. Además los artículos 6.3, 7 y 9.1 de la LSLyP regulan otras competencias del órgano de administración, como el otorgamiento del órgano de administración del consentimiento de la sociedad para toda transmisión de acciones o participaciones, cualquiera que sea su clase y circunstancias; la necesidad de ser el receptor de la comunicación del precio de las acciones o participaciones; la forma de pago y demás condiciones de la operación de transmisión o amortización de acciones o participaciones, la designación de experto independiente para determinar el valor razonable en dichas operación; y la posibilidad de adjudicación de la compra de acciones por el órgano de administración cuando el socio extingue la relación laboral y no formaliza la venta de las acciones o participaciones.

9. Como puede apreciarse no existe referencia a las facultades indelegables (art. 249 bis LSC) o a la delegación en el Consejo de administración (art. 249 LSC), pero dada la remisión de la Disposición Final Primera de la LSLyP, dichos preceptos son aplicables a la sociedad laboral.

los delegados no sólo indique sus nombres, sino que señale claramente las competencias de cada uno, como la delegación de la dirección y gestión de la sociedad laboral. Incluso podría imponer como medida coactiva sanciones en caso de interferencias y disfunciones.

Como vemos, se trata de una norma “recordatorio” y bien intencionada, pero que no exige nada en concreto ni propone medidas para evitar interferencias o disfunciones en la administración de las sociedades laborales.

Ahora bien, como después analizaremos¹⁰, la asignación de competencias de dirección y gestión a los socios trabajadores-administradores tiene repercusión sobre el régimen de seguridad social aplicable.

Entre las competencias de los administradores de las sociedades laborales merece ser destacada la relacionada con la transmisión voluntaria «inter vivos» de acciones y participaciones. Los administradores han de recibir la comunicación de los socios que deseen transmitir a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido (art. 6. 1 LSLyP)¹¹, con la indicación del número y características de las acciones o participaciones que se proponen transmitir y la identidad del adquirente.

En el supuesto de transmisión por oferta de venta y oferta de compra, los administradores deben comunicar al socio vendedor (art. 6. 2 LSLyP) la identidad del o de los adquirentes. Deben priorizar a los interesados en comprar teniendo en cuenta el orden de preferencia que impone el párrafo 2 del artículo 6 de la LSLyP, pues existe un derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria a favor de los siguientes:

1º. Trabajadores indefinidos no socios, en relación directa a su antigüedad en la empresa.

2º. Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean.

3º. Socios de la clase general, a prorrata de su participación en el capital social.

4º. Sociedad.¹²

10. Véase el apartado V de este trabajo.

11. La comunicación debe ser por escrito y de modo que asegure su recepción (mail, sms, wasap, carta certificada con acuse de recibo, ...).

12. Si no se presentasen ofertas de compra en el plazo previsto, el propietario de acciones o participaciones podrá transmitir las libremente (art. 6. 2 *in fine* LSLyP).

Como dice el preámbulo de la LSLyP, la intención del legislador ha sido simplificar el procedimiento de transmisión de acciones o participaciones. Para ello se han reducido los plazos de contestación a los sujetos interesados en participar en la transmisión de acciones y participaciones y también se reduce el conjunto de sujetos con derecho de preferencia, pues se suprime el derecho que ostentaban los trabajadores de duración determinada.

Sin embargo, la reforma introducida por el artículo 6. 3 LSLyP deja en manos del órgano de administración la decisión final sobre la admisión de la transmisión de acciones y participaciones si ésta conlleva superar los límites previstos en el artículo 1 de LSLyP para la calificación de la sociedad como laboral. Pero, como impone el párrafo 3 *in fine* del artículo 6 LSLyP, el consentimiento “*sólo podrá denegarse si se propone, por parte de dicho órgano, la identidad de una o varias personas que adquieran las acciones o participaciones que sobrepasen los límites previstos en el artículo 1*”.

Recuérdese que en las sociedades de responsabilidad limitada no laborales esta es una competencia de la Junta general [arts. 107. 2 b) y c) LSC] y que en las sociedades anónimas cuando exista una restricción estatutaria que condicione la transmisión de acciones a la previa autorización de la sociedad, aunque dicha autorización será concedida o denegada por los administradores de la sociedad, salvo prescripción contraria de los estatutos, los estatutos deben mencionar las causas que permiten denegarla (art. 123. 3 LSC).

La Propuesta de Ley de sociedades laborales presentada por la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL) el 9 de marzo de 2014, otorgaba dicha competencia a la Junta general y establecía que el consentimiento de la sociedad a las transmisiones de acciones o participaciones se “*expresara mediante acuerdo de la junta general previa inclusión en el orden del día, o si se hubiera previsto estatutariamente, mediante acuerdo de su órgano de administración*”, pero además añadía que el consentimiento solo podía denegarse si se proponía la identidad de una o varias personas que adquirieran las acciones o participaciones que sobrepasasen los límites previstos en el artículo 1 de la ley (art. 6.4 *in fine*).

Pero esta redacción del artículo 6.4, pese a ser más adecuada para los intereses de la sociedad, no prosperó y ya en el Anteproyecto de la ley aparecía la redacción que se ha criticado¹³. Además el Dictamen del Consejo de Estado de junio

13. Véase las críticas a esta norma en ANDREU MARTÍ, M.M., “Transmisión de acciones y participaciones sociales en la reforma propuesta de la Ley de Sociedades Laborales”, *Revista jurídica de Economía social y Cooperativa, Ciriec*, nº 25, 2014, pp. 313 a 342.

de 2015 (sesión plenaria de 13 de mayo de 2015), sobre el Anteproyecto de Ley de Sociedades laborales y participadas criticó que el artículo 6 otorgaba “*un margen de facultades excesivo al órgano de administración de la sociedad al permitirle autorizar la superación de los límites del artículo 1 unido a la interpretación de cuándo se puedan entender superados los mismos*”.

Con el vigente artículo 6. 4 de la LSLyP cabe el riesgo de que los propios administradores de las sociedades laborales se propongan como adquirentes de las acciones o participaciones para no sobrepasar los límites legales y no perder la condición de laboral. También es posible que los administradores estén interesados en que la sociedad pierda la calificación de laboral y, sin consultar con los socios, decidan forzar la pérdida de la condición de sociedad laboral.

III. La utilización para el nombramiento de consejeros del sistema proporcional del artículo 243 de la LSC

La LSLyP no regula el nombramiento de los administradores, por tanto, como hemos visto, será de aplicación lo dispuesto por la LSC¹⁴. Pero el apartado 2 del artículo 13 de la LSLyP regula las peculiaridades del nombramiento por el sistema de representación proporcional en las sociedades laborales.¹⁵

Hay que recordar que con la reforma de 1997 (art. 12 de la LSL de 1997) el Legislador solucionó la polémica¹⁶ respecto a las formas de organización de la

14. La LSC exige que en la escritura de constitución se exprese la identidad de las personas que se encarguen inicialmente de la administración y representación social, es decir todos los socios fundadores deben manifestar su consentimiento en la elección de las personas que son nombradas administradores en el acto constitutivo de la sociedad [art. 22. 1 e) LSC]. La LSC también establece que el posterior nombramiento de administradores corresponde a la Junta general (arts. 214.1 LSC).

15. Véanse los arts. 138 y 140 del RRM.

16. Véanse SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J.C., “Sociedad Anónima Laboral: notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil”, *Revista de Trabajo*, 1987, III, p. 41; MUÑOZ DE DIOS, A., “Modificaciones en la sociedad anónima al adquirir la cualidad de laboral”, *La Ley*, 1986, 4, p. 701; DE LUCAS, J., “Sociedades Anónimas Laborales”, en *Comunidades de bienes, cooperativas y otras formas de empresa*. II. Colegios Notariales de España, 1996, p. 1406; FORNIES, A., “La participación de los trabajadores en la empresa en el Derecho comunitario y en el Derecho español. La Ley de 25 de abril de 1986 de Sociedades Anónimas Laborales”, en *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, Junta de Decanos de los Colegios Notariales de España. Consejo General de Notariado. Madrid, 1988, vol. II, p. 360; SALABERT, R., *Las Sociedades Laborales en el marco del desarrollo económico y social español*, Ed. Ministerio

administración de la sociedad laboral y optó por dejar libertad a los socios fundadores de la misma para elegir su forma de administración sin exclusión alguna¹⁷.

Al igual que el derogado artículo 12 de la LSL de 1997, el artículo 13 de la LSLyP solo se refiere al sistema de nombramiento de los administradores cuando la sociedad ha optado por el Consejo de administración. Por tanto, los socios fundadores de la sociedad laboral pueden establecer una administración unipersonal¹⁸ o pluripersonal y dentro de esta segunda opción podrán elegir entre administración mancomunada, solidaria o colegiada.¹⁹

Ahora bien, pese a la existencia del principio de libertad en la organización de la administración de la sociedad laboral, mientras el artículo 12 de la LSL de 1997 establecía cómo “debían” cubrirse los puestos en el Consejo de administración²⁰, el artículo 13. 2 de la LSLyP establece cómo “podrán” cubrirse esos puestos. Por consiguiente hay un cambio radical, pues ya no estamos ante una norma imperativa²¹ sino potestativa. La sociedad laboral “podrá” utilizar el sistema proporcional en la forma establecida por la Ley.²²

de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1988, p. 321 y BATLLE, G., “Notas sobre la sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las pymes”, en *Estudios Jurídicos en homenaje al profesor A. Menéndez*, Tomo II, Ed. Civitas, 1996, p. 1529.

17. Véase BOQUERA MATARREDONA, J., “El órgano de administración en las sociedades laborales”, *Revista jurídica de economía social y cooperativas*, octubre 2002, núm. 13, pp. 111 a 123.

18. Recordemos que podrá ser administrador único de la sociedad laboral incluso uno de sus socios trabajadores o socios inversores.

19. Si el tipo social elegido para la sociedad laboral es sociedad de responsabilidad limitada podemos incluir en los estatutos una cláusula de alternancia en el modo de organizar la administración [véanse los arts. 22. 1 e) y 22.2 LSC]. El artículo 210.3 de la LSC permite que los estatutos consignent varias opciones sobre la estructura del órgano de administración y que la Junta general opte por cualquiera de ellas sin que sea necesario proceder a la modificación de los estatutos.

20. El párrafo 2 del artículo 12 de la LSL de 1997 establecía una excepción a la obligatoriedad del nombramiento de consejeros por el sistema de representación proporcional en el supuesto de inexistencia de acciones o participaciones de la clase general. En ese caso los miembros del Consejo de administración podían ser nombrados por el sistema de mayorías.

21. La razón esgrimida para establecer la obligatoriedad del sistema proporcional para el nombramiento de los consejeros era asegurar una representación adecuada de los socios no trabajadores. Se decía que, dado que si el 51% del capital pertenece a los socios trabajadores, ha de procurarse que el sector capital se encuentre adecuadamente representado en los órganos de administración, pues de otro modo los socios trabajadores dominarán por completo la composición de los mismos. Se quería garantizar la presencia en el Consejo de representantes de los socios inversores no vinculados con la sociedad mediante un contrato

Con esta reforma se unifica el régimen de utilización del sistema de representación proporcional, pues en la derogada LSA se configuraba como un derecho potestativo *ex lege*²³, al igual que sucede en la LSC.²⁴

La elección del sistema proporcional para el nombramiento de administradores permitirá a los titulares de acciones o participaciones de la clase general²⁵, agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a los miembros del Consejo conforme al sistema previsto en el artículo 243 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital²⁶. Es decir, que voluntariamente se podrán unir las acciones o participaciones de los socios de la clase general hasta constituir una cifra de capital social igual o superior a la que resulte de dividir el capital por el

de trabajo e indirectamente restringir el control de los socios trabajadores en la composición del órgano de administración.

Pero, como señalaba LARA GONZÁLEZ, R., “La organización administrativa de las sociedades laborales y el derecho de representación proporcional”, RDM, 1998, p. 690, si la exigencia de la utilización del sistema proporcional se fundamenta en la necesidad de que la minoría esté representada en el órgano de administración, la proporcionalidad debería ser exigible no solo en el supuesto de Consejo de administración sino en otras formas de administración.

22. El artículo 13 de la LSLyP no regula otras cuestiones relacionadas con el nombramiento de administradores como el nombramiento de administradores suplentes o si es posible la cooptación, pero el problema que se nos plantea es si el socio designado por cooptación para ser administrador debe ser de la clase laboral o general, o dependerá de si la vacante corresponde a un administrador elegido por los socios trabajadores o por los socios capitalistas (sustituto nombrado por el mismo grupo que designó al anterior administrador).

23. Véanse ROJO, A., “Comentario a la STS de 2 de marzo de 1977”, RDP, 1977, p. 469; MARTÍNEZ SÁNZ, F., *La representación proporcional de la minoría en el Consejo de Administración de la Sociedad Anónima*, Ed. Civitas, Madrid, 1992, p. 17, y JUSTE MENCIA, J., *Los derechos de minoría en las sociedad anónima*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1995, p. 318 y ss. y “el sistema de representación proporcional en el Consejo de administración según el RD821/1991, de 17 de mayo”, RDBB, 1991, núm. 42, pp. 421 y ss.

24. Véanse, entre otros, RONCERO, A., “la cobertura de vacantes en el consejo de administración de una sociedad anónima por el sistema de cooptación y el ejercicio del derecho de representación proporcional”, RdS, núm. 31, 2008, pág. 187 y ss.; COLINO, J. L., “Separación *ad nutum* del administrador designado mediante sistema proporcional”, RdS, núm. 32, 2009, pp. 381 y ss., y GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, M^a B., “La separación de los administradores nombrados mediante el sistema proporcional”, RCDP, núm. 6, 2009, pág. 985 y ss.

25. Recuérdese que el artículo 5. 1, *in fine*, de la LSLyP establece que sean de la clase que sean no será válida la creación de acciones o participaciones privadas del derecho de voto.

26. Aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

número de componente del Consejo²⁷ y tendrán derecho a designar los consejeros que, superando fracciones enteras, se deduzcan de la correspondiente proporción.²⁸

Debe destacarse que mientras el artículo 243 LSC solo se refiere a las sociedades anónimas, el artículo 13 LSLyP dispone que el sistema proporcional es aplicable a sociedades anónimas laborales y sociedades de responsabilidad limitada laborales.²⁹

27. El número será el establecido en los estatutos sociales o determinado por la junta general en virtud del artículo 242 de la LSC.

28. Creemos que ésta es la intención de la norma y por ello el socio trabajador que tenga acciones o participaciones de las dos clases debe agruparlas con sus iguales (las laborales con laborales y las generales con generales). El socio puede no lograr el coeficiente exigido por la ley con sólo la agrupación de sus acciones o participaciones de la misma clase, pues el éxito de la agrupación de acciones o participaciones para el nombramiento de los miembros del Consejo de administración depende única y exclusivamente de la voluntad de los socios, y, por tanto, puede no existir acuerdo dentro de los socios de una clase.

Como señala SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU (Sociedades laborales, en *Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles*, T. XV, Ed. Civitas, Madrid, 2000, pp. 235 y 236) refiriéndose a la LSAL de 1986, los porcentajes de participación solo se podían alcanzar si cada uno de los sectores elegía separadamente a los administradores que les correspondiesen. El citado autor añade que para su cálculo “había que distinguir netamente el capital representado por acciones reservadas a los trabajadores, del restante” y que “con las acciones del primero tan sólo podían elegirse administradores representantes de los trabajadores, así como, con las acciones del segundo, tan sólo administradores del sector no laboral”. Hoy, al no ser imperativa la norma estudiada, nada impide la agrupación de acciones o participaciones de otro modo.

29. El sistema de elección de los miembros del Consejo de administración por la Junta general no tiene una regulación unitaria para todas las sociedades de capital, pues mientras en la sociedad de responsabilidad limitada rige el sistema mayoritario (arts. 198 y 199 LSC) y no se admite expresamente ni el sistema de representación proporcional (art. 191 del RRM) ni la cooptación (art. 244 LSC), en la sociedad anónima rige el acuerdo mayoritario de los accionistas reunidos en Junta general (arts. 201 LSC), pero los accionistas que agrupen sus acciones y logren el cociente de capital que resulta de dividir el capital entre el número de miembros del Consejo tienen el derecho a la elección de los miembros del Consejo de administración por el sistema proporcional establecido en el artículo 243 de la LSC.

El apartado III, *in fine*, de la E.M. de la LSRL manifestó que se considera conveniente no reconocer a la minoría el derecho de representación proporcional en el órgano de administración colegiado para evitar que el conflicto entre socios o grupos de socios alcance a un órgano en el que es aconsejable cierto grado de homogeneidad. Pero algunos autores han criticado que no se admita el ejercicio del derecho de representación proporcional en las sociedades de responsabilidad limitada. Véanse, entre otros, QUIJANO GONZÁLEZ, J., “Principales aspectos del estatuto jurídico de los administradores: nombramiento, duración, retribución, conflicto de intereses, separación; los suplentes”, en *La reforma del Derecho de Sociedades*

Lo que pretende el Legislador es garantizar la participación en la administración de los socios minoritarios (no trabajadores) y facilitar su acceso al gobierno de la sociedad. También pretende “animar” al socio inversor, que puede verse desanimado a invertir en sociedades laborales en las que no pueda participar en su gestión y consiguientemente en su control.³⁰

La utilización del sistema de representación proporcional puede ser conveniente cuando existen divergencias entre los socios trabajadores y socios no trabajadores y hay grupos de socios trabajadores con distintas opiniones e intereses que deseen optar por nombrar los administradores que los representen en el Consejo de administración.³¹

Con esta reforma el legislador ha tenido en cuenta que no parecía justificado exigir el nombramiento por el sistema proporcional y que sería más conveniente permitirlo, pero no imponerlo. Además la “protección” que pretendía el artículo 12 de la LSL de 1997 se podía eludir mediante la adopción de un régimen de administración distinto del Consejo de administración, pues la obligación impuesta por dicho precepto solo era para el supuesto en que el modo de administración elegido era el Consejo de administración³². En consecuencia, el Legislador ha abandonado la intención de lograr la participación proporcional de socios trabajadores y socios inversores en el órgano de administración y representación de la sociedad en el supuesto de administración mediante Consejo de administración.

de Responsabilidad Limitada, Ed. Madrid, 1996, p. 653, y en “La reforma del Derecho de Sociedades de Responsabilidad Limitada”, RdS, número extraordinario, 1994, p. 407 y ss.; ESTEBAN VELASCO, G., “La administración de la sociedad de responsabilidad limitada”, en *Tratado de la Sociedad Limitada* (Coord. C. Paz-Ares), Ed. McGraw-Hill, Madrid, 1997, p. 734 y 735, y JUSTE MENCIA, J., “Derechos de minoría”, en *Derecho de sociedades de responsabilidad limitada*, Ed. McGraw-Hill, Madrid, 1997, p. 728 y 729.

30. La elección por parte de los socios minoritarios de uno o más vocales que le representen en el Consejo de administración no les permitirá imponer su voluntad; continuarán siendo minoría, pero podrán hacer oír su parecer.

31. Se evita, entre otros problemas, que la sociedad que adquiere *a posteriori* el carácter de laboral, no tiene que proceder a la modificación del Consejo de administración para establecer la proporcionalidad de clases de acciones o participaciones.

32. Nada impide que estatutariamente se regule un sistema de elección de los administradores parecido al sistema proporcional que pueda utilizarse para constituir formas de administración distintas del Consejo de Administración (supuestos de administración mancomunada o de administración solidaria).

IV. Los deberes de los administradores y la necesidad de adopción de políticas o estrategias sobre responsabilidad social, buen gobierno y transparencia

El apartado 3 del artículo 13 de la LSLyP exige a los administradores que su actuación sea “*diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico*”.

Como vemos se trata de otra norma “recordatorio” y ejemplarizante. Recuerda a los administradores que deben actuar ateniendo sus deberes legales como son: el deber general de diligencia (art. 225 LSC), el deber de lealtad (arts. 227 y 228 y 230 LSC) y el deber de evitar situaciones de conflicto de intereses (art. 229 LSC). Es decir que deben realizar todo lo necesario para el eficiente desarrollo de la empresa y actuar diligentemente en el desarrollo del objeto social, la consecución del fin social y la representación de la sociedad.

Pero además, la norma quiere recordar a los administradores que han de tener muy presente que están gestionando y administrando una empresa participada por socios trabajadores y abierta a la integración como socios de los demás trabajadores de la empresa. Por tanto han de fomentar la participación de los trabajadores en la empresa, facilitar su acceso a la condición de socio e incorporar medidas para asegurar el control de la sociedad por parte de los trabajadores. Además han de tomar en consideración que se trata de una entidad de economía social y en consecuencia por sus fines y principios orientadores, debe ser acreedora de políticas de promoción y de fomento de fórmulas de participación facilitando la información adecuada a todas las partes que pudieran estar interesadas.

En este sentido, el inciso final del apartado 3 del artículo 13 LSLyP impone a los administradores el deber de “*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*”^{33,34}

Como señala el Dictamen del Consejo de Estado de junio de 2015³⁵ sobre el Anteproyecto de Ley de Sociedades laborales y participadas, hay que valorar

33. Este precepto tiene en cuenta la catalogación de la sociedad laboral como entidad de economía social (art. 5. 1 de Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social) y nos recuerda el principio orientador recogido en el apartado c) del artículo 4 de dicha Ley.

34. Texto idéntico al del artículo 19. 2 LSLyP sobre sociedades participadas.

35. Sesión plenaria de 13 de mayo de 2015.

positivamente que la norma recoja esos principios en las actuaciones de los administradores y que incida en el comportamiento socialmente responsable. Pero el CES critica que no se señalen medidas de fomento a fin de impulsar y apoyar su aplicación efectiva.³⁶

Así mismo el CES echa en falta una mención explícita al fomento por parte de los órganos de administración de las sociedades laborales de mecanismos que garanticen y promuevan la participación sindical.

Parece que al redactar este precepto el legislador pensaba más en las sociedades participadas que en las sociedades laborales, puesto que el artículo 18. 3 de la LSLyP, al establecer los principios a los que deben someterse las sociedades participadas por los trabajadores, dispone que debe buscarse: “*a) Promoción del acceso de los trabajadores al capital social y/o a los resultados de la empresa. b) Fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la sociedad. c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad*”.

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.

El último apartado del artículo 13 LSLyP dispone que el órgano de administración de la sociedad laboral “*adopte políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia*”.

No creemos que el legislador piense que las sociedades laborales son poco transparentes o incurran en conductas poco éticas y por ello deba recordárselo. Más bien parece que quiera recordar que, al igual que otras sociedades, las sociedades laborales deben fomentar el buen gobierno, la responsabilidad social corporativa y la ética y transparencia en los negocios.

36. En el caso de las sociedades participadas incluso exige que adopten “*políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia*” (art. 19. 3 LSLyP).

V. Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de trabajadores y socios trabajadores de las sociedades de capital aun cuando sean miembros del órgano de administración

Tras la aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social³⁷, el artículo 136. 1 de la LGSS dispone que están obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados, y el apartado 2. d) del mismo precepto declara expresamente comprendidos a *“los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e)”*.

Es decir, estamos hablando de socios trabajadores que presten en la sociedad laboral servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido y que no son titulares de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social³⁸. Estos socios trabajadores pueden ser miembros del Consejo de administración de la sociedad, pero no pueden desempeñar funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni tampoco pueden poseer el control de la sociedad, pues el artículo 305. 2 e) LGSS declara expresamente comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a *“los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo*

37. BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015.

38. Si bien el artículo 1.2.b) de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas establece dos excepciones. La primera que *“la sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado”*. La segunda que *“se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social”*.

grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares”.

Como sujetos asimilados a los trabajadores por cuenta ajena el artículo 136. 2 e) LGSS considera a “*los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e)*”.³⁹

VI. Conclusión

Podemos afirmar que el artículo 13 de la LSLyP consciente de que la forma más utilizada por las sociedades es el Consejo de administración, desea que en el nombramiento de los administradores participe la mayoría (socios trabajadores) y también la minoría (socios no trabajadores). Aunque busca que la característica estructural de la sociedad laboral (existencia de dos clases de acciones o participaciones) se refleje en su administración no impone obligatoriamente el modo en que debe aplicarse el sistema de representación proporcional para el nombramiento de los miembros del Consejo de administración. Esto permite a la sociedad laboral estar en consonancia con la norma general en el derecho de sociedades que es la voluntariedad en la adopción de este sistema de elección de los administradores sin condiciones.

39. Estos socios trabajadores quedan excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco [art. 136. 2 e) *in fine* LGSS].

Bibliografía

ANDREU MARTÍ, M.M.:

- Transmisión de acciones y participaciones sociales en la reforma propuesta de la Ley de Sociedades Laborales”, *Revista jurídica de Economía social y Cooperativa, Ciriiec*, nº 25, 2014, págs. 313 a 342.
- “Consideraciones sobre la propuesta de reforma de la Ley de Sociedades Laborales”, en AAVV, *Economía social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de Economía social* (coord. Gómez Manresa, M.F./ Pardo López, M.M.), Ed. Comares, Granada, 2013, págs. 19 a 47.
- “Luces y sombras de la reforma de la Ley de sociedades laborales”, *Revista jurídica de Economía social y Cooperativa, Ciriiec*, nº 21, 2010, págs. 119 a 144.

BATLLE, G., “Notas sobre la sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las pymes”, en *Estudios Jurídicos en homenaje al profesor A. Menéndez*, Tomo II, Ed. Civitas, 1996.

BOQUERA MATARREDONA, J., “El órgano de administración en las sociedades laborales”, *Revista jurídica de economía social y cooperativas*, octubre 2002, núm. 13, págs. 111 a 123.

CANO LÓPEZ, A., “Algunas reflexiones tópicas al hilo de una singular y necesaria propuesta de reforma”, *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriiec*, nº 19, 2008, págs. 159 a 171.

COLINO, J. L., “Separación *ad nutum* del administrador designado mediante sistema proporcional”, *RdS*, núm. 32, 2009, pág. 381 y ss.

DE LUCAS, J., “Sociedades Anónimas Laborales”, en *Comunidades de bienes, cooperativas y otras formas de empresa. II. Colegios Notariales de España*, 1996, pág. 1406 y ss.

ESTEBAN VELASCO, G., “La administración de la sociedad de responsabilidad limitada”, en *Tratado de la Sociedad Limitada* (Coord. C. Paz-Ares), Ed. McGraw-Hill, Madrid, 1997, pág. 734 y ss.

FAJARDO GARCÍA, G., “Aspectos societarios de la reforma de la Ley de sociedades laborales”, *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriiec*, nº 19, 2008, págs. 141 a 158.

- FORNIES, A., “La participación de los trabajadores en la empresa en el Derecho comunitario y en el Derecho español. La Ley de 25 de abril de 1986 de Sociedades Anónimas Laborales”, en *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, Junta de Decanos de los Colegios Notariales de España. Ed. Consejo General de Notariado, Madrid, 1988, vol. II, pág. 360 y ss.
- GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, M^a B., “La separación de los administradores nombrados mediante el sistema proporcional”, RCDP, núm. 6, 2009, pág. 985 y ss.
- JUSTE MENCIA, J.:
- *Los derechos de minoría en las sociedad anónima*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1995.
 - “Derechos de minoría”, en *Derecho de sociedades de responsabilidad limitada*, Ed. McGraw-Hill, Madrid, 1997, pág. 728 y ss.
- LARA GONZÁLEZ, R., “La organización administrativa de las sociedades laborales y el derecho de representación proporcional”, RDM, 1998, pág. 690 y ss.
- MARTÍNEZ SÁNZ, F., *La representación proporcional de la minoría en el Consejo de Administración de la Sociedad Anónima*, Ed. Civitas, Madrid, 1992.
- MUÑOZ DE DIOS, A., “Modificaciones en la sociedad anónima al adquirir la cualidad de laboral”, *La Ley*, 1986, 4, pág. 701 y ss.
- OLAVARRÍA IGLESIA, J., “Algunos aspectos societarios de la propuesta de reforma de la Ley de sociedades laborales presentada por CONFESAL”, *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa*, *Ciriec*, nº 19, 2008, págs. 173 a 177.
- QUIJANO GONZÁLEZ, J.:
- “Principales aspectos del estatuto jurídico de los administradores: nombramiento, duración, retribución, conflicto de intereses, separación; los suplentes”, en *La reforma del Derecho de Sociedades de Responsabilidad Limitada*, Ed. Madrid, 1996, pág. 653 y ss.
 - “La reforma del Derecho de Sociedades de Responsabilidad Limitada”, *RdS*, número extraordinario, 1994, pág. 407 y ss.
- ROJO, A., “Comentario a la STS de 2 de marzo de 1977”, *RDP*, 1977, pág. 469 y ss.
- RONCERO, A., “La cobertura de vacantes en el consejo de administración de una sociedad anónima por el sistema de cooptación y el ejercicio del derecho de representación proporcional”, *RdS*, núm. 31, 2008, pág. 187 y ss.
- SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J.C.:
- “Sociedad Anónima Laboral: notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil”, *Revista de Trabajo*, 1987, III, pág. 41 y ss.

- Sociedades laborales, en *Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles*, T. XV, Ed. Civitas, Madrid, 2000.
 - “Propuesta de reforma de la Ley de 1997 de sociedades laborales”, *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriec*, nº 19, 2008, págs. 179 a 187.
- SALABERT, R., *Las Sociedades Laborales en el marco del desarrollo económico y social español*, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1988.
- SANTOS MARTÍNEZ, V., “Sociedades laborales: implantación y renovación de una peculiar figura societaria”, en AAVV, *Libro homenaje a Fernando Sánchez Calero*, Madrid, 2002, vol. IV, pág. 4379 y ss.

