

SIGNIFICADO Y PARTICULARIDADES DE LA SOCIEDAD LABORAL DEL SIGLO XXI

XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa
Economía Social: crecimiento económico y bienestar

M^a del Mar Andreu Martí
Departamento de Derecho mercantil
Universidad Politécnica de Cartagena



RESUMEN¹

El trabajo versa sobre el significado y las particularidades de la sociedad laboral en el presente siglo. Con este objeto, se aborda, en primer término, el origen y evolución de este tipo social que ha condicionado su actual configuración. En segundo lugar, se analizan pormenorizadamente los requisitos que debe cumplir una sociedad anónima o una sociedad de responsabilidad limitada para que pueda ser calificada como sociedad laboral y, por consiguiente, encuadrarse en la economía social. A este respecto, no solo se atiende a la reciente y vigente Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, sino que se va realizando un estudio comparado con la derogada Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales y con la proyectada *Propuesta de Ley de Sociedades* de 2013 formulada por la organización más representativa de las sociedades laborales en España: CONFESAL. Por último, se realiza una muy breve referencia, por su íntimo vínculo con la sociedad laboral, a la sociedad participada por los trabajadores, nuevo e indeterminado concepto introducido en el panorama societario español del siglo XXI.

PALABRAS CLAVE: sociedad laboral, nuevo régimen jurídico, concepto y requisitos.

1. HACIA LA MODERNA CONFIGURACIÓN DE LA SOCIEDAD LABORAL

1.1. La sociedad laboral: un tipo social híbrido

Las sociedades laborales son, desde el punto de vista tipológico, un tipo social híbrido. Así, como reconoce el Preámbulo de su vigente norma reguladora, Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP)², son, por su obligada forma de sociedad anónima (SA) o de sociedad de responsabilidad limitada (SRL), sociedades de capital que, al tiempo, presentan como rasgo diferencial que su finalidad es promover que sus trabajadores indefinidos accedan a la condición de socio y que detenten el control de la sociedad.

A tal fin deben cumplir una serie de requisitos, que más tarde abordaremos, que las convierten en uno de los máximos exponentes de empresa participada por los trabajadores en la empresa; nota esencial que las enmarca como entidades de la economía social como expresamente señala el art. 5.1 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (LES).

La labor de encuadrar adecuadamente a la sociedad laboral en el panorama societario español del siglo XXI exige no solo atender a las notas caracterizadoras que permiten que una SA o una SRL pueda ser calificada administrativamente como tal según la normativa vigente sino también al origen y evolución del tipo social que condiciona, en gran medida, su actual configuración.

Este tipo social surgió en la práctica española en los años sesenta del pasado siglo siendo conveniente recordar, siquiera brevemente, cómo ha ido evolucionando hasta su actual configuración.

¹ El trabajo se enmarca en los siguientes proyectos: "La necesaria y conveniente actualización del régimen jurídico de las sociedades laborales: su idoneidad al servicio del emprendedor" (19311/PI/14) financiado por la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia en el marco del PCTIRM 2011-2014" y "La renovación tipológica en el derecho de sociedades contemporáneo", Programa estatal de fomento de la investigación científica y técnica de excelencia, subprograma de generación del conocimiento (DER2013-44438-P).

² BOE nº 247, 15 de octubre de 2015.

1.2. Origen y antecedentes normativos de las sociedades laborales

El nacimiento de la sociedad laboral hay que relacionarlo con la creación de los "Fondos Nacionales para la Aplicación Social del Impuesto y del Ahorro" por Ley de 21 de julio de 1960 y, más concretamente, con el "Fondo Nacional de Protección al Trabajo" (FNPT), sus sucesivos Planes de Inversión y las disposiciones ministeriales que los desarrollaban donde, lenta y paulatinamente, se va configurando como tipo social específico.

Estos Planes del FNPT tenían como finalidad promover, mediante préstamos y subvenciones, el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción de aquellas empresas que revistieran las formas prefijadas en las correspondientes Órdenes Ministeriales. En una fase inicial (1961-1963)³ estas ayudas iban destinadas en exclusiva a determinados tipos de cooperativas. Aún así, por razones singulares, a finales de 1963 surge el que se considera, tradicionalmente, primer antecedente práctico de esta sociedad: la Sociedad Anónima Laboral de los Transportes Urbanos de Valencia (SALTUV).

En una segunda fase (1964-1969) se van ampliando los destinatarios de las ayudas a las que se denominan "empresas de régimen asociativo". No obstante, en la década de los sesenta los ejemplos son pocos, tanto por la escasez de las ayudas como por la bonanza económica que imperaba en el mercado.

Durante la siguiente década, los sucesivos Planes de Inversiones van perfilando nuestra figura. Sin entrar en su análisis pormenorizado, conviene destacar que a partir del X Plan de Inversiones del FNPT de 1971 comienzan a establecerse los requisitos que debían cumplirse en la distribución del capital social. A título ejemplificativo, se comienza exigiendo que en los Estatutos se debía hacer constar "que todos los trabajadores tienen derecho a acceder a la Sociedad titular de la empresa; que no puede ser miembro de la misma quien no sea trabajador en ella, y que, en ningún caso, ninguno de los trabajadores podrá ostentar la mayoría del capital"⁴. Sin embargo, no es hasta el XVIII Plan de Inversiones del FNPT de 1979 cuando comienza a utilizarse la denominación "sociedad laboral" diferenciándola de otras figuras societarias. En esta época, los requisitos básicos exigidos eran que los trabajadores como mínimo fueran propietarios del cincuenta por ciento del capital y que ninguno ostentara más del veinticinco por ciento del mismo⁵. Hay que destacar que no se exigía una forma social determinada aunque, al igual que sucedía en el panorama societario de la época, la forma mayoritariamente elegida por los socios era la de SA, siendo casi simbólica la presencia de SRL.

Esa realidad se plasmó en la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales (LSAL)⁶, donde se regula, por vez primera con el rango normativo adecuado. Hasta esta Ley, las condiciones que debían cumplir las sociedades para "ser consideradas como laborales y así equipararse en ayudas a las cooperativas de trabajo asociado" se regulaban, como ya hemos mencionado, por Órdenes

³ Sobre la evolución y sus fases véase en profundidad MONTOLÍO HERNÁNDEZ, J.M., *Sociedades Anónimas Laborales: Análisis jurídico-económico de la Ley*, 2ª ed., ed. Fundescoop, Madrid, 1986, pp. 27 y ss.; SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C./ GOÑI SEIN, J.L./ HUCHA CELADOR, F./ PERDICES HUETO, A., *Sociedades Laborales (Ley 4/1997, de 24 de marzo)*, en *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles (dir. URÍA, R./ MENÉNDEZ, A./ OLIVENCIA, M.)*, t. XV, Madrid, 2000, pp. 16 y ss.

⁴ A título ejemplificativo, se exigía que en los Estatutos se debía hacer constar "que todos los trabajadores tienen derecho a acceder a la Sociedad titular de la empresa; que no puede ser miembro de la misma quien no sea trabajador en ella, y que, en ningún caso, ninguno de los trabajadores podrá ostentar la mayoría del capital de la misma" (cfr. art. 43 del X Plan de Inversiones del FNPT aprobado por OM de 6 de febrero de 1971).

⁵ XVIII Plan de Inversiones del FNPT aprobado por OM de 12 de enero de 1979.

⁶ BOE núm. 103, de 30 de abril de 1986.

Ministeriales⁷ lo que dificultaba su adecuada promoción. A partir de ese momento, las sociedades laborales podían revestir exclusivamente la forma de SA. De este modo, el legislador optó por la solución menos comprometida y la que más se acomodaba al panorama societario, descartando crear un nuevo tipo social o asimilar la sociedad laboral a la sociedad cooperativa; posibilidad que se descartó por los inconvenientes que generaba la aplicación de los rígidos principios cooperativos⁸.

Esta evolución normativa viene unida y condicionada a las crisis económicas existentes que motivaron un importante incremento del recurso a la sociedad laboral. Las crisis que afectaron con especial incidencia al sector industrial condujeron al cierre de numerosas empresas con el consiguiente aumento del desempleo. Esta situación generó que muchos trabajadores, para no perder su empleo, adquirieran la propiedad de sus empresas, transformando antiguas SA en SAL. Esta fue en su origen la principal finalidad de las sociedades laborales: evitar el cierre de una empresa y la consiguiente pérdida de puestos de trabajo, asumiendo los propios trabajadores su continuación. Nuestro ordenamiento jurídico con la LSAL vino a dar respuesta a este proceso de reconversión empresarial que exigía un redimensionamiento, así como un cambio de forma jurídica y de titularidad. Además, de esta finalidad de "mantenimiento" del empleo, también se predicaba la de "creación" de empleo y la de constituir una forma de participación de los trabajadores en las empresas en cumplimiento del mandato del art. 129.2 CE. Esta última finalidad se ha cuestionado porque la sociedad laboral no deja de ser una sociedad capitalista donde el socio trabajador es socio porque aporta capital y no por el hecho de ser trabajador; manteniéndose, por tanto, los principios básicos de las sociedades capitalistas. No obstante, al ser la mayoría de socios trabajadores la tensión trabajador-empresario se diluye o, según los casos, desaparece⁹.

La LSAL, en cuanto a los requisitos exigidos para atribuir la condición de "laboral", se limitó a reproducir los establecidos por las citadas Órdenes Ministeriales. No obstante, conviene resaltar que introdujo importantes especialidades en el régimen jurídico de estas sociedades que, aunque con variaciones, aún se mantienen, remitiéndose en todo lo demás a la normativa general en materia de SA.

Posteriormente, la profunda reforma sufrida por las sociedades de capital en la década de los noventa, que modificó el panorama societario español, cristalizó en la aprobación de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales¹⁰ (en adelante LSL)¹¹. Esta Ley era necesaria para adaptar la regulación de estas sociedades a los importantes cambios acaecidos en las sociedades de capital. Hay que recordar que desde la trascendental reforma de la Ley 19/1989, de 25 de julio, de adaptación de las sociedades de capital a las normas comunitarias se experimentó

⁷ Cfr. Exposición de Motivos de la LSAL.

⁸ Véanse PAGADOR LÓPEZ, J., *Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca*, en *Tratado de Derecho Mercantil*, t. XII, vol. 2º, Madrid, 2005, pp. 16-17; REYNA FERNÁNDEZ, S., "La Ley de Sociedades Anónimas Laborales y normativa de ayudas a la economía social", en AAVV, *Las Sociedades Anónimas Laborales ante la CEE*, ASLE, Bilbao, 1986, pp. 102-103.

⁹ VALPUESTA GASTAMINZA, E.M./BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades laborales*, ed. Aranzadi, Pamplona, 1998, pp. 19-20.

¹⁰ BOE nº 72, 25 de marzo de 1997.

¹¹ Para su estudio vid., entre otros, AAVV, *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)* (dir. ALONSO ESPINOSA, F.J.), Valencia, 1997; GÓMEZ CALERO, J., *Las sociedades laborales*, Granada, 1999; NEILA NEILA, J.M., *Sociedades Laborales. Análisis sistemático de la Ley 4/1997, de 24 de marzo*, Madrid, 1998; PAGADOR LÓPEZ, J., *Las sociedades laborales*, cit.,; RUIZ PERIS, I., "Breves reflexiones en materia de sociedades laborales y acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción", en AAVV, *Libro homenaje a Fernando Sánchez Calero*, Madrid, 2002, vol. IV, pp. 4.367 y ss.; SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C./ GOÑI SEIN, J.L./ HUCHA CELADOR, F./ PERDICES HUETO, A., *Sociedades Laborales*, cit.; SANTOS MARTÍNEZ, V., "Sociedades laborales: implantación y renovación de una peculiar figura societaria", en AAVV, *Libro homenaje*, cit., pp. 4.379 y ss.; VALPUESTA GASTAMINZA, E.M./BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades laborales*, cit..

un espectacular cambio de signo en el marco societario pasando el número de sociedades que adoptaban la forma de SRL de un número casi simbólico al noventa y dos por ciento de las constituidas. Situación que condujo a la promulgación de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada¹². Además, la mayor flexibilidad del régimen jurídico establecido para las SRL, sus notas personalistas, junto con otros factores, convertían a este tipo social en la fórmula jurídica idónea para la participación de los trabajadores en la empresa. Por ese motivo, la LSL de 1997, en vigor hasta finales de 2015¹³, permitía que las sociedades laborales puedan revestir la forma SRL o SA, dejando a la voluntad de las socios la adopción de una u otra forma.

1.3. El nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales

El marco normativo vigente de las sociedades laborales está constituido por la ya citada LSLP que entró en vigor el 14 de noviembre de 2015 derogando la LSL de 1997.

La necesidad de actualizar el régimen jurídico de las sociedades laborales era manifiesta si atendemos a los factores concurrentes. Así, factores socio-económicos como la constatación, tras la profunda recesión de la economía española, de que las sociedades laborales, al igual que otras entidades de la economía social, han sostenido el empleo de forma mucho más positiva que otros tipos sociales.

Al tiempo, desde un punto de vista estrictamente jurídico, se han producido múltiples e importantes modificaciones en nuestro Derecho de sociedades tanto en sede de sociedades de capital, como de sociedades cooperativas. Junto a esta perspectiva societaria influyen también las sucesivas reformas laborales y la ausencia de mecanismos eficaces para incentivar que se integren nuevos trabajadores como socios. No hay que olvidar que esa es una de las finalidades de estas sociedades dando cumplimiento al mandato constitucional del art. 129.2 CE que establece que los poderes públicos deben promover eficazmente la participación en la empresa estableciendo los medios necesarios para facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción. A tal fin, deben crear un entorno que fomente el desarrollo de iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social. Precisamente con este objetivo, la disposición adicional séptima de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social (LES) ordenaba al Gobierno que remitiera a las Cortes en el plazo de seis meses un proyecto de ley que actualizase y revisase la LSL.

Con anterioridad a este mandato legal ya se venía reclamando e impulsando esta reforma por la organización representativa de las sociedades laborales en nuestro país, CONFESAL, consciente de la necesidad de modernizar este tipo social como instrumento al servicio de la economía social. Así, es de justicia reconocer su influencia en todo el proceso de reforma del régimen jurídico de las sociedades laborales a través de diferentes propuestas normativas cuyo estudio es necesario para una adecuada comprensión del texto legal vigente. Las más importantes son la

¹² Su DA 7ª encargaba al gobierno un proyecto de Ley de sociedades laborales que actualizara el régimen de las SAL y estableciera el de las SLL.

¹³ La DT segunda LSLP concede a las sociedades laborales un plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor para adaptar los estatutos a las nuevas previsiones. No obstante, advierte que el contenido de la escritura pública y estatutos de las sociedades laborales calificadas e inscritas al amparo de la normativa derogada no podrá ser aplicado en oposición a lo dispuesto en la nueva Ley.

Proposición de Ley de Sociedades Laborales de 2009 (en adelante PLSL-2009)¹⁴ y la *Propuesta de Ley de Sociedades* de 2013 (en adelante PLSL-2013)¹⁵.

En síntesis, la nueva Ley trata de adecuar el régimen jurídico de las sociedades laborales a las necesidades reales del sector, solventar los problemas jurídicos existentes y acomodarse al nuevo panorama societario permitiendo que los emprendedores dispongan de una vestidura jurídica idónea para, con su elección, contribuir a conformar una economía del siglo XXI más sostenible y socialmente responsable. Con tal objeto, variadas y de muy distinta naturaleza son las modificaciones introducidas cuyo análisis excedería del ámbito de este trabajo en el que nos limitaremos a esbozar brevemente los requisitos exigidos para que una sociedad pueda calificarse como laboral lo que nos permitirá situar a este tipo social en el panorama societario actual.

2. CONCEPTO Y REQUISITOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES

La LSLP, de forma similar a sus predecesoras normativas, no define a las sociedades laborales sino que se limita a señalar que son aquellas SA o SRL que "*se someten a los preceptos establecidos en la presente Ley*" (art. 1.1); sometimiento que deriva de la obtención de la calificación administrativa como "*laboral*" que solo podrán obtener cuando así lo soliciten y cumplan ciertos requisitos legalmente establecidos.

Como ya se ha señalado, las sociedades laborales son, por su forma de SA o de SRL, sociedades de capital que, al tiempo, presentan como rasgo diferencial fundamental frente a estas que su finalidad es promover que sus trabajadores indefinidos accedan a la condición de socio y que detenten el control de la sociedad. Estas notas esenciales son las que las enmarcan como entidades de la economía social como reconoce expresamente el art. 5.1 LES. Estas diferencias son las que justifican su sometimiento a una normativa específica que distancia su funcionamiento del de las sociedades capitalistas aunque en todo lo no previsto se aplicarán supletoriamente las normas de las SA o SRL según su forma¹⁶. A este respecto, conviene recordar que su estructura genera también ciertas disfunciones que reflejan la ya clásica discusión doctrinal sobre la conveniencia de crear un tipo social *ad hoc* para esta realidad empresarial y social alejado de su estructura inicial como SA o SRL. No obstante, se trata de una discusión devenida estéril ya que la reciente LSLP opta con continuar con este modelo.

Los requisitos que deben cumplir, de forma cumulativa, una SA o una SRL para que puedan ser calificadas como sociedad laboral se enumeran en el art. 1.2 LSLP y son los siguientes:

¹⁴ Sobre la PLSL-2009 presentada por CONFESAL con fecha 3 de marzo de 2009 vid. nuestro trabajo "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; 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.

¹⁵ Sobre la PLSL-2013 presentada por CONFESAL con fecha 19 de febrero de 2013 vid. nuestro trabajo "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.

¹⁶ Cfr. DF tercera LSLP.

- Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten servicios retribuidos de forma personal y directa, siendo su relación laboral por tiempo indefinido.
- Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social. En consecuencia, el número mínimo de socios de una SL es de tres. No obstante, se excepciona este número mínimo en una serie de supuestos legalmente establecidos.
- El número de horas-año trabajadas por los trabajadores indefinidos no socios no podrá ser superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas por los socios trabajadores.

Se considera positiva la sistemática empleada por la LSLP al enumerar, de forma clara y concisa, los requisitos exigidos para la calificación de una sociedad como "laboral" habida cuenta de la asistemática de la derogada LSL. En ésta, los requisitos en ningún momento se enumeraban sino que debían "deducirse" de la lectura de sus artículos 1 y 5.2 que, como es manifiesto por su numeración, se encontraban separados entre sí¹⁷.

Por último, resulta de interés recordar que el art. 1 PLSL-2013 añadía a estos requisitos que las SA o las SRL tuvieran "*como objetivo promover el acceso a la condición de socio de sus trabajadores con contrato por tiempo indefinido*". Esta referencia se ha omitido en el texto vigente lo que resulta, en nuestra opinión, sistemáticamente correcto porque no constituye un requisito adicional sino que se trata de una mera declaración de intenciones sin relevancia jurídica para la calificación administrativa aunque no por ello resulta de menor importancia. Con esta referencia se recordaba que la participación de los trabajadores indefinidos en el capital social es, precisamente, lo que justifica la pertenencia de este tipo social a la economía social, incardinándose en el mandato del art. 129.2 de la Constitución española¹⁸.

2.1. Titularidad mayoritaria del capital social de los trabajadores indefinidos

La LSLP exige en su art. 1.2.a) como primer requisito para poder calificar a una SA o una SRL como laboral "*Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido*"¹⁹.

Esta exigencia de que la titularidad mayoritaria del capital social la ostenten los trabajadores indefinidos debe conectarse con el reconocimiento legal en estas sociedades de dos clases de acciones o participaciones sociales: las de "*clase laboral*" y las de "*clase general*". Las primeras se definen como aquellas que son propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las de "clase general" como las restantes²⁰. Esta dualidad legal plantea si puede hablarse, en sentido técnico jurídico, de la existencia de dos clases de acciones o participaciones sociales. Algunos consideran que en puridad de términos no pueden considerarse clases porque su existencia no viene condicionada por la atribución de derechos especiales sino que dependen de si su titular es o no trabajador indefinido²¹. Otros,

¹⁷ Aunque pueda parecer de su lectura superficial que los requisitos vigentes coinciden sustancialmente con los del régimen anterior presentan, como veremos a lo largo del trabajo, importantes variaciones.

¹⁸ Vid. ANDREU MARTÍ, M.M., "Consideraciones", cit., p. 21.

¹⁹ Vid. idéntico requisito en art. 1 LSL.

²⁰ Cfr. arts. 5.2. LSLP; 6.1 derogada LSL y 5.2 PLSL-2013.

²¹ Vid. ALONSO ESPINOSA, F.J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio", cit., pp. 76-80; GÓMEZ CALERO, J., *Las sociedades laborales*, cit., p. 93.

por el contrario, consideraban que era posible hablar con propiedad de clases porque se sometían a distinto régimen de transmisión²²; argumento que hoy no se puede esgrimir porque la nueva LSLP ya no establece esta distinción²³.

A) Finalidad y medidas especiales para garantizarla

La finalidad de exigir que la titularidad mayoritaria del capital social sea de los trabajadores indefinidos conecta directamente con dos de los objetivos básicos de la sociedad laboral y que la caracterizan como entidad de la economía social: que estos trabajadores participen en el capital social y que ostenten el poder y dirección de la sociedad. Aunque ambos objetivos se encuentran, como es obvio, íntimamente relacionados pueden no ser necesariamente coincidentes si se aplicara el régimen jurídico ordinario de las sociedades de capital.

Este problema ya se planteaba en la práctica con el régimen jurídico anterior²⁴. De este modo, la finalidad de que los trabajadores indefinidos controlaran la sociedad laboral no se encontraba garantizada con la derogada LSL en especial en las SRL ya que en este tipo social no rige, como en las SA, el principio de proporcionalidad entre capital y derecho de voto²⁵. De este modo, la titularidad de la mayoría del capital social podía no suponer ni corresponderse con el control de la toma de decisiones en una SRL²⁶. Circunstancia que se acrecentaba por la posible existencia de participaciones sociales de la "clase laboral" sin derecho de voto, posibilidad que, como veremos, prohíbe la ley vigente. Este problema se solventaba en el art. 6.2. de la Proposición de Ley de la derogada LSL, que desapareció en trámite parlamentario, estableciendo el principio general en las sociedades laborales de que las acciones o participaciones sociales de igual valor nominal habrían de otorgar a sus titulares idénticos derechos. Concretamente señalaba que *"No será válida la creación de acciones o participaciones sociales que, de forma directa o indirecta, alteren la proporcionalidad entre el valor nominal de la acción o participación y el derecho de voto o el derecho de preferencia en la suscripción de nuevas acciones o en la asunción de nuevas participaciones sociales o en los derechos al dividendo y a la cuota de liquidación"*²⁷.

²² Con esta opinión vid., entre otros, NEILA NEILA, J.M., *Sociedades Laborales*, cit., pp. 146 y ss; PAGADOR LÓPEZ, J., *Las sociedades laborales*, cit., pp. 190-202; SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C./ GOÑI SEIN, J.L./ HUCHA CELADOR, F./ PERDICES HUETO, A., "Comentario al régimen", cit., pp. 136-137; SELVA SÁNCHEZ, L., "Consideraciones críticas acerca de la Proposición de Ley de Sociedades Laborales", *La Ley*, nº 4113, p. 1334; VALPUESTA GASTAMINZA, E.M./BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades*, cit., pp. 78-79.

²³ Por el contrario, el PLSL-2013 no solo mantenía esta distinción sino que la intensificaba. En profundidad vid. ANDREU MARTÍ, M.M., "Transmisión", cit., pp. 316 y ss.

²⁴ En las proposiciones de CONFESAL se proponía sustituir la referencia al "capital social" por los "derechos de votos" de los trabajadores indefinidos. En concreto, este requisito se traducía en que *"la mayoría de los derechos de voto pertenezcan a trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido"* (cfr. arts. 1.a) y 1.1 PLSL-2013 y PLSL-2009). Al convertir los derechos de voto en piedra angular de la calificación como "laboral" se garantizaba que en las sociedades laborales el poder de dirección lo ostentaran, en todo caso, los socios trabajadores indefinidos. Vid. nuestros comentarios en "Luces y sombras", cit., pp. 122-124; "Consideraciones", cit., pp. 21 y ss.

²⁵ BOLDÓ RODA, M.C., "Estatuto jurídico del socio (I). Derecho y deberes del socio", en AAVV, *Introducción al Derecho de sociedades de capital (dir. EMBID IRUJO, J.M.)*, ed. Marcial Pons, Madrid, 2013, pp. 159-178, esp. 175.

²⁶ Vid. LÁZARO SÁNCHEZ, E.J., "La calificación laboral", cit., p. 27.

²⁷ De hecho, la desaparición de este artículo provocó incongruencias entre la Exposición de Motivos de la derogada LSL y su articulado. Así, aquella señalaba que *"las participaciones de una Sociedad Laboral han de ser una radical igualdad, sin que se admita la creación de participaciones con diferentes clases de derechos"*. Vid. entre otros ALONSO ESPINOSA, F.J., "Especialidades", cit, p. 70; SANTOS MARTÍNEZ, V., "Sociedades laborales", cit., pp. 4442-4444; VALPUESTA GASTAMINZA, E.M./BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades*, cit., p. 86-87.

La reciente LSLP, consciente de este tradicional problema, anuncia en su Preámbulo que en la Ley "se incorporan nuevas medidas para asegurar el control de la sociedad por parte de los trabajadores" como son que las acciones y participaciones "sean de igual valor nominal y ... confieran los mismos derechos, lo que permite evitar posibles divergencias entre la propiedad del capital y el control efectivo de la sociedad". Sin embargo, esta proclamación de intenciones se contradice con el contenido de la Ley.

En concreto, el art. 5.1 LSLP señala que las acciones y participaciones, sean de clase laboral o general, "tendrán el mismo valor nominal y conferirán los mismos derechos económicos". Como se deduce de la literalidad del precepto transcrito la igualdad de derechos se limita a los derechos económicos y, como es evidente, el derecho de voto no se encuadra en este tipo de derechos sino en los de índole política, sobre los que nada señala la norma siendo de aplicación, en consecuencia, la LSC. Baste recordar que la prohibición de alterar la proporcionalidad entre el derecho de voto y el valor nominal afecta solo a las acciones y no a las participaciones sociales, siendo posible en las SRL la existencia de participaciones con voto plural. Por ello, la ley vigente no evita, al igual que la anterior, que puedan, a través de participaciones con voto plural, existir discordancias entre la titularidad del capital social y el control de la sociedad en las SRL que, además, son las más frecuentes. En consecuencia, resulta criticable que nuestro legislador no haya seguido la propuesta de CONFESAL que distinguía según que las acciones o participaciones fueran de clase laboral o general; exigiendo que las primeras confirieran los mismos derechos ya fueran económicos o políticos²⁸.

2.2. Límite general en la participación individual de los socios

Ningún socio puede ser "titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social" salvo una serie de supuestos excepcionales (art. 1.2.b) LSLP). Por tanto, con carácter general, para poder cumplir con esta exigencia cualquier sociedad laboral deberá tener un mínimo de 3 socios: bien 2 socios trabajadores por tiempo indefinido y otro que no lo sea, bien 3 socios trabajadores por tiempo indefinido. Esta regla general es idéntica a la establecida en el derogado art. 5.3 LSL²⁹.

Con la imposición de este límite cuantitativo se pretende garantizar que ningún socio individualmente considerado pueda tomar el control de la sociedad. Sin embargo, la consecución de este objetivo se ha venido cuestionando tradicionalmente porque la titularidad de determinada parte del capital social no implica necesariamente la proporcional cuota de poder en la sociedad. Por un lado, porque en las SRL laboral se permite el voto plural rompiéndose la proporcionalidad entre el valor nominal de las participaciones sociales y la intensidad del derecho de voto que estas atribuyen³⁰. Por otro, porque aún existiendo en una determinada sociedad laboral, sea SA o SRL, proporcionalidad estricta, tampoco puede asegurarse que la titularidad de una tercera parte del capital social atribuya al socio el poder de la sociedad, en especial en empresas de gran dimensión por el absentismo, dispersión de socios, etc³¹.

²⁸ Cfr. art. 5.4 PLSL-2013 que señalaba "las acciones o participaciones sociales de la clase laboral conferirán los mismos derechos".

²⁹ La PLSL-2013 proponía mantener en su art. 1.b) como límite general la tercera parte pero no del "capital social" sino de los "derechos de voto".

³⁰ Vid. crítica a la derogada LSL en ALONSO ESPINOSA, F.J., "Especialidades...", *cit.*, pp. 71-72 y 75-77; VALPUESTA GASTAMINZA, E.M./BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades*, *cit.*, p. 44.

³¹ Vid. PAGADOR LÓPEZ, J., *Las sociedades laborales*, *cit.*, pp. 71-73; PORTELLANO DÍEZ, P./MERCADER UGUINA, J., "La sociedad laboral", *cit.*, p. 52. Se ha llegado a proponer de *lege ferenda* que debería acomodarse la fijación de los límites al tamaño de la empresa, fijando límites altos para las pequeñas empresas y más pequeños para las grandes empresas. Vid. VALPUESTA GASTAMINZA, E.M./BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades*, *cit.*, pp. 44-45, nota a pie 30.

A) Excepciones al límite general

El límite general de que ningún socio pueda poseer más de un tercio del capital social se excepciona por la LSLP, cumpliendo una serie de requisitos, en dos supuestos: cuando se constituya por dos socios o cuando estos tengan una naturaleza especial. Vamos a estudiar cada uno de ellos.

Constitución por dos socios

La regla general de que en una sociedad laboral debe haber como mínimo tres socios se excepciona en el art. 1.2.b) p. 1 LSLP cuando la sociedad *"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"*.

Esta posibilidad se circunscribe temporalmente al momento de creación de la sociedad como, con técnica deficiente, reitera la norma. Además, deberán concurrir dos requisitos cumulativos: que los dos socios que constituyen la sociedad sean trabajadores indefinidos y que cada uno posea el cincuenta por ciento *"tanto del capital social como de los derechos de voto"*. Debemos detenernos, por su importancia, en que la exigencia es doble: cada uno de los socios debe ser titular no solo de la mitad del capital social, sino también de los derechos de voto³². En sentido contrario, se reconoce, pues, que es posible que no exista proporcionalidad entre el capital social y los derechos de voto que este atribuya; circunstancia posible en las SRL y que, en esos casos, podría impedir, como ya se ha apuntado, que sus socios ostentaran el control efectivo de la sociedad que es una de las finalidades de estas sociedades. Reiteramos que hubiera sido preferible que las acciones o participaciones de clase laboral, es decir, las que sean propiedad de los trabajadores indefinidos, confirieran los mismos derechos políticos y económicos y no solo estos últimos como proclama la vigente Ley (art. 5.1 LSLP).

En nuestra opinión, la circunstancia reseñada puede provenir de un error al reproducir el texto de la PLSL-2013 donde la piedra angular de la calificación de "laboral" se encontraba en los derechos de voto y no solo en la titularidad del capital social. Así, con un tenor casi idéntico, salvo por esta referencia, el art. 1.1.b). del PLSL-2013 establecía que los socios podrán poseer acciones o participaciones que representen más de la tercera parte de los derechos de voto cuando *"la sociedad laboral estuviera constituida por dos socios, en cuyo caso, estos deberán ser trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido y los derechos de voto deberán estar distribuidos por igual. Esta salvedad se establece por un plazo máximo de 36 meses desde la fecha de constitución de la sociedad"*.

Por último, advertir que esta posibilidad se configura como transitoria ya que se establece un plazo máximo de 36 meses desde la fecha de constitución de la sociedad para que se incorpore, al menos, un nuevo socio.

³² En nuestra opinión, la circunstancia reseñada puede provenir de un error al reproducir el texto de la PLSL-2013 donde la piedra angular de la calificación de "laboral" se encontraba en los derechos de voto y no solo en la titularidad del capital social. Así, con un tenor casi idéntico, salvo por esta referencia, el art. 1.1.b). del PLSL-2013 establecía que los socios podrán poseer acciones o participaciones que representen más de la tercera parte de los derechos de voto cuando *"la sociedad laboral estuviera constituida por dos socios, en cuyo caso, estos deberán ser trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido y los derechos de voto deberán estar distribuidos por igual. Esta salvedad se establece por un plazo máximo de 36 meses desde la fecha de constitución de la sociedad"*.

En cuanto a la justificación de esta excepción, se permite temporalmente constituir sociedades laborales con sólo dos socios para impulsar que se elija este tipo social, en especial, para la constitución de "microsociedades" laborales. O, al menos, que no se deseché esta opción por los emprendedores por presentar mayores obstáculos de constitución que el otro tipo social más representativo de la economía social: las sociedades cooperativas donde se viene admitiendo esta posibilidad.

Por la especial naturaleza del socio

El límite general de que ningún socio posea más de la tercera parte del capital social podrá superarse cuando "*Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social*" aunque sin llegar a alcanzar el cincuenta por ciento de dicho capital (art. 1.2.b) p. 2 LSLP). En definitiva, en estos casos la sociedad laboral tendrá, como en la regla general, tres socios aunque los enumerados, por su naturaleza especial, podrán tener más de la tercera parte del capital aunque sin alcanzar la mayoría.

En la LSL de 1997 se contemplaba esta excepción de modo muy similar aunque la nueva Ley amplía su ámbito de aplicación subjetivo. Así, sigue incluyendo, aunque con una terminología -acertadamente³³- simplificada, a las entidades públicas, a las de participación mayoritariamente pública y a las entidades no lucrativas³⁴, añadiendo a las entidades de la economía social.

La excepción a los límites generales se justifica en el caso de las entidades públicas o de participación mayoritariamente pública en permitir que las sociedades laborales busquen, para su viabilidad y adecuado sostenimiento, inyecciones de capital público. Debe advertirse que tal circunstancia deberá conciliarse, en todo caso, con la regulación sobre la libre competencia y la prohibición de ayudas públicas distorsionantes del mercado³⁵. Cuando se trate de entidades sin ánimo de lucro, la excepción trata también de permitir que puedan obtener capital, en este caso privado, para refinar las sociedades laborales. La inclusión como socios de naturaleza especial de las entidades de economía social puede ser eficaz como medida para reorganizar y redimensionar el tejido empresarial en aquellos sectores donde sea necesario par asegurar la supervivencia de la sociedad laboral³⁶.

Por último, señalar que el texto vigente prácticamente reproduce la PLSL-2013 aunque en esta también se proponía excepcionar a las entidades de capital riesgo³⁷ que hubieran podido constituir una útil herramienta temporal que permitiera, en una coyuntura económica desfavorable, captar recursos económicos.

³³ Sobre los problemas conceptuales y de determinación que plantean "las sociedades públicas participadas" y las "asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro" vid. PAGADOR LÓPEZ, J., *Las sociedades laborales*, cit., pp. 73-78.

³⁴ El art. 5.3 LSL se refería a "*sociedades laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones; ... las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro*".

³⁵ Vid. ALONSO ESPINOSA, F.J., "Especialidades", cit, p. 74; VALPUESTA GASTAMINZA, E.M./BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades*, cit., p. 45.

³⁶ Las sociedades de economía social se introdujeron como posible excepción a los límites generales de tenencia de derechos de votos en la segunda versión de la PLSL-2009 de CONFESAL.

³⁷ Cfr. arts. 1.b).ii PLSL-2013 y art. 1.2 PLSL-2009. Vid. ANDREU MARTÍ, M.M., "Luces y sombras", cit., p. 126; "Consideraciones", cit., pp. 25-27.

2.3. Relación del número de horas trabajadas por los trabajadores indefinidos que no sean socios y el conjunto de los socios trabajadores

El tercer requisito que debe cumplir una SA o una SRL para poder ser calificada como laboral es que el número de horas-año que hayan trabajado los trabajadores indefinidos que no sean socios no supere el cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año que hayan trabajado el conjunto de los socios trabajadores.

Este requisito es, sin duda, el más criticado y problemático, así como uno de los más cambiantes en las distintas propuestas de reforma y en la redacción legal final. El derogado art. 1.2 LSL exigía un porcentaje distinto en función del número de socios trabajadores que tuviera la empresa. Así, las horas al año trabajadas por los trabajadores indefinidos no socios, no podía superar el quince por ciento del total de horas al año trabajadas por los socios trabajadores; aumentándose este porcentaje al veinticinco por ciento si la sociedad tenía menos de veinticinco socios trabajadores.

En definitiva, la nueva Ley establece un mismo límite porcentual, el cuarenta y nueve por ciento, con independencia del número de socios trabajadores que tenga la sociedad. Este límite único, además, es de más fácil cumplimiento, más suave, que los anteriormente vigentes.

A título informativo, señalar que la PLSL-2009 proponía eliminar este requisito por considerar, probablemente, que mantener cualquiera de estos porcentajes podía resultar, por su carácter cambiante, de difícil cumplimiento en algunas ocasiones³⁸. Por el contrario, la PLSL-2013 proponía mantenerlo aunque modificándolo en parecido sentido al del texto vigente³⁹. Así, también exigía un único límite con independencia del número de socios trabajadores aunque este se fijaba en un cincuenta por ciento. Además, proponía que, en todo caso, se permitiera contratar a un trabajador asalariado indefinido; propuesta que la Ley no ha contemplado. Tampoco ha prosperado que este requisito porcentual no resultará de aplicación a las sociedades laborales de nueva creación durante sus primeros tres años de actividad. Consideramos que esta propuesta hubiera sido aconsejable para incentivar la elección por los emprendedores de este tipo social y facilitar la puesta en marcha de la empresa⁴⁰.

2.4. Plazo para subsanar la trasgresión de los requisitos

La superación de alguno de los límites enumerados, a salvo de las excepciones previstas, es una de las causas legalmente fijadas para que la SAL o la SRL puedan perder su calificación como "*laboral*"⁴¹. A efectos de evitar tal descalificación, la Ley establece unos plazos para que la sociedad pueda cumplirlos de nuevo.

Los plazos establecidos no son uniformes sino que varían según los límites que la sociedad haya trasgredido⁴².

Cuando se haya trasgredido la exigencia de que la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores indefinidos o la relativa a los límites en la participación individual de los socios en dicho capital, el plazo que se concede para que la sociedad acomode la situación de sus socios es de dieciocho meses a contar desde el primer

³⁸ Vid. ANDREU MARTÍ, M.M., "Luces y sombras", *cit.*, p. 124.

³⁹ Cfr. art. 1.1.c) PLSL-2013.

⁴⁰ Vid. ANDREU MARTÍ, M.M., "Consideraciones", *cit.*, p. 28.

⁴¹ Cfr. arts. 15.1 LSLP y 16.1 derogada LSL.

⁴² Por el contrario, las distintas Propuestas de CONFESAL proponían unificar el plazo para solventar cualquier transgresión de los requisitos exigidos. En concreto, se fijaba un año en la propuesta de 2009 y tres en la de 2013 (arts. 1.3 PLSL-2009 y 1.2 PLSL).

incumplimiento (art. 1.2.b) i.f. LSLP). La anterior Ley no establecía plazo si se transgredía la primera exigencia, fijando para la segunda un plazo de un año (art. 5.3 p. 2º derogada LSL).

Cuando se incumpla el límite porcentual máximo del cuarenta y nueve por ciento entre el número de horas trabajadas por los trabajadores indefinidos que no sean socios y el conjunto de los socios trabajadores, se concede, con carácter general, un plazo máximo de doce meses. No obstante, se podrán conceder hasta dos prórrogas de doce meses máximo siempre que se acredite en cada solicitud que se avanza en la adaptación. En definitiva, se puede llegar a disponer de un máximo de tres años. El régimen anterior establecía también un plazo inicial máximo de tres años pero era más rígido ya que cada año debía reducirse el exceso, como mínimo, en una tercera parte⁴³. Así, se encontraban tasadas anualmente las mejoras mientras que el sistema actual es más flexible porque solo exige ir "*avanzando en la adaptación*".

También se contempla por vez primera⁴⁴ el supuesto específico en el que el incumplimiento del límite porcentual se deba a casos de subrogación legal o convencional de trabajadores. En estos casos el plazo de adaptación se amplía a treinta y seis meses pudiendo llegar, solicitando prórrogas, a cinco años.

La sociedad está obligada a comunicar al Registro de Sociedades Laborales, en el plazo de un mes desde que se produzcan, la superación de cualquiera de los límites, las circunstancias que la han originado, así como su adaptación posterior a las exigencias legalmente previstas (art. 1.3 LSLP).

3. LA SOCIEDAD PARTICIPADA POR LOS TRABAJADORES: ¿UNA NUEVA MODALIDAD SOCIETARIA?

Este encuadramiento de la sociedad laboral en el panorama societario del siglo XXI resultaría incompleto sin una referencia, siquiera breve, a un nuevo concepto, la sociedad participada por los trabajadores, que, como veremos, dada la parquedad legislativa y la ausencia de discusiones previas sobre su caracterización y, en especial, sobre su funcionalidad y utilidad conduce a más interrogantes que certezas.

Así, la LSLP introduce, también partiendo del tipo social básico de SA o SRL, una nueva modalidad societaria: la sociedad participada por los trabajadores a la que dedica el capítulo III. En concreto, los arts. 18, 19 y 20 en los que se limita a tratar de conceptualarla y delimitarla, anticipamos que de modo defectuoso y confuso, sin establecer ningún régimen jurídico específico para la misma ni tampoco qué consecuencias genera la inclusión en esta modalidad.

Estas sociedades se definen como aquellas SA o SRL que, sin alcanzar los requisitos exigidos para poder ser calificadas como sociedades laborales, cumplan alguno de los requisitos o principios legalmente enumerados y soliciten esta calificación según el procedimiento administrativo que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social establecerá reglamentariamente.

Estos requisitos son: que alguno de sus trabajadores posean participación en el capital social, en los resultados de la sociedad, en los derechos de voto o en la toma de decisiones de la sociedad; que la sociedad adopte una estrategia para fomentar la incorporación de trabajadores a la condición de socios o promueva una serie de principios que también enumera la LSLP curiosamente en el precepto anterior. Estos

⁴³ Cfr. art. 1.2. p. 2º derogada LSL.

⁴⁴ La PLSL-2013 iba más allá proponiendo que para calcular los límites porcentuales "*no se tomarán en cuenta los trabajadores integrados por subrogación legal o convencional y los que se incorporen en actividades sometidas a esta subrogación*" (cfr. art. 1.1.c).

principios son: "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*".

Aunque desborda el ámbito de este trabajo un análisis detallado de los elementos delimitadores de esta reciente modalidad societaria, baste apuntar que no parecen responder a la finalidad descrita en el propio Preámbulo de su Ley de creación. En este se considera como sociedad participada por los trabajadores a cualquier sociedad en la que los socios trabajadores posean capital social y derechos de voto. Sin embargo, si se atiende a los requisitos legalmente descritos es perfectamente posible que una sociedad merezca tal calificación sin que entre los socios se cuente con trabajador alguno; por ejemplo porque lleva a cabo políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de cohesión social o de cualesquiera de los principios antes enumerados. Además, todos estos principios pueden predicarse de otras modalidades de empresa o de instituciones ajenas al mercado. Para añadir más confusión, tras esta heterogénea, entremezclada y criticable enumeración de requisitos y principios, el legislador añade criterios de actuación, no se sabe si a la propia sociedad o a sus administradores⁴⁵, de diligencia, lealtad, responsabilidad y transparencia, además de la promoción de políticas como "*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. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia*" (arts. 18 y 19 LSLP).

En definitiva, habrá que esperar al desarrollo normativo de esta modalidad societaria para poder pronunciarse sobre su conveniencia aunque, con los escasos elementos con los que ahora contamos, coincidimos con la más ilustre doctrina⁴⁶ en que parece la "*pariente pobre*" del Derecho de sociedades y en que quizá convendría prescindir de ella en nuestro panorama societario.

⁴⁵ Véase en este sentido crítica en EMBID IRUJO, J.M., "La sociedad participada por los trabajadores", en http://www.commenda.es/actualidad_interior/260/la-sociedad-participada-por-los-trabajadores, p. 1.

⁴⁶ EMBID IRUJO, J.M., "La sociedad participada", cit., p. 1.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO ESPINOSA, F.J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio", AAVV, *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)* (dir. ALONSO ESPINOSA, F.J.), ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 67-99.
- ANDREU MARTÍ, M.M., "Transmisión de acciones y participaciones sociales en la reforma propuesta de la Ley de Sociedades Laborales", *Revista CIRIEC-España, Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 25, 2014, pp. 313-341.
- "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.
- "Luces y sombras de la reforma de la Ley de sociedades laborales", *Revista CIRIEC-España, Revista jurídica de Economía social y Cooperativa*, nº 21, 2010, pp. 119-144.
- BATLLE SALES, G., "Notas sobre sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las PYMES", en AAVV, *Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez*, Madrid, 1996, vol. II, pp. 1521-1536.
- CANO LÓPEZ, A., "Algunas reflexiones tópicas al hilo de una singular y necesaria propuesta de reforma", *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriec*, nº 19, 2008, pp. 159-171.
- "Reflexiones acerca de un nuevo instrumento societario: la Ley 4/1997, de 24 de marzo de sociedades laborales", *Revista de Derecho de Sociedades*, nº 8, 1997, pp. 194-213.
- CIVERA GARCÍA, A., "Consideraciones en torno a la nueva Ley de Sociedades laborales", *RGD*, nº 634-635, 1997, pp. 9181-9195.
- EMBID IRUJO, J.M., "La sociedad participada por los trabajadores", en http://www.commenda.es/actualidad_interior/260/la-sociedad-participada-por-los-trabajadores
- FAJARDO GARCÍA, G., "Aspectos societarios de la reforma de la Ley de sociedades laborales", *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriec*, nº 19, 2008, pp. 141-158.
- GÓMEZ CALERO, J., *Las sociedades laborales*, ed. Comares, Granada, 1999.
- GÓMEZ PORRUA, J.M., "La nueva regulación de las sociedades laborales", *DN*, nº 80, 1997, pp. 1-30.
- LÁZARO SÁNCHEZ, E.J., "La calificación laboral de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de su adquisición y pérdida", en AAVV, *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)* (dir. ALONSO ESPINOSA, F.J.), Valencia, 1997, pp. 17-45.
- MONTOLÍO HERNÁNDEZ, J.M., *Sociedades Anónimas Laborales: Análisis jurídico-económico de la Ley*, 2ª ed., ed. Fundescoop, Madrid, 1986.
- NEILA NEILA, J.M., *Sociedades Laborales. Análisis sistemático de la Ley 4/1997, de 24 de marzo*, Madrid, 1998.
- 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, pp. 173-177.
- PAGADOR LÓPEZ, J., *Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca*, en *Tratado de Derecho Mercantil*, t. XII, vol. 2º, ed. Marcial Pons, Madrid, 2005.
- REYNA FERNÁNDEZ, S., "La Ley de Sociedades Anónimas Laborales y normativa de ayudas a la economía social", en AAVV, *Las Sociedades Anónimas Laborales ante la CEE*, ASLE, Bilbao, 1986.
- SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C., "Propuesta de reforma de la Ley de 1997 de sociedades laborales", *Revista Jurídica de Economía Social y cooperativa, Ciriec*, nº 19, 2008, pp. 179-187.

- SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C./ GOÑI SEIN, J.L./ HUCHA CELADOR, F./ PERDICES HUETO, A., *Sociedades Laborales (Ley 4/1997, de 24 de marzo)*, en *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles (dir. URÍA, R./ MENÉNDEZ, A./ OLIVENCIA, M.)*, t. XV, Madrid, 2000.
- 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.
- SELVA SÁNCHEZ, L., "Consideraciones críticas acerca de la Proposición de Ley de Sociedades Laborales", *Revista Jurídica La Ley*, nº 4113, 2 de septiembre de 1996.
- VALPUESTA GASTAMINZA, E.M./BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades laborales*, ed. Aranzadi, Pamplona, 1998.