

CES
COOPERATIVISMO E ECONOMÍA SOCIAL
Núm. 40 (2017-2018), páxs. 105-131
ISSN: 1130-2682

LA NUEVA REGULACIÓN DEL ÓRGANO DE
ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES.
EN ESPECIAL, SOBRE SUS DEBERES DE CONDUCTA

*NEW REGULATION FOR BOARD OF ADMINISTRATORS
IN THE LAW OF LABOR COMPANIES. IN SPECIAL,
ABOUT THEIR DUTIES OF CONDUCT*

MARÍA ISABEL GRIMALDOS GARCÍA*

Recepción: 24/05/2018 - Aceptación: 3/12/2018

* Profesora titular de Derecho Mercantil, Universidad de Murcia. Dirección de correo electrónico: grimald@um.es

RESUMEN

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas ha modificado el régimen aplicable al órgano de administración de este tipo de entidades. Tres son las materias especialmente relevantes. En primer lugar, se ha derogado la obligación de elegir a los miembros del consejo de administración por el sistema de representación proporcional cuando en el seno de la sociedad concurren socios trabajadores y socios no trabajadores o generales. En segundo lugar, la nueva Ley ha explicitado el conjunto de competencias y facultades de los administradores de las sociedades laborales y las precauciones debidas en el caso de delegación de las mismas. Por último, resulta particularmente interesante el conjunto de deberes exigibles a los administradores para el correcto ejercicio de su cargo, y la subordinación de aquellos al especial “interés social” de las sociedades laborales.

PALABRAS CLAVE: sociedad laboral; administradores; economía social; responsabilidad social de la empresa; interés social.

ABSTRACT

Law 44/2015, 14th October, of Labor companies modified the legal regimen to be applied to the Board of administrators of this company type. There are three relevant subjects in relation to this topic. First, it has been repealed the necessary election of member of the board by the system of proportional representation when there are working partners and no working partners. Second, the Law has established the set of powers and faculties that correspond to the Board and, also, the precautions due in case of its delegation. Lastly, it is especially interesting the set of duties applied to administrators, and its subordination to the special “company interest” of Labor companies.

KEYWORDS: Labor company; administrators; Social Economy; Corporate Social Responsibility; company interest.

SUMARIO: 1. INTRODUCCION. 2. EL SISTEMA DE REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES. 3. LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN 4. LA DELEGACIÓN DE FACULTADES. 5. LOS DEBERES DE CONDUCTA EXIGIBLES A LOS ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN EL EJERCICIO DE SU CARGO. 5.1. Introducción. 5.2. El interés social de la sociedad laboral y su incidencia en la conducta requerida a los administradores. 5.2.1. Los principios orientadores de la actuación del órgano de administración. La RSC. 5.2.2. Las consecuencias inmediatas del nuevo patrón de comportamiento. 5.2.3. Las políticas de RSC que deben promover los administradores de las sociedades laborales. 5.3. Diligencia y lealtad.

SUMMARY: 1. INTRODUCTION. 2. THE PROCEDURE OF PROPORTIONAL REPRESENTATION IN THE ELECTION OF MEMBERS OF BOARD OF ADMINISTRATORS IN LABOR COMPANIES. 3. THE COMPETENCIES OF MANAGEMENT AND REPRESENTATION. 4. DELEGATION OF POWERS AND FACULTIES. 5. ENFORCEABLE DUTIES OF CONDUCT. 5.1. Introduction. 5.2. The social interest of labor society and its impact on the required behaviour. 5.2.1. The guiding principles for the action of the Board of Directors. The CSR. 5.2.2. The immediate consequences of the new pattern of behavior. 5.2.3. The policies of CSR that the administrator of the labor companies should promote. 5.3. Diligence and loyalty to the company.

1 INTRODUCCIÓN

La Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales fue la primera norma con este rango que vino a introducir una regulación global de este tipo social en nuestro Ordenamiento. Respecto al órgano de administración, su regulación se remitía a la LSA en virtud del artículo 2 de la Ley citada. Salvo en un aspecto. El art. 14 de la Ley 15/1986 estableció la obligación de que, en el caso de que hubiera en la sociedad dos clases de acciones, de socios trabajadores y de socios no trabajadores, ambas debían estar “representadas proporcionalmente a sus aportaciones al capital en los órganos administradores de la Sociedad que serán los señalados en las normas reguladoras de las Sociedades Anónimas”. Ninguna otra referencia se hacía al régimen del órgano de administración cuya ordenación se confiaba, por remisión, a la entonces vigente Ley sobre el régimen jurídico de Sociedades Anónimas, de 17 de julio de 1951 (arts. 71 a 83). La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades laborales también se limitó, como explicaremos con más detalle en el epígrafe siguiente, a imponer el sistema de representación proporcional de los socios laborales y no laborales en el consejo de administración (*ex art. 137 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, de 22 de diciembre de 1989, en adelante LSA*), sin regular ningún otro extremo del régimen jurídico del órgano de administración, remitido a la LSA de 1989 o a la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, de 23

de marzo de 1995 (en adelante LSRL), según el caso. La Ley 44/2015, de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante LSLP) supone un giro radical en este punto. En primer lugar, elimina la obligatoriedad del sistema de representación proporcional de los socios laborales y no laborales en el consejo que ha estado vigente durante 29 años. En segundo lugar, y de forma totalmente novedosa, no se remite a las normas correspondientes para establecer cuáles sean las competencias de sus miembros, sino que las explicita y establece su régimen en caso de delegación. Y lo mismo sucede con el patrón de conducta exigible a los administradores. En lugar de remitirse al paradigma propio de las sociedades de capital, a pesar de serlo la sociedad laboral (lo que se venía haciendo hasta la aprobación de la Ley), se construye uno nuevo, que pretende recoger las peculiaridades propias de las entidades de Economía Social a las que la sociedad laboral pertenece.

A estas novedades dedicamos el presente estudio.

2 EL SISTEMA DE REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES

La nueva regulación de la estructura del órgano de administración ex LSLP ha introducido importantes reformas en esta materia como ya hemos adelantado. La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales remitía al régimen general de la LSA o de la SRL (Disp. Final Primera) salvo por lo dispuesto en su art. 12, precedente del actualmente en vigor art. 13.2 LSLP. Aquella norma ordenaba, en primer lugar, que “Si la sociedad estuviera administrada por un consejo de administración, el nombramiento de los miembros de dicho consejo se efectuará necesariamente por el sistema proporcional regulado en el artículo 137 de la Ley de Sociedades Anónimas y en las disposiciones que lo desarrollan” para terminar prescribiendo, en segundo lugar, que “Si no existen más que acciones o participaciones de clase laboral, los miembros del consejo de administración podrán ser nombrados por el sistema de mayorías”.

Cuando todos los socios de una sociedad laboral eran socios trabajadores, podían elegir cualquiera de las formas de estructura de órgano de administración permitidas por la LSA o LSRL entonces en vigor. Sin embargo, de concurrir como socios los dos tipos posibles dentro de una sociedad laboral, socios trabajadores y socios generales, el legislador comprendió la necesidad de protección de estos últimos socios frente a los primeros por la sencilla y evidente razón de que los socios generales eran (son) estructuralmente minoritarios en la junta de socios. En consecuencia, la elección de los miembros del consejo por el sistema de mayorías hubiera subordinado en todo caso el interés de estos últimos al de los socios necesariamente mayoritarios, los socios laborales.

El aparente acuerdo doctrinal¹ sobre la finalidad de la norma fue acompañado, sin embargo, por un interesante debate sobre varias cuestiones esenciales que la misma no resolvía (al menos explícitamente).

Por un lado, se mantenía que en el caso de que la sociedad laboral contara con las dos clases de acciones o participaciones posibles, laborales y generales, el art. 12 de la Ley de Sociedades Laborales de 1997 imponía como forma de administración el consejo, y la elección de sus miembros a través del sistema de representación proporcional². De no entenderse la norma de tal modo, la tutela del socio no trabajador, y por tanto, minoritario, se hacía depender de la voluntad de los socios trabajadores, mayoritarios, que podrían elegir cualquier otra forma de administración para obviar la protección que a los primeros procuraba el art. 12 citado³. Con esta interpretación se posibilitaba alcanzar la finalidad perseguida por el legislador, esto es, que participaran en el órgano de administración los socios no trabajadores, obligadamente minoritarios en el seno de la sociedad laboral.

Por otro lado, sin embargo, se defendía una interpretación literal del art. 12 de la Ley de Sociedades Laborales de 1997. Conforme a esta, los socios eran libérrimos para adoptar cualquiera de las formas de administración previstas para la SA y la SL ya que el art. 12 sólo se refería a cómo elegir a los administradores cuando la sociedad había optado por el consejo de administración⁴.

El artículo 13.2 de la vigente LSLP despeja las dudas que planteaba el art. 12 precedente ya citado. Aquél establece que si la sociedad está gobernada por un consejo de administración los titulares de acciones o participaciones de la clase general *podrán agruparse* para elegir a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional ex art. 243 del Texto Refundido de la Ley de Socie-

¹ CANO LOPEZ, A., *La Sociedad Laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, CES, Madrid, 2002, p. 368; BOQUERA MATARREDONA, J., “El órgano de administración en las Sociedades Laborales”, *CIRIEC-España. Revista Jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 13, 2002, p. 114; “(este régimen) pretende conseguir, en la práctica, una protección para los socios minoritarios —los no trabajadores—, a los que se facilita el acceso al gobierno de la sociedad”, en palabras de SÁENZ DE ALBIZU, J.C./GOÑI SEIN, J. L./HUCHA CELADOR, F./ PERDICES HUETOS, A.B., *Comentario al Régimen Legal de las Sociedades Mercantiles*, Tomo XV, *Sociedades Laborales* (Ley 4/1997, de 24 de marzo), Civitas, Madrid, 2000, p. 240.

² CANO LOPEZ, A., *La Sociedad Laboral*, cit., p. 369.

³ CANO LOPEZ, A., *La Sociedad Laboral*, cit., p. 369.

⁴ BOQUERA MATARREDONA, J., “El órgano de administración en las Sociedades Laborales”, cit., p. 113; SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C./ GOÑI SEIN, J.L./ HUCHA CELADOR, F./ PERDICES HUETO, A., “Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles”, t. XV, *Sociedades Laborales*, cit., p. 237; GÓMEZ CALERO, J., *Las Sociedades Laborales*, Comares, Granada, 1999, p. 138; BATLLE SALES, G., “Consecuencias jurídicas del carácter “laboral” en la organización social de la sociedad”, en AAVV, *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997, p. 55.

dades de Capital de 2 de julio de 2010 (LSC). Por el contrario, el art. 12, establecía que tal elección *se efectuaría necesariamente* por el sistema proporcional regulado por el art. 137 LSA. En consecuencia, es obvio que la elección por el sistema proporcional ha pasado de ser *una carga o deber* en el caso de elegirse como forma de administración el consejo, a una mera *facultad potestativa* de los socios no trabajadores. Esta diferencia implica que el legislador ha optado por un sistema totalmente opuesto al que existía hasta la entrada en vigor de la LSLP y, con ello, ciertas tesis interpretativas del régimen de las mismas en materia de elección de administradores en caso de concurrir acciones o participaciones laborales y generales han de ser olvidados.

Con el sistema previsto por el art. 12 de la Ley 4/1997 se defendió también, en primer lugar, que la agrupación de acciones o participaciones sociales sólo era posible entre las de la misma clase⁵. En, segundo lugar, que, en caso de que en una sociedad anónima laboral se hubieran emitido acciones sin voto de la clase general como mecanismo de financiación, éstas tendrían derecho a agruparse para su participación en la elección de consejeros. Aunque también se mantuvo una postura totalmente contraria basada en la aplicación del art. 92.2 LSA que prohibía la agrupación de estas acciones a los efectos de la designación de vocales del consejo de administración por el sistema de representación proporcional⁶. Y por último, que la facultad discrecional de separación de administradores debía ser atenuada para no atentar contra los derechos de los socios minoritarios. De tal modo, la junta podría cesar a cualquier administrador nombrado por el sistema de representación proporcional sólo si mediaba justa causa para ello. Tras su cese, el sustituto debía ser nombrado por el mismo grupo que nombró al cesado⁷. Sin embargo, de no mediar justa causa (revocación *ad nutum*) la Junta no debería instar la revocación, sino que debería instarla el grupo de socios que procedió a su elección en virtud del sistema de elección proporcional⁸.

Como ya advertimos, el sistema de representación proporcional ha dejado de ser un imperativo legal para convertirse en una facultad. Aun cuando la LSLP no estableciera nada al respecto, la aplicación de este sistema sería de naturaleza voluntaria para las sociedades anónimas laborales por remisión de aquella a la LSC (art. 253 LSC), que lo configura así con carácter general para las SAs. No obstante, la nueva Ley precisa aclarar esta materia porque supone una novedad

⁵ CANO LOPEZ, A., *La Sociedad Laboral*, cit., p. 370; BOQUERA MATARREDONA, J., “El órgano de administración en las Sociedades Laborales”, cit., p. 118; NEILA NEILA, J.M., *Sociedades Laborales*, Dykinson, Madrid, 1998, p. 241.

⁶ BOQUERA MATARREDONA, J., “El órgano de administración en las Sociedades Laborales”, cit., p. 118.

⁷ CANO LOPEZ, A., *La Sociedad Laboral*, cit., p. 370.

⁸ BOQUERA MATARREDONA, J., “El órgano de administración en las Sociedades Laborales”, cit., p. 121.

radical respecto a la Ley anterior. Además, porque, con ello, permite el uso de este sistema también a las Sociedades de Responsabilidad Limitada Laborales (tal como hacía la Ley 4/1997) respecto de las que el art. 253 LSC no establece esta posibilidad.

Que el sistema de elección proporcional de los consejeros haya pasado de ser un deber a una mera facultad dentro de las Sociedades Laborales excluye las tesis que avanzamos en párrafos anteriores. Parece evidente que, con la nueva regulación en esta materia, el legislador debilita la protección de los socios no trabajadores cuando concurren con trabajadores para la elección de los miembros del consejo. Por eso es inútil preguntarse en la actualidad si las sociedades laborales deben estructurar su órgano de administración necesariamente como consejo, o cabe elegir cualquier otra forma de las admitidas para las SLs o SAs por la LSC. Puesto que la tutela al socio minoritario ha decaído normativamente en este ámbito parece lógico inferir que al legislador le resulta indiferente en qué forma se configure el órgano de administración en la sociedad laboral: administrador único, mancomunados, solidarios o consejo de administración materia cuya elección queda a la libertad absoluta de los socios; también carece de sentido preguntarse acerca de qué tipo de acciones o participaciones podrán agruparse cuando se elija el consejo como forma de órgano de administración y el sistema de representación proporcional como modo de elección de los consejeros caso de existir acciones o participaciones laborales y generales simultáneamente en la sociedad laboral. Parece evidente que podrán agruparse en cualquier modo, aun cuando se mezclen en el grupo de electores tanto socios trabajadores como no trabajadores.

Cabe señalar, por último, que la agrupación de acciones o participaciones sin derecho de voto a estos efectos resulta inviable con la nueva ley ya que prohíbe, expresamente, la creación de estas (art. 5.1 LSLP *in fine*).

3 LAS COMPETENCIAS DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

La LSLP (art. 13.1) atribuye a los administradores la competencia de gestionar la sociedad, lo cual implica la obligación de llevar a cabo todas las tareas necesarias para la buena marcha empresarial de la entidad. Esta competencia no introduce ninguna novedad respecto al régimen general de los administradores propio de la LSC. Incluso podía haber sido obviada dada la remisión realizada por la Disp. Fin. Tercera.

Obviamente no es posible concretar *a priori* en qué cuidados típicos ha de concretarse esta obligación de gestión ya que ello dependerá, en gran medida, de las características de cada sociedad laboral y de las circunstancias históricas y económicas de cada momento. No obstante, sí cabe afirmar que compete a los administradores la realización de todas aquellas labores que se conforman como su

círculo competencial básico⁹ y que resultan precisas para alcanzar el objeto social. Esto es, han de encargarse de la gestión “ordinaria” de la compañía: de resolver los asuntos que diariamente afectan a la misma en el desenvolvimiento habitual de sus negocios, de planear cuáles serán las iniciativas empresariales presentes y futuras a fin de realizar el objeto y fin social, y de ordenar y controlar, a tal fin, los elementos personales y materiales de la misma.

Es incierto, sin embargo, si dentro de sus competencias cabe incluir los actos de gestión “extraordinaria”, es decir, aquellos que afectan a actividades que no son las que normalmente realiza la sociedad laboral en el tráfico como puede ser la transmisión de parte del patrimonio empresarial, la constitución de hipotecas inmobiliarias, etc. Quizás haya de considerarse que forman parte de las competencias de los administradores siempre que tales actuaciones valgan, aun de modo secundario, a la obtención del objeto social¹⁰. Sin embargo, es difícil pronunciarse de forma general y abstracta y con carácter previo, por lo que habrán de ser los tribunales los que, en cada caso concreto, y ante el conflicto entre los órganos sociales, se pronuncien.

La norma también confiere a los administradores, junto a la competencia de gestión, la de representación, esto es, el poder de vincular contractualmente a la sociedad con los terceros con los que se relaciona en el tráfico mercantil.

Se trata de una representación de carácter orgánico¹¹, de modo que la sociedad resulta vinculada con los terceros siempre que los administradores hayan actuado

⁹ Acerca de la competencia de gestión como básica e inderogablemente vinculada a los administradores resulta de interés la Resolución DGRN de 31 de octubre de 1989 (RJ\1989\7052): “La función de gestión social atribuida a los administradores es incompatible por su propia naturaleza con las especiales características de un órgano colegiado como es la junta general...”.

¹⁰ Véase MARTÍNEZ SANZ, F./PÜTZ, A., “De los administradores”, *Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas: Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas* (coord. por Arroyo Martínez, Embid Irujo, Górriz López), Vol. 2, Tecnos, Madrid, 2009, p. 1369. Al respecto, la Resolución de la DGRN de 25 de abril de 1997 (RJ1997/3597): “Es doctrina reiterada de este Centro Directivo que la delimitación del objeto social define el contenido mínimo, pero también el máximo, del ámbito de las facultades representativas del órgano gestor (artículo 129 de la Ley de Sociedades Anónimas), y que, aun cuando es cierta la dificultad de determinar «a priori» si un acto concreto trasciende o no a ese ámbito, en todo caso quedan excluidas aquellas actuaciones claramente contrarias al objeto social, esto es, las contradictorias o denegatorias del mismo.”

¹¹ Sobre el concepto de representación orgánica se ha pronunciado la DGRN en Resoluciones de 12 septiembre 1994, 30 de diciembre 1996 y 24 de noviembre de 1998. En esta última (RJ 1998\9448) se lee: “... la representación orgánica constituye el instrumento a través del cual el ente societario manifiesta externamente la voluntad social y ejecuta los actos necesarios para el desenvolvimiento de sus actividades; es el propio ente el que actúa, siendo, por tanto, un elemento imprescindible de su estructura y conformación funcional, y sus actos directamente vinculantes para el órgano actuante, por lo que, en puridad, no puede afirmarse que exista una actuación «alieno nomine», sino que es la propia sociedad la que ejecuta sus actos a través del sistema de actuación legal y estatutariamente establecido...”.

dentro del ámbito competencial típico que le es asignado legalmente, incluso aunque existan pactos sociales en otro sentido.

A la hora de configurar y atribuir el poder de representación, los pactos sociales deben sujetarse a lo previsto por la norma para los distintos modos de organizar la administración social.

Así, cuando la misma se asigne a un administrador único, el poder de representación corresponde a éste en exclusiva, sin que sea posible exigir estatutariamente el concurso de otra persona u órgano social para que la entidad quede obligada frente a terceros.

En caso de varios administradores solidarios, el poder de representación corresponde a cada uno de ellos separada y solidariamente. Es decir, todos y cada uno de ellos de forma autónoma e individual pueden vincular a la sociedad frente a terceros dentro de sus límites competenciales. Cabe que los estatutos o la junta general distribuyan ciertas facultades entre los administradores solidarios de forma diversa, mas la eficacia de este reparto competencial tiene, según la norma, “un alcance meramente interno” (art. 233.2.b. LSC). En consecuencia, es posible que vía estatutaria o por acuerdo de la junta, los administradores solidarios tengan asignadas tareas distintas atendiendo a criterios como las áreas geográficas, los sectores de actividad de la empresa, los tipos de clientes, etc. pero se trata de una división con eficacia estrictamente interna, esto es, con trascendencia en orden a la facultad de gestión, pero sin valor frente a los terceros, respecto de los que cada administrador solidario representa globalmente a la sociedad sin más límites que los señalados *ex lege*¹².

En el caso de administradores conjuntos, si la sociedad laboral fuere una anónima no podrán ser más de dos (si así fuera, constituirán consejo de administración). La sociedad laboral de responsabilidad limitada, por el contrario, no tiene limitado legalmente el número de administradores que pueden serlo de forma mancomunada. Conforme a este modelo, los administradores deberán actuar conjunta o mancomunadamente como cotitulares del poder de representación¹³. Ello significa que han de tomar sus decisiones por unanimidad y que resulta precisa la concurrencia de todos ellos para representar a la sociedad frente a terceros (cfr.

¹² En este sentido la Resolución de la DGRN de de 7 diciembre 1993 (RJ 1993\9863): “... la alteración del esquema legal de atribución del poder de representación al órgano de administración ... queda excluida de la autonomía de la voluntad, salvo en la esfera meramente interna en la que son posibles disposiciones estatutarias modalizadoras o excepcionadoras del ejercicio individual del poder de representación...”.

¹³ En la SRL, si hubiera más de dos, por al menos dos de ellos en la forma determinada por los estatutos (art. 233.2. c LSC).

arts. 124 y 185 del Reglamento del Registro Mercantil de 19 de julio de 1996, en adelante RRM)¹⁴.

En el supuesto de consejo de administración, el poder de representación corresponde al propio consejo, que ha de actuar de forma colegiada.

En cuanto al ámbito del poder de representación, el art. 234 LSC dispone que “la representación se extenderá a todos los actos comprendidos en el objeto social delimitado en los estatutos”. Así pues, el poder de representación de los administradores tiene un contenido legal típico e inderogable que comprende todas las actividades que de forma directa o indirecta sean convenientes para alcanzar el objeto social determinado estatutariamente. En beneficio de los terceros que se relacionan con la sociedad y de la agilidad del tráfico mercantil “cualquier limitación de las facultades representativas de los administradores, aunque se halle inscrita en el Registro Mercantil, será ineficaz” frente a los mismos (art. 234.1 párr. 2º LSC). De tal modo se exime a aquellos de tener que averiguar en cada caso el ámbito de representación exacto del administrador de la entidad con la que contrata. Con ello, la eficacia de los límites al poder será meramente interna, con exclusiva repercusión entre la sociedad y el administrador. A estos efectos, la sociedad podría, por ejemplo, exigir responsabilidad civil por los daños causados que le hubiere infringido en su patrimonio el administrador que, en sus actuaciones, se hubiera excedido de los límites del poder que se le confirió.

Pero la protección del tercero va, incluso, más allá. El legislador ha querido que la sociedad quede obligada incluso “frente a terceros que hayan obrado de buena fe y sin culpa grave, aún cuando se desprenda de los estatutos inscritos en el Registro Mercantil que el acto no está comprendido en el objeto social” (art. 234.2 LSC). Esta norma exime a los terceros que se relacionan con la entidad a través de sus administradores de tener que indagar acerca del contenido del objeto social y sus confines precisos, y de su correspondencia con los actos de los administradores. En el supuesto de que los administradores se hubieran extralimitado y ejercido funciones para las que no les faculta el contenido legal típico de su poder de representación, la sociedad habría de probar que el tercero actuó con, al menos, culpa grave. En consecuencia, sólo los terceros que actuaran dolosamente, con conocimiento preciso del objeto social de la entidad y del exceso cometido por el administrador, y los que incurrieran en negligencia grave, desconociendo por mera pasividad el contenido de aquél y el abuso de los administradores, podrán verse “sancionados” con la desvinculación negocial de la sociedad a la que los administradores representaron rebasando las facultades típicas de su poder.

¹⁴ Véase RDGRN de 7 abril 2011 (RJ 2011\2868). Sobre la administración mancomunada, ALFONSO SÁNCHEZ, R., “Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 27 de febrero de 2013”, *Archivo Compendio de Jurisprudencia societaria (2013-2014)*, (Dir. Embid Irujo), Comares, Granada, 2015, pp. 143-147.

4 LA DELEGACIÓN DE FACULTADES

Tras declarar que corresponde a los administradores las competencias de representación y gestión de la sociedad, el art. 13.1 de la LSLP dispone que “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”. Sin ninguna indicación durante el trámite parlamentario de la norma que nos ilumine acerca de cuál fuera la *mens legislatoris* de este inciso¹⁵, cabe pensar que se trata de una alusión explícita, aunque innecesaria (Disp. Final Tercera) al régimen de delegación de facultades por el consejo introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo¹⁶. En primer lugar, la Ley citada ha limitado la facultad de delegación de determinadas funciones del consejo de administración que configuran el núcleo mínimo de competencias que ha de residir en este necesariamente y no puede ser delegado (art. 249 bis LSC). En segundo lugar, ha introducido requisitos adicionales para la aprobación de la delegación de facultades para todas las sociedades de capital (art. 249 LSC): de un lado, “sin perjuicio de los apoderamientos que pueda conferir a cualquier persona” se exige al consejo que, en caso de delegación, establezca “el contenido, los límites y las modalidades” de ésta. El acuerdo de delegación deberá contener la enumeración particularizada de las facultades que se delegan. Además, en el supuesto de que se nombren varios consejeros delegados, “deberá indicarse qué facultades se ejercerán solidariamente y cuáles en forma mancomunada o, en su caso, si todas las facultades que se delegan deben ejercerse en una u otra forma” (149.1 RRM). La inscripción del acuerdo de delegación tiene carácter constitutivo, por lo que no producirá efectos hasta que la creación del órgano y el nombramiento de las personas designadas para el cargo no estén inscritos en el RM (art. 249.2 LSC).

La delegación de facultades puede comprender también la representación de la sociedad. De ser así, el consejo de administración deberá delimitar, en el acuerdo

¹⁵ El art. 11.3 de la Propuesta de Ley de Sociedades Laborales de CONFESAL de 2013 establecía “Cuando la sociedad opte por un Consejo de Administración, podrá aprobar un reglamento de régimen interno del mismo. En este reglamento entre otras cosas podrán establecerse: -normas que permitan una adecuada delimitación de las funciones de los consejeros respecto al desarrollo de la gestión, diferenciando las competencias de la dirección ejecutiva de las del órgano de administración, para evitar interferencias y disfunciones”.

¹⁶ Sobre esta materia véase LEÓN SANZ, F.J., “Artículo 249. Delegación de facultades del consejo de administración”, AA.VV., *Comentario de la reforma del Régimen de las sociedades de capital en materia de gobierno corporativo (Ley 31/2014). Sociedades no cotizadas* (coord. Juste Mencía), Civitas, Cizur Menor, 2015, pp. 497-520; HERNANDO CEBRIÁ, L., “Órgano de administración (III). El Consejo de Administración”, en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital* (dir. Embid Irujo, coords. Ferrando Villalba, Hernando Cebriá, Martí Moya), Marcial Pons, Madrid, 2016, pp. 324 y ss.

de delegación, el régimen de actuación de la comisión ejecutiva o del consejero o consejeros delegados según el caso (art. 233.2 *in fine* LSC).

De otro lado, cuando un miembro del consejo de administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, como por ejemplo ocurre con el consejero director general, “será necesario que se celebre un contrato entre este y la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros” (art. 249.3 LSC). En este contrato se han de detallar todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. De hecho, aquel no podrá percibir ninguna retribución por el ejercicio de estas cuya cantidad o concepto no esté especificada en el contrato (art. 249.4 LSC).

Como es obvio el consejo de administración puede otorgar apoderamientos a personas externas (art. 249.1 LSC) que representarán a la sociedad laboral conforme a las reglas de la representación no orgánica (art. 281 y ss. del Código de Comercio). Tal apoderamiento puede recaer también sobre uno de los consejeros sin estar necesariamente ante una delegación de facultades. En caso de que el poder sea general deberá ser inscrito en el Registro Mercantil (art. 94.5° RRM). No es necesaria, sin embargo, la inscripción del poder otorgado para pleitos o para realizar asuntos concretos.

5 LOS DEBERES DE CONDUCTA EXIGIBLES A LOS ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN EL EJERCICIO DE SU CARGO

5.1. Introducción

Las sociedades laborales, tal y como explicita la Exposición de Motivos de la nueva LSLP son sociedades de capital. Respecto a estas, nuestra doctrina mercantilista ha trabajado arduamente con la finalidad de fijar qué ha de considerarse como “interés social”, concepto cuya delimitación resulta esencial para determinar el patrón de diligencia exigible a los administradores ya que es, precisamente, la consecución del “interés social” el objetivo que debe presidir la adopción de decisiones por parte del órgano de administración. En concreto, durante las reflexiones sobre la *corporate governance* se ha vinculado expresamente la diligente administración societaria con el entendimiento del interés social como “la creación de valor para el accionista” (“shareholder value”), creación de valor que vendría a constituir una de las principales misiones del consejo de administración¹⁷. Más aún, respondiendo al interés del inversor en que se maximizara el

¹⁷ En palabras de SÁNCHEZ CALERO-GUILARTE, J., “El interés social y los varios intereses presentes en la sociedad anónima cotizada”, *Revista de Derecho Mercantil*, n° 246, 2002, p. 1663. Exponentes de esta tendencia son, entre otros, PAZ ARES, C., “La responsabilidad de los administradores como

valor de su inversión se produjo un cambio de paradigma: el objetivo prioritario de la empresa pasó a ser el aumento del precio de cotización de las acciones y la gestión empresarial se subordinó así al interés del accionista que primó sobre la política de los administradores¹⁸. Este ideal se fijaba en el Informe del Grupo Especial de Trabajo sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de 19 de mayo de 2006 (Informe Conthe). En su Recomendación número 7 exhorta al consejo de administración a que se “guíe por el interés de la compañía, entendido como hacer máximo, de forma sostenida, el valor económico de la empresa”. Según el Informe Conthe, esta opción es la más adecuada para un ejercicio efectivo y preciso de la responsabilidad y la que mejor responde a las expectativas de los inversores, ante quienes ha de rendir cuentas el consejo. Entiende que, frente a otras interpretaciones más amplias del “interés social”, es preferible esta porque proporciona al consejo una directriz clara que facilita la adopción de decisiones y su supervisión¹⁹. El Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (2013) recomienda (7) que el consejo “se guíe por el interés de la compañía, entendido como hacer máximo, de forma sostenida, el valor económico de la empresa”. Y en el mismo sentido se expresa la Recomendación 12 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (2015).

instrumento del gobierno corporativo”, *InDret*, working paper núm. 162, Barcelona, 2003; del mismo autor, “El gobierno corporativo como estrategia de creación de valor”, *InDret*, working paper núm. 182, Barcelona, 2004; del mismo autor: “El gobierno de las sociedades: un apunte de política legislativa”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje al Profesor Fernando Sánchez Calero*, vol. II, Mc Graw-Hill, Madrid, 2002, pp. 1805 y ss; ALFARO ÁGUILA-REAL, J., *Interés social y derecho de suscripción preferente. Una aproximación económica*, Civitas, Madrid, 1995; OLIVENCIA RUIZ, M., “El gobierno de las sociedades”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje al Profesor Fernando Sánchez Calero*, vol. II, cit., pp. 1711 y ss.

¹⁸ Tal como resume FERNÁNDEZ DE LA GÁNDARA, L., “El debate actual sobre el gobierno corporativo”, en AA.VV., (Coord. ESTEBAN VELASCO), *El gobierno de las sociedades cotizadas*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona, 1999, p. 61.

¹⁹ En contra de este concepto restringido de “interés social”, ALONSO UREBA, A., “El gobierno de las grandes empresas. (Reforma legal versus códigos de conducta)” en AA.VV., (Coord. ESTEBAN VELASCO), *El gobierno de las sociedades cotizadas*, Marcial Pons, Madrid-Barcelona, 1999, p. 105-106; ESTEBAN VELASCO, G., “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)”, en AA.VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, pp. 15 y ss. EMBID IRUJO, J.M., “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, *Papeles de Economía Española*, 108, 2006, p. 69; SERRANO CAÑAS, J.M., *El conflicto de intereses en la administración de sociedades mercantiles*, Bolonia, 2008, p. 63. En contra de esta interpretación JUSTE MENCÍA, J./IGARTÚA ARREGUI, F., “Deberes de los administradores (Reforma de la LSA por la Ley de Transparencia)”, *Revista de Derecho de Sociedades*, nº 24, 2005-1, p. 78; HERNANDO CEBRIÁ, L., “El interés social de las sociedades de capital en la encrucijada: interés de la sociedad e intereses de la sociedad, la responsabilidad social corporativa y la tercera vía societaria”, *Revista de Derecho Bancario y Bursátil*, núm. 113, enero-marzo 2014, p. 14.

Pero, como explicaremos en el epígrafe siguiente, el interés social que han de perseguir los administradores de las sociedades laborales y cuya consecución, o no, habrá de servir para juzgar su diligente actuación como gestores y representantes de la sociedad laboral no coincide con los señalados para las sociedades anónimas o limitadas. Su especial interés difiere del de aquellas y determina, conforme a la nueva Ley, la conducta de los mismos.

5.2. El interés social de la sociedad laboral y su incidencia en la conducta requerida a los administradores

5.2.1. Los principios orientadores de la actuación del órgano de administración. La RSC

Se ha afirmado, con acierto, que “el fin social y la naturaleza de la actividad desarrollada caracterizan a las empresas sociales y constituyen su principal rasgo de identidad. Tal es la importancia de esta característica que (la empresa social) relega a un segundo plano la creación de valor económico en favor de la creación de valor social”²⁰. Y como se encarga de señalar la Exposición de Motivos de nueva LSLP, “las sociedades laborales también son por sus fines y principios orientadores entidades de economía social”. Como es obvio, la naturaleza de entidad de Economía Social que posee la sociedad laboral ha de modular necesaria y profundamente la actuación de sus administradores.

La norma exige que tal actuación sea “adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico”. Naturalmente, la especificidad de la Sociedad Laboral reside en que se trata de una de las Entidades de Economía Social, como ya se ha señalado, en consecuencia, los principios orientadores de la gestión del órgano de administración deben responder a los previstos por la Ley de Economía Social (art.4 LES):

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

²⁰ BURILLO SÁNCHEZ, F.J./NAVARRO MATAMOROS, L., “La empresa social”, AA.VV. *La Empresa social y su organización jurídica* (dir. y coord. Andreu Martí), Marcial Pons, Madrid, 2014, p. 78.

- 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.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

Tales principios han sido reunidos de forma parcial en la LSLP, precisamente, como parámetro o medida de la actuación de los administradores. Así, sus arts.13. 3 y 4 prescriben que aquellos “deberán” : a) favorecer la generación de empleo estable y de calidad; b) la integración como socios de los trabajadores; c) la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; d) la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y, prosigue la Ley, “adoptarán” *políticas o estrategias de responsabilidad social*, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

En primer lugar, es preciso indicar que la adopción de políticas de responsabilidad social engloba naturalmente el resto de deberes señalados por el art. 13. La generación de empleo estable, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad entre hombre y mujeres, la conciliación...son conductas “socialmente responsables”. En segundo lugar, y más importante, que este nuevo patrón de conducta implica la asunción de la “responsabilidad social” dentro del “interés social” de la SL²¹ y se convierte en un canon de conducta cuyas implicaciones son radicales.

Los defensores de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC, también llamada Responsabilidad Social de la Empresa, RSE)²² abogan por un concepto

²¹ Respecto de las cooperativas ha afirmado VILLAFÁÑEZ PÉREZ, I., “Principios y valores cooperativos, igualdad de género e interés social en las cooperativas” CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa, , N.º. 30, 2017, pp. 47-83: “uno de los elementos que habrá de tenerse en cuenta en la determinación del interés social es precisamente el tipo de sociedad de que se trate. De este modo, sin perjuicio de que las sociedades de capital puedan tomar en consideración intereses que no sean los de los/as accionistas (bien por mandato legal, bien porque se entienda que se incluye en el interés social, o bien de modo voluntario por acuerdo de los órganos sociales), y sin perjuicio del desarrollo futuro del Derecho de sociedades o de cuestiones como la RSE, no hay que perder de vista los intereses de las personas socias que la conforman (interés privado de socios y accionistas). Por su parte, la propia naturaleza de otras entidades haría que en el interés social de éstas se incluyan elementos éticos o de preocupación con el entorno, como es el caso de las entidades de economía social (Hernando, 2014, quien precisamente incide en contraponer las sociedades de capital y las entidades de economía social, considerando que la RSE es propia de éstas)”.

²² Las tesis de la Responsabilidad Social Corporativa no están exentas de crítica. Se dice que con ellas se socava el poder regulador del Estado para evitar los daños sociales producidos por la empresas a favor de medidas puramente voluntaristas que han de adoptar los mismos agentes productores del daño que se pretende evitar, véase MC INERNEY, T.F., “Putting Regulation Before Responsibility: The Limits of Voluntary Corporate Social Responsibility”, *Cornell International Law Journal*, Vol. 40, 2007, p. 17. También se afirma que la promesa de las grandes sociedades respecto de la asunción

amplio del “interés social”, comprensivo de las necesidades de todos aquellos que se relacionan con la empresa: empleados, clientes, proveedores e inversores (*stakeholders*)²³. En consecuencia, los administradores de la sociedad laboral han de contemplar tanto el objetivo de crear valor para el accionista como los intereses, plurales y diversos, de los grupos de sujetos o entidades organizados en torno a la empresa²⁴. Por tanto, dentro del margen de discrecionalidad que poseen aquellos para adoptar sus decisiones, deben compatibilizar la protección de los intereses de los *stakeholders* con el interés a la maximización del beneficio de los socios²⁵, aun cuando sea considerando este a largo o medio plazo, lo que es congruente con la filosofía de la RSC²⁶.

El papel de la RSC consiste, clásicamente, en llevar la protección de los *stakeholders* más allá de lo que exige la Ley y, al mismo tiempo, significa asumir esta tarea de *forma voluntaria*. En efecto, todos los estudios²⁷ y documentos sobre RSC coinciden en señalar que la misma es asumida por las empresas voluntaria-

de políticas de responsabilidad social puede desviar la atención pública de la necesidad de leyes y reglamentos más estrictos o convencer al público de que, para empezar, no hay ningún problema real al que enfrentarse, véase. REICH, “The Case Against Corporate Social Responsibility” *Goldman School of Public Policy Working Paper No. GSPP08-003* (August 1, 2008), p. 5. Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1213129>. En un sentido parecido, refiriéndose a la “autorregulación” mediante “Códigos de Conducta” de Buen Gobierno Corporativo pero con reflexiones que podrían quizás trasladarse al objeto de nuestro estudio, véase. RECALDE CASTELLS, A., “Los administradores de las sociedades anónimas en un entorno de Buen Gobierno”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, nº 7-I/2003, p. 67: “...la autorregulación deja el cumplimiento o incumplimiento en manos de aquellos a quienes van dirigidas las pautas de conducta que se pretenden implantar”.

²³ ESTEBAN VELASCO, G., “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)”, en AA.VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, pp. 15 y ss.

²⁴ REICH, R.B., “The new meaning of Corporate Social Responsibility”, *California Management Review*, Vol. 40, Núm. 2, Winter, 1998, pp. 3-17.

²⁵ EMBID IRUJO, J.M., “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, *Papeles de Economía Española*, 108, 2006, p. 69; SERRANO CAÑAS, *El conflicto de intereses en la administración de sociedades mercantiles*, Bolonia, 2008, p. 63.

²⁶ EMBID IRUJO, J.M., “Perfil jurídico de la Responsabilidad Social Corporativa”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, nº 12-III, 2004, p. 60. Del mismo autor, “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, cit., p. 69.

²⁷ Entre otros muchos, véase EMBID IRUJO, J.M., “La responsabilidad social corporativa ante el Derecho mercantil”, *Cuadernos de Derecho y Comercio*, núm. 42, 2004, p. 22; RIVERO TORRE, P., “Responsabilidad social corporativa”, en AA.VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, p. 78; BUONOCORE, B., “Responsabilità dell’impresa fra libertà e vincoli”, AA.VV., *La responsabilità dell’impresa. Quaderni di Giurisprudenza Commerciale*, núm.237, Milán, 2006, p. 39; CAFAGGI, F., “La complementarità tra responsabilità sociale e responsabilità giuridica d’impresa”, AA.VV., *Guida critica alla Responsabilità sociale e al governo d’impresa*, Roma, 2005, p. 224.

mente²⁸. Por poner sólo algunos ejemplos significativos, para el Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible, la RSE es “el compromiso duradero de la misma para comportarse de manera ética y contribuir al desarrollo económico al mismo tiempo que mejora la calidad de vida de los trabajadores, de sus familias, de la comunidad donde radica y de la sociedad en su conjunto”. Y el Informe–conclusiones del Foro de Expertos sobre RSE (julio 2007) señala: “La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”. En el mismo sentido se pronuncian la Comunicación de la Comisión Europea sobre “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas”, de 25 de octubre de 2011 y la Estrategia 2014-2020 para empresas, administraciones públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora (Gobierno de España-2015).

Por tal razón, sólo en aquellos supuestos en que la sociedad o su consejo de administración adoptan expresa y públicamente un código de conducta que asume los paradigmas de la RSC, bien en los estatutos, en los reglamentos de régimen interno o mediante acuerdos de la junta de socios o del consejo de administración, éste se convierte en norma de obligado cumplimiento para ambos²⁹ y, en consecuencia, su vulneración implicará que los administradores no han aplicado el patrón de diligencia que les es exigible en su actuación.

²⁸ Voluntariamente en cuanto que no es exigida por la ley, sin embargo, la implantación de políticas de RSC responde en muchas ocasiones a la presión social y del mercado, véase. MC BARNETT, D., “Corporate social responsibility beyond law, through law, for law”, *University of Edinburgh School of Law, Working Papers Series 2009/3*, pp. 6 y ss.

²⁹ Véase, aunque refiriéndose a los Códigos de Buen Gobierno Corporativo, MORILLAS JARILLO, M.J., *Las normas de conducta de los administradores de las sociedades de capital*, La Ley, Madrid, 2002, p. 510; QUIJANO GONZÁLEZ, J., “Responsabilidad de los consejeros”, en AA.VV. (Coord. ESTEBAN VELASCO), *El gobierno de las sociedades cotizadas*, cit., pp. 556-557. Respecto a las reglas de los Códigos de RSC, véase EMBID IRUJO, J. M., “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, cit., p. 66: “(vincularán) a quienes decidan, libre y voluntariamente, asumirlas”. En este sentido, el prolegómeno de la Recomendación 7 del Código Conthe, tras afirmar que el objetivo último de la compañía debe ser la maximización del valor económico de la empresa, afirma: “Nada de esto significa que los intereses de los accionistas hayan de perseguirse a cualquier precio, sin tener en cuenta los de otros grupos implicados en la empresa y los de la propia comunidad en que se ubica. El interés de los accionistas proporciona una guía de actuación que habrá de desarrollarse respetando las exigencias impuestas por el Derecho... cumpliendo de buena fe las obligaciones contractuales... y, en general, observando aquellos principios de responsabilidad social que la compañía haya considerado razonable adoptar para una responsable conducción de los negocios”.

Por el contrario, para los administradores de las sociedades laborales el desarrollo de políticas socialmente responsables o de RSC se ha convertido, en virtud de la nueva Ley, en un imperativo legal³⁰. La conducta de los administradores de las sociedades laborales deberá ser diligente y leal –parámetros de conducta tradicionales y miméticos a los establecidos en la LSC–, pero además, y por primera vez en nuestro Ordenamiento, ha de ser “responsable” (art. 13.3 LSLP), adoptando políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia (art. 13.4 LSLP) aspectos todos ellos propios de la cultura de empresa “socialmente responsable”. Lo cual implica tácitamente que se ha asumido la RSC como parte del interés social de la SL. La conducta empresarial “responsable” está relacionada con los aspectos éticos de la gestión empresarial, con la sostenibilidad de la misma, con la atención a los intereses de los distintos grupos que forman parte de ella o se relacionan de algún modo con ella. La conducta empresarial responsable es una disciplina que debe ser asumida por los administradores para que su gestión pueda ser considerada una “buena práctica”. Se trata, en definitiva, de la RSC³¹ y cómo esta opera, *ex lege*, como patrón de actuación para los administradores de las sociedades laborales.

5.2.2. Las consecuencias inmediatas del nuevo patrón de comportamiento.

Este imperativo legal tiene dos consecuencias inaplazables. En primer lugar, que las decisiones adoptadas por los administradores de las sociedades laborales deberán ser juzgadas a la luz de los principios propios de la RSC. Los acuerdos y actuaciones del órgano de administración que vulneren claramente estos prin-

³⁰ De gran interés (aun cuando referidas a otro tipo de empresa de Economía Social) las palabras de MARTÍNEZ-MOYA FERNÁNDEZ, M., “Responsabilidad social corporativa y sociedades cooperativas”, en AA.VV., *Responsabilidad social de la empresa y Derecho mercantil*, cit., p. 271: “Las cooperativas representan una forma de hacer empresa que se basa en los valores constitutivos de la RSC pues las acciones que llevan a cabo y su forma de organizarse, incluso por imperativo legal, están directamente basadas en la solidaridad, la democracia, la igualdad, la equidad, la responsabilidad y la vocación social, entre otras”.

³¹ De la relación entre el fin social de las empresas de economía social y la Responsabilidad Social de la Empresa, véase BURILLO SÁNCHEZ, F.J./NAVARRO MATAMOROS, L., “La empresa social”, cit., p. 81. Sobre los orígenes de la RSC, HARWELL WELLS, C.A., “The cycles of corporate social responsibility: an historial retrospective for the twenty-first century”, *Kansas Law Review*, vol. 51, 2002, pp. 77 y ss; BRANSON, D.M., “Corporate governance “reform” and the new corporate social responsibility”, *University of Pittsburgh Law Review*, vol. 62, 2001, pp. 605 y ss. No obstante se afirma que políticas empresariales que hoy calificaríamos como “socialmente responsables” comienzan a aparecer con la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII: los empresarios proporcionaban vivienda y educación (incluida la educación “moral”) a los trabajadores y a sus hijos, apoyaban a la iglesia local o construían canales o carreteras dada la ausencia de un Estado que cubriera estas carencias, véase WHITMAN, G./DAVIS, M./ZALD, M., “The Responsibility Paradox: Multinational Firms and Global Corporate Social Responsibility” *Ross School of Business Paper No. 1031, Abril, 2006*, p. 4.

cipios supondrán un incumplimiento de los deberes exigidos legalmente a los administradores y de la diligencia que normativamente les es impuesta, por tanto, pueden ser causa de impugnación de los acuerdos adoptados con violación de aquellas o de responsabilidad civil.

En segundo lugar, que los administradores vienen legitimados por la Ley a realizar “gastos socialmente responsables”. Ya sea un gasto dirigido a promover acciones socialmente responsables aun cuando no directamente destinado a evitar daños empresariales a los *stakeholders*, vg., desarrollar o apoyar proyectos educativos, colaborar con las ONG’s en proyectos de desarrollo en los países pobres, o desarrollar o apoyar proyectos culturales y/o deportivos; ya recaiga la inversión, concretamente, en políticas de evitación de riesgos y potenciales daños a los *stakeholders*, tales como respetar los derechos humanos y la intimidad de los trabajadores y proveedores, no discriminar y promover la igualdad, en especial de las trabajadoras, atender y proteger los derechos de los clientes o ser respetuosos con el medio ambiente.

Es admisible sostener entonces que los administradores están jurídicamente legitimados para “integrar y componer de forma adecuada (equilibrada y de forma compatible con la supervivencia de la empresa) los intereses de esos grupos de interés implicados”³². Ello entrañaría, a su vez, que ante una demanda de responsabilidad de la sociedad contra los administradores debido a los gastos realizados en políticas de RSC estos pudieran oponerse alegando la oportunidad de sus decisiones en atención a los “otros intereses en juego”, distintos de los de los socios, cuya tutela les compete en la gestión de la sociedad laboral³³.

5.2.3. Las políticas de RSC que deben promover los administradores de las sociedades laborales

El problema más arduo a resolver consiste en determinar qué políticas de RSC están los administradores de las sociedades laborales obligados a promover de forma concreta. Es cierto que las conductas empresariales “socialmente responsables” no forman todavía un cuerpo uniforme ni son objeto de una práctica

³² ESTEBAN VELASCO, G., “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)”, cit., p. 49.

³³ ESTEBAN VELASCO, G., “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)”, cit., p. 53.

Se ha planteado la hipótesis de que es posible un conflicto de intereses entre los accionistas y los administradores en torno a cuánto gastar en RSC: estos últimos pueden verse animados a realizar un gasto considerado excesivo por los primeros, no para beneficiar a la empresa, aun cuando sea a medio o largo plazo, sino para mejorar su propia imagen profesional, su reputación en el mercado como personas que tratan bien a sus empleados, sus proveedores, sus clientes, etc. Véase BARNEA, A./RUBIN, A., “Corporate Social Responsibility as a Conflict between Shareholders”, *EFA 2006 Zurich Meetings*, p. 2. Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=686606>

nacional o internacional que pudiera considerarse consolidada y a la que estos gestores debieran ajustarse. No obstante, los esfuerzos de distintas organizaciones internacionales, comunitarias y nacionales por trazar lo que haya de considerarse conductas empresariales “socialmente responsables” son muy numerosas y, sin duda, es posible encontrar coincidencias en muchas de sus propuestas³⁴. En nuestra opinión, los administradores de las sociedades laborales deben promover prácticas socialmente responsables, al menos, en los ámbitos expresamente ordenados por la Ley. Y para acotar mínimamente cuáles han de ser tales conductas emplearemos el más reciente documento institucional en España sobre la materia que recoge la experiencia y desarrollo de otros documentos europeos y españoles anteriores: la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (Gobierno de España-2015) que, a tenor de su Introducción, “debe constituirse como un elemento de orientación y de apoyo al desarrollo de prácticas en este ámbito para todas las empresas”.

En primer lugar, los administradores de las sociedades laborales deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad y la integración como socios de los trabajadores (art. 13.3 LSLP). Tal como indica la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas, la RSC debe aumentar la eficacia de las organizaciones en la promoción de la igualdad de oportunidades y la inclusión social. Los administradores deben, por tanto, ocuparse preferentemente de la vertiente social de la sociedad laboral y convertirla en un elemento de cohesión social para ayudar a reducir los efectos sociales de la crisis económica, principalmente la pérdida de puestos de trabajo, mediante la creación de empleo.

En segundo lugar, están obligados a impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (art. 13.3 LSLP)³⁵. Conforme a lo señalado por la Estra-

³⁴ Véase, entre los más relevantes, además de los citados en texto: El Pacto Mundial de julio de 2000 (ONU), LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas de 2001 (Comisión de las Comunidades Europeas), COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible de julio de 2002 (Comisión de las Comunidades Europeas), INFORME sobre la Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible de abril de 2003 (Parlamento Europeo), Código de conducta para las empresas europeas que operan en países en desarrollo de enero de 1999 (Parlamento Europeo), Dictamen del Comité Económico y Social sobre el «Libro Verde — Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» de 2002 (CES), Informe final del European Multi Stakeholder Forum on Corporate Social Responsibility de 2004, RESOLUCIÓN DEL COMITÉ CONSULTIVO DEL EEE de 26 de junio de 2002 sobre gobernanza y responsabilidad social de las empresas en un mundo globalizado, Sesiones de trabajo I, II, III, IV, V y VI del Foro de Expertos en RSE de 2005 (y años sucesivos) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, núm. 424, de 4 de agosto de 2006, p. 107).

³⁵ Entre los desarrollos legislativos que abordan la responsabilidad social de las empresas de forma explícita, destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

tegia, las empresas deben favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, incluidos los propios Comités de Dirección y los Consejos de Administración, lo cual constituye una medida eficaz para alcanzar la igualdad en materia de selección, promoción, formación y retribución salarial.

En tercer lugar, habrán de programar una política de organización del trabajo que permita tanto a sus socios trabajadores como a sus trabajadores no socios la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 13.3 LSLP). La Estrategia señala como paradigma la “aplicación de fórmulas como el teletrabajo, de mecanismos que permitan la organización flexible del trabajo, y otras que faciliten la racionalización de los horarios y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional”.

Por último, los administradores de las sociedades laborales han de fomentar las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia (art. 13.4 LSLP). Las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia son consustanciales a las empresas socialmente responsables. La Estrategia señala el significativo papel de los consejos de administración y órganos directivos en el desarrollo y seguimiento de las estrategias de las sociedades socialmente responsables y señala distintas actuaciones en este ámbito. Podemos citar entre las más relevantes la redacción de informes o memorias de responsabilidad social en las que se identifique los indicadores de seguimiento que mejor se adapten a la actividad para evaluar los avances obtenidos sobre los objetivos y compromisos asumidos en RSC, y generar, a la vez, sus propias prácticas para la elaboración de los reportes de RSC y memorias de sostenibilidad de forma transparente, rigurosa y comparable; la mejora de la gobernanza empresarial, en especial por lo que respecta a su relación con las administraciones públicas y con los trabajadores y sus representantes; la promoción de una actuación fiscal ejemplar; la implantación de programas de integridad y lucha contra la corrupción; la elaboración de códigos

hombres. Sobre la misma véase Cavas Martínez, F.; SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de Derecho*, Nº 25, 2007, pp. 343-370; AA.VV., *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (coord. por Sala Franco, Ballester Pastor, Baño León, Embid Irujo, Goerlich Peset), La Ley, Madrid, 2008; desde una perspectiva mercantilista, en la obra citada, EMBID IRUJO, J.M., “Los aspectos mercantiles de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, pp. 269-354; AA.VV., *Comentarios a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Sánchez Trigueros, C. (dir., Sempere Navarro, A.), Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2008; respecto a la participación de las mujeres en el órgano de administración, en la última obra citada, FARIAS BATLLE, M., “Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles”, pp. 527-540; BOLDÓ RODA, C., “Incidencia de la Ley de Igualdad en las empresas de economía social”, AA.VV., *Economía Social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Dir. Gómez Manresa, Pardo López), Comares, Granada, 2013, pp. 3-18.

éticos y la adhesión de las organizaciones a iniciativas internacionales comprometidas con estos criterios; el impulso a la RSC como mecanismo para fortalecer la imagen de España; el respeto a los derechos humanos en sus actividades en el extranjero, bien de forma directa o indirecta a través de sus proveedores; la elaboración de informes anuales que incorporen de forma transparente la información de aspectos sociales, ambientales, y de buen gobierno; la adopción de políticas de creación y mantenimiento de empleo y de igualdad de género así como de aquellos programas de recursos humanos que más favorecen la empleabilidad de los trabajadores; y la minimización del impacto medioambiental de su actividad.

En cuanto al deber de ser “transparente”, la transparencia aplicada a la sociedad laboral significa que sus administradores han de tener la disposición de informar sobre la situación actual de la misma, las decisiones que se adoptan para su mejor gestión y quién las toma. La gestión transparente implica a su vez una gestión ética, de tal forma que los criterios que se siguen, cuando se toma una decisión, puedan presentarse con claridad a las personas que tengan derecho a conocerlos. La transparencia entraña ante todo la actitud y disponibilidad de informar así como la garantía de acceso, apertura y visibilidad de la información que permita prácticas de certidumbre entre la sociedad laboral y los sujetos internos y externos que se relacionan con ésta. En definitiva se trata de la llamada “comunicación estratégica” que tanto en su vertiente interna, con los trabajadores, los inversores, los proveedores, como externa, los consumidores, el público en general es uno de los ejes importantes en la implementación de la Responsabilidad Social Corporativa.

5.3. Diligencia y lealtad

Para terminar hemos de referirnos a los otros dos parámetros de conducta de los administradores que impone la Ley de Sociedades Laborales. Ninguno de ellos difiere de los exigidos a los administradores de las sociedades de capital no laborales sino es por su relación con las pautas de diligencia ya explicitadas.

El art. 13.3 de la LSLP prescribe que la actuación de los administradores deberá ser diligente y leal.

En su condición de titulares del órgano de administración de la sociedad laboral, los administradores vienen obligados a desplegar todas las actividades materiales y jurídicas precisas para ejecutar los acuerdos de la junta general de socios, gestionar de forma adecuada la entidad y representarla en la forma normativa y estatutariamente establecida. Esto implica para ellos la obligación de realizar el conjunto de actos necesarios para que la administración societaria se realice aplicando la diligencia de “un ordenado empresario” por remisión al art. 225.1 LSC. Se impone con ello un módulo general de cuidado en el cumplimiento de los deberes inherentes al cargo cuya inobservancia servirá, en su caso, como criterio

de imputación de responsabilidad civil a los administradores en cualquier caso en que actúen ilícitamente. La imposición del deber de diligente administración responde, a su vez, a la imposibilidad de que la Ley y los estatutos enumeren taxativamente todos los deberes exigibles a los administradores para lograr el correcto desenvolvimiento de la vida social, por ello se impone un deber general de administrar con diligencia que funciona como cláusula general, e indica cómo debe desenvolverse la administración societaria en aquellos supuestos en que las obligaciones del administrador no se encuentren señaladas de forma precisa. El deber de diligencia es, por consiguiente, una pauta de administración de la sociedad que determina la conducta debida por el administrador en cada supuesto concreto que no esté específicamente regulado por la Ley o los estatutos. El matiz que debería añadirse es que este patrón de correcta administración está modalizado en el caso de los administradores de las sociedades laborales por el resto de exigencias de actuación que le son impuestas por la Ley en torno, fundamentalmente, al desempeño de una “gestión socialmente responsable”

Por su parte, el art. 227 LSC dispone que “Los administradores deberán desempeñar el cargo con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y en el mejor interés de la sociedad.” Con ello se explicita la obligación del administrador para con la sociedad a la que gestiona y representa de primar los intereses de aquella sobre los propios cuando estos se hallan en una situación de conflicto. Se trata de evitar, de este modo, que los beneficios y ventajas que correspondan a la sociedad sean explotados ilegítimamente y de forma oportunista por el administrador aprovechando su condición de gestor³⁶. Del mismo modo que hemos afirmado con el patrón de diligencia, el patrón de conducta leal se modula aquí en función del “interés social” propio de las sociedades laborales: no el de la maximización del beneficio del socio, sino la defensa de los principios propios de la RSC.

³⁶ El deber de lealtad es concretado por la LSC en una serie de deberes y prohibiciones dirigidas a los administradores. Sobre la concreción del deber de lealtad y sus razones resulta de interés PAZ ARES, C., *Responsabilidad de los administradores y gobierno corporativo*, Madrid, 2007, pp. 29 a 68 y ORIOL LLEBOT, J.O., “Capítulo I. Deberes y responsabilidad de los administradores”, en AA.VV. (Dres. Rojo/Beltrán), *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles*, 3ª edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 23 y ss; HERNANDO CEBRIÁ, L., “Capítulo 4. Presupuestos del deber de lealtad: artículo 227.1”; ALFONSO SÁNCHEZ, R., “Capítulo 5. Obligaciones básicas derivadas del deber de lealtad: artículo 228”; BOLDÓ RODA, C., “Capítulo 6. Deber de evitar situaciones de conflicto de interés y personas vinculadas a los administradores: artículos 229 y 231”; EMPARANZA SOBEJANO, A., “Capítulo 7. Imperatividad y dispensa del deber de lealtad: artículo 230”; todos ellos en AA.VV., *Régimen de deberes y responsabilidad de los administradores en las sociedades de capital* (coord. Hernando Cebriá), Wolters Kluwer, Barcelona, 2015, pp. 137-304.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* / coord. por Sala Franco, Ballester Pastor, Baño León, Embid Irujo, Goerlich Peset, La Ley, Madrid, 2008.
- AA.VV., *Comentarios a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Sánchez Trigueros, C. (dir.), Sempere Navarro, A. (dir.), Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2008.
- ALFARO ÁGUILA-REAL, J., *Interés social y derecho de suscripción preferente. Una aproximación económica*, Civitas, Madrid, 1995.
- ALFONSO SÁNCHEZ, R., “Capítulo 5. Obligaciones básicas derivadas del deber de lealtad: artículo 228” en AA.VV., *Régimen de deberes y responsabilidad de los administradores en las sociedades de capital* (coord. Hernando Cebriá), Wolters Kluwer, Barcelona, 2015, pp. 187-239.
- “Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 27 de febrero de 2013”, *Archivo Commenda de Jurisprudencia societaria (2013-2014)*, (Dir. Embid Irujo), Ed. Comares, Granada, 2015, pp. 143-147.
- ALONSO UREBA, A., “El gobierno de las grandes empresas. (Reforma legal *versus* códigos de conducta)” en AA.VV., *El gobierno de las sociedades cotizadas*, (Coord. Esteban Velasco), Marcial Pons, Madrid-Barcelona, 1999, pp. 95-136.
- BARNEA, A./RUBIN, A., “Corporate Social Responsibility as a Conflict between Shareholders”, *EFA 2006 Zurich Meetings*, Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=686606>, pp. 1-33.
- BATLLE SALES, G., “Consecuencias jurídicas del carácter “laboral” en la organización social de la sociedad”, en AAVV, *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997.
- BOLDÓ RODA, C., “Incidencia de la Ley de Igualdad en las empresas de economía social”, AA.VV., *Economía Social y Derecho. Problemas jurídicos actuales de las empresas de economía social* (Dir. Gómez Manresa, Pardo López), Comares, Granada, 2013, pp. 3-18.
- “Capítulo 6. Deber de evitar situaciones de conflicto de interés y personas vinculadas a los administradores: artículos 229 y 231”; en AA.VV., *Régimen de deberes y responsabilidad de los administradores en las sociedades de capital* (coord. Hernando Cebriá), Wolters Kluwer, Barcelona, 2015, pp. 241-280.
- BOQUERA MATARREDONA, J., “El órgano de administración en las Sociedades Laborales”, CIRIEC-España. *Revista Jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 13, 2002, pp. 111-124.
- BRANSON, D.M., “Corporate governance “reform” and the new corporate social responsibility”, *University of Pittsburgh Law Review*, vol. 62, 2001, pp. 605-647.
- BUNOCORE, V., “Responsabilità dell’impresa fra libertà e vincoli”, AA.VV., *La responsabilità dell’impresa, Quaderni di Giurisprudenza Commerciale*, núm. 237, Milán, 2006, pp. 21-68.
- BURILLO SÁNCHEZ, F.J./NAVARRO MATAMOROS, L., “La empresa social”, AA.VV. *La Empresa social y su organización jurídica* (dir. y coord. Andreu Martí), Marcial Pons, Madrid, 2014, pp. 61-90.

- CAFAGGI, F., “La complementarità tra responsabilità sociale e responsabilità giuridica d’impresa”, AA.VV., *Guida critica alla Responsabilità sociale e al governo d’impresa*, Bancaria Editrice, Roma, 2005, pp. 219-230.
- CANO LOPEZ, A., *La Sociedad Laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, CES, Madrid, 2002.
- CAVAS MARTÍNEZ, F./ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “La Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva : los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de Derecho*, N° 25, 2007, pp. 343-370.
- EMBED IRUJO, J.M., “La responsabilidad social corporativa ante el Derecho mercantil”, *Cuadernos de Derecho y Comercio*, núm. 42, 2004, pp. 11-44.
- “Perfil jurídico de la Responsabilidad Social Corporativa”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, n° 12-III, 2004, pp. 51-76.
- “Derecho, mercado y responsabilidad social corporativa”, *Papeles de Economía Española*, 108, 2006, pp. 63-72.
- “Los aspectos mercantiles de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, AA.VV., *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* / coord. por Sala Franco, Ballester Pastor, Baño León, Embid Irujo, Goerlich Peset), La Ley, Madrid, 2008, pp. 269-354.
- “Responsabilidad social corporativa y capital-riesgo”, *Revista Española de Capital Riesgo*, n° 3, julio-septiembre 2009, pp. 3-14.
- EMPARANZA SOBEJANO, A., “Capítulo 7. Imperatividad y dispensa del deber de lealtad: artículo 230”; en AA.VV., *Régimen de deberes y responsabilidad de los administradores en las sociedades de capital* (coord. Hernando Cebriá), Wolters Kluwer, Barcelona, 2015, pp. 281-304.
- ESTEBAN VELASCO, A., “Interés social, buen gobierno y responsabilidad social corporativa (algunas consideraciones desde una perspectiva jurídico-societaria)”, en AA.VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, pp. 13-62.
- FARIAS BATLLE, M., “Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles”, AA.VV., *Comentarios a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, (dirs. Sánchez Trigueros, Sempere Navarro), Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2008, pp. 527-540.
- FERNÁNDEZ DE LA GÁNDARA, L., “El debate actual sobre el gobierno corporativo”, en AA.VV., *El gobierno de las sociedades cotizadas* (Coord. ESTEBAN VELASCO), Marcial Pons, Madrid-Barcelona, 1999, pp. 55-94.
- GÓMEZ CALERO, J., *Las Sociedades Laborales*, Comares, Granada, 1999.
- HARWELL WELLS, C.A., “The cycles of corporate social responsibility: an historical retrospective for the twenty-first century”, *Kansas Law Review*, vol. 51, 2002, pp. 77-140.
- HERNANDO CEBRIÁ, L., “El interés social de las sociedades de capital en la encrucijada: interés de la sociedad e intereses de la sociedad, la responsabilidad social corporativa y la tercera vía societaria”, *Revista de Derecho Bancario y Bursátil*, núm. 113, enero-marzo 2014, pp. 79-126.

- “Capítulo 4. Presupuestos del deber de lealtad: artículo 227.1” en AA.VV., *Régimen de deberes y responsabilidad de los administradores en las sociedades de capital* (coord. Hernando Cebriá), Wolters Kluwer, Barcelona, 2015, pp. 137-186.
- “Órgano de administración (III). El Consejo de Administración”, en AA.VV., *Derecho de sociedades de capital* (dir. Embid Irujo, coords. Ferrando Villalba, Hernando Cebriá, Martí Moya), Marcial Pons, Madrid, 2016, pp. 324 y ss.
- JUSTE MENCÍA, J./IGARTÚA ARREGUI, F., “Deberes de los administradores (Reforma de la LSA por la Ley de Transparencia)”, *Revista de Derecho de Sociedades*, n° 24, 2005-1, pp. 75-89.
- LEÓN SANZ, F.J., “Artículo 249. Delegación de facultades del consejo de administración”, AA.VV., *Comentario de la reforma del Régimen de las sociedades de capital en materia de gobierno corporativo (Ley 31/2014). Sociedades no cotizadas* (coord. Juste Mencía), Civitas, Cizur Menor, 2015, pp. 497-520.
- LLEBOT MAJÓ, J.O., “Capítulo I. Deberes y responsabilidad de los administradores”, en AA.VV. (Dres. Rojo/Beltrán), *La responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles*, 3ª edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 23-54.
- MARTÍNEZ SANZ, F./PÜTZ, A., “De los administradores”, *Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas: Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas* (coord. por Arroyo Martínez, Embid Irujo, Górriz López), Tecnos, Madrid, Vol. 2, 2009, pp. 1365- 1578.
- MARTÍNEZ-MOYA FERNÁNDEZ, M., “Responsabilidad social corporativa y sociedades cooperativas”, en AA.VV., *Responsabilidad social de la empresa y Derecho mercantil*, Comares, Granada, 2010.
- MC BARNETT, D., “Corporate social responsibility beyond law, through law, for law”, *University of Edinburgh School of Law, Working Papers Series 2009/3*, pp. 1-63.
- MC INERNEY, T. F., “Putting Regulation Before Responsibility: The Limits of Voluntary Corporate Social Responsibility”, *Cornell International Law Journal*, Vol. 40, 2007, pp. 171-201.
- MORILLAS JARILLO, M.J., *Las normas de conducta de los administradores de las sociedades de capital*, La Ley, Madrid, 2002.
- NEILA NEILA, J.M., *Sociedades Laborales*, Dykinson, Madrid, 1998.
- OLIVENCIA RUIZ, M., “El gobierno de las sociedades”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje al Profesor Fernando Sánchez Calero*, vol. II, Mc Graw-Hill, Madrid, 2002, pp. 1771-1804.
- PAZ-ARES, C., “El gobierno de las sociedades: un apunte de política legislativa”, en AA.VV., *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje al Profesor Fernando Sánchez Calero*, vol. II, Mc Graw-Hill, Madrid, 2002, pp. 1805-1818.
- “La responsabilidad de los administradores como instrumento del gobierno corporativo”, *InDret*, working paper núm. 162, Barcelona, 2003, pp. 1-61.
- “El gobierno corporativo como estrategia de creación de valor”, *InDret*, working paper núm. 182, Barcelona, 2004, pp. 1-38.
- *Responsabilidad de los administradores y gobierno corporativo*, Madrid, 2007.

- QUIJANO GONZÁLEZ, J., “Responsabilidad de los consejeros”, en AA.VV. *El gobierno de las sociedades cotizadas* (Coord. Esteban Velasco), Marcial Pons, Madrid, 1999, pp. 537-571.
- RECALDE CASTELLS, A., “Los administradores de las sociedades anónimas en un entorno de Buen Gobierno”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, nº 7-I/ 2003, pp. 51-77.
- REICH, R.B., “The Case Against Corporate Social Responsibility”, *Goldman School of Public Policy Working Paper No. GSPP08-003* (August 1, 2008), pp. 1-63.
- “The new meaning of Corporate Social Responsibility”, *California Management Review*, Vol. 40, Núm. 2, Winter, 1998, pp. 8-17.
- RIVERO TORRE, P., “Responsabilidad social corporativa”, en AA.VV., *Responsabilidad social corporativa. Aspectos jurídico-económicos*, Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, Castellón de la Plana, 2005, pp. 63-98.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, J.M., “Valor accionarial y orientación *stakeholder*: Bases para un nuevo gobierno corporativo”, *Papeles de Economía Española*, nº 108, 2006, pp. 10-26.
- SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C./ GOÑI SEIN, J.L./ HUCHA CELADOR, F./ PERDICES HUETO, A., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles* (dir. URÍA, R./ MENÉNDEZ, A./ OLIVENCIA, M.), t. XV, *Sociedades Laborales* (Ley 4/1997, de 24 de marzo), Civitas, Madrid, 2000.
- SÁNCHEZ CALERO-GUILARTE, J., “El interés social y los varios intereses presentes en la sociedad anónima cotizada”, *Revista de Derecho Mercantil*, n.º 246, 2002, pp. 1653-1725.
- SERRANO CAÑAS, J. M., *El conflicto de intereses en la administración de sociedades mercantiles*, Bolonia, 2008.
- STAVINS, F. /VIETOR, R. /REINHARDT, R., “Corporate Social Responsibility Through an Economic Lens”, *HKS Working Paper No. RWP08-02*, 2008. Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1123264>, pp. 1-36.
- WHITMAN, G./DAVIS, M. /ZALD, M., “The Responsibility Paradox: Multinational Firms and Global Corporate Social Responsibility” *Ross School of Business Paper No. 1031*, Abril, 2006, pp. 1-41.