

CES
COOPERATIVISMO E ECONOMÍA SOCIAL
Núm. 38 (2015-2016), páxs. 415-424
ISSN: 1130-2682

**UN NUEVO MARCO LEGAL PARA LAS
SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS**

A NEW LEGAL FRAME FOR EMPLOYEE-OWNED COMPANIES

M.^a JESÚS RODRÍGUEZ MIGUEZ¹

¹ Abogada del Ilustre Colegio de Abogados de Pontevedra. Dirección de correo electrónico: mjrmiguez@mundo-r.com.

RESUMEN

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas impulsa la modernización de las sociedades laborales sin olvidar su carácter de entidades de «economía social».

PALABRAS CLAVE: Derecho de Sociedades; Sociedades laborales; Beneficios fiscales.

ABSTRACT

Law 44/2015, of October 14th, relative to Employee-Owned Companies, brings forward the modernization of the latter without forgetting their character as «social economy» entities.

KEY WORDS: Corporate Law; Employee-Owned Companies; Tax Profits.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ESTRUCTURA DE LA NORMA. 3. PRINCIPALES NOVEDADES DE LA NORMA. 4. VALORACIÓN

CONTENTS: 1. INTRODUCTION. 2. STRUCTURE OF LAW 44/2015. 3. MAIN CHANGES. 4. ASSESSMENT

I INTRODUCCIÓN: LA NECESARIA MODERNIZACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES

El pasado 15 de octubre de 2015 se publicaba en el Boletín Oficial del Estado Núm. 247, la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante «Ley 44/2015» o «LSLP»), se dicta al amparo del artículo 149.1 de la Constitución Española, apartados 6.^a y 7.^a, que atribuyen al Estado, respectivamente, las competencias exclusivas sobre legislación mercantil y laboral, «sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, así como al amparo del apartado 17.^a, que atribuye la competencia exclusiva al Estado en materia de régimen económico de la Seguridad Social, en lo que respecta a la disposición final primera.»

La nueva norma, que derogada de manera expresa a la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, que había sido la primera que recogiera esta forma societaria de economía social nacida a principios de los sesenta y cuyo reconocimiento constitucional había dado carta de naturaleza propia, responde, en realidad, como se recoge en el propio Preámbulo de esta nueva norma, a la «la necesidad de actualizar su marco normativo con el objetivo de dar un nuevo impulso a las sociedades laborales por su condición de empresas participadas por los socios trabajadores y abiertas a la integración como socios de los demás trabajadores de la empresa.»

Esta premisa nos sitúa pues, ante lo que podríamos considerar como un esfuerzo del Legislador por «rejuvenecer» un tipo societario cuya importancia resulta indudable q pero que al amparo de su legislación precedente había perdido impulso y atractivo ante la amalgama de tipos societarios que progresivamente se han ido incorporando a nuestro «catálogo societario», en la práctica ya realmente amplio.

Como se señala claramente en el citado Preámbulo, las sociedades laborales son «sociedades de capital por su forma», lo que tras la evolución de nuestra legislación mercantil les atribuye de modo indudable su «mercantilidad». La consecuencia directa de tal condición es que a las sociedades laborales les es de aplicables las normas relativas a las sociedades anónimas y limitadas y, por lo

tanto la hasta ahora vigente ley que las regulaba de modo específico, la ya citada Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, se viera afectada por los cambios introducidos en nuestra legislación de sociedades, entre otras: la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal; la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales; la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, o el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, con las sucesivas modificaciones introducidas en las mismas.

Estos cambios y la necesidad de adecuar la ley de sociedades laborales a la nueva sistemática introducida en materia de anónimas y limitadas introducida por ley de sociedades de capital, al reconocer que la distinción principal entre las sociedades de capital no es ya tanto su forma como su condición o no de sociedad cotizada.

La nueva regulación, sin embargo, no olvida sino que incide de manera especial en el hecho de que las sociedades laborales son por sus fines y principios orientadores, entidades de la «economía social», como señala explícitamente la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de economía social, Tal reconocimiento implica que deben ser «acreedoras de sus políticas de promoción, entre las que figura el mandato a los poderes públicos de crear un entorno que fomente el desarrollo de iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social.»

La participación de los trabajadores en la vida de las sociedades es, o debe ser, mucho más intensa que en otras formas de sociedades, siguiendo así el rastro de otras legislaciones como la de Alemania y, por su impulso en la propia Unión Europea, a partir del Reglamento (CE) núm. 2157/2001 del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (DO L 294, 10.11.2001, p. 1) y la Directiva del Consejo 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DO L 294, 10.11.2001, p. 22), cuya adaptación a España se produjo a través de la Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2005).

2 ESTRUCTURA

La Ley 44/2015 se estructura en sólo tres capítulos, poniendo en evidencia en su contenido las dos grandes dimensiones de este tipo societario: las singularidades de su regulación institucional (Capítulo I. Régimen societario, arts. 1 a 16); su régimen fiscal (Capítulo II. Beneficios fiscales, art. 17) y el reconocimiento de las «Sociedades participadas por los trabajadores» (Capítulo III, arts. 18 a 20).

La norma incorpora seis disposiciones adicionales, dedicadas, respectivamente a la «Colaboración y armonización entre Registros», al «Derecho de asociación»,

a los «Efectos de la modificación de la calificación de las sociedades», la introducciones de «Medidas de fomento para la constitución de sociedades laborales y la creación de empleo», la mención expresa de la «Ausencia de gasto público» y, por razones de engarce institucional, la referencia al «Régimen fiscal vasco». Dos disposiciones transitorias, una derogatoria y seis disposiciones finales, entre las que destaca por su alcance general, la «Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.»

3 PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS

De forma necesariamente sucinta vamos a abordar a continuación las principales novedades que la Ley 44/2016 representa para la economía social, modernizando una figura societaria cuya revitalización resultaba, sin duda necesaria. Para ello seguiremos la propia estructura del texto y su distribución en capítulos.

3.1. Regulación básica (Capítulo I, Disposiciones generales)

Como ya anticipamos, el capítulo I establece el régimen societario, y regula en un único artículo el concepto de sociedad laboral y los rasgos esenciales que caracterizan este tipo societario.

Sin duda su rasgo más sobresaliente es la necesidad de que los trabajadores sean los que posean la mayoría del capital social, exigiéndose además que ningún socio pueda tener acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social.

Conforme al Artículo 1: «Concepto de «sociedad laboral».

1. Las sociedades laborales son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la presente ley.
2. Podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que cumplan los siguientes requisitos:
 - a) 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.
 - b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que:

La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento,

con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado.

Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social. [...]»

Como puede observarse del texto transcrito, la nueva norma amplía las excepciones a estas exigencias, destacando la posibilidad de constituir sociedades laborales con dos socios, siempre que ambos sean trabajadores y tengan distribuida de forma igualitaria su participación en la sociedad.

En el mismo precepto (artículo 1.2, tres último párrafos y apartado 3) se flexibiliza el marco de contratación de trabajadores no socios y los plazos de adaptación en los supuestos de transgresión de los límites de capital y contratación de trabajadores no socios exigidos para no perder la condición de sociedad laboral.

La competencia administrativa para la calificación de las sociedades laborales (Arts. 2 y 3) se mantiene en los mismos términos que ya recogía la Ley 4/1997, de 24 de marzo; si bien, se simplifica la documentación necesaria para su constitución en los supuestos de sociedades preexistentes y se incorpora la necesidad de armonización y colaboración entre los distintos registros administrativos estatal y autonómicos y, por supuesto, el Registro Mercantil, pues todos ellos intervienen en la creación de las sociedades laborales. En esta línea se sitúa la posibilidad de implantar medios electrónicos y telemáticos para obtener la calificación e inscripción.

También se reducen las obligaciones administrativas de las sociedades laborales al suprimir la exigencia de comunicar periódicamente al registro administrativo las transmisiones de acciones o participaciones, limitándola a los casos en los que se alteren los límites exigidos para obtener la calificación de laboral.

Por su parte, el artículo 5 mantiene la dualidad de las clases de acciones y participaciones existentes entre «laboral» y «general», en función de que su propietario sea o no socio trabajador. Así, conforme al Artículo 5.2:

«2. Las acciones y participaciones de las sociedades laborales se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará «clase laboral» y la segunda «clase general». La sociedad laboral podrá ser titular de acciones y participaciones de ambas clases.»

Con la finalidad de facilitar la gestión y transmisión de las mismas, la Ley 44/2015 exige que sean de igual valor nominal y que confieran los mismos dere-

chos, lo que permite evitar posibles divergencias entre la propiedad del capital y el control efectivo de la sociedad

La nueva norma (Artículo 6) trata de agilizar la transmisión voluntaria de acciones y participaciones tanto de la clase general como de la laboral, simplificando el complejo sistema de adquisición preferente regulado con anterioridad, gracias a la reducción de plazos y la del colectivo con derechos de preferencia al suprimirse el derecho que ostentaban los trabajadores de duración determinada.

Por su parte, el Artículo 7 regula la valoración de las acciones y participaciones, a los efectos de transmisión y amortización, permitiendo que la valoración de las mismas pueda referirse a un sistema previsto estatutariamente, aunque no tendrá efectos retroactivos. El artículo 9 regula la transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral, ampliando los casos en los que pueden establecerse normas especiales e incorpora como novedad que en los supuestos de embargo de acciones o participaciones de la sociedad o de ejecución en prenda sobre las mismas, las notificaciones previstas en el artículo 109 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, se hagan también a los trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido.

También se puede considerar novedosa la regulación que en el Artículo 12 se hace de la adquisición por la sociedad de sus propias acciones y participaciones. Conforme a dicho precepto:

- «1. La adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales en los supuestos contemplados en la presente ley, deberá efectuarse con cargo a beneficios, a la reserva especial o a otras reservas disponibles.
2. Las acciones y participaciones propias adquiridas por la sociedad deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido en el plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de su adquisición, conforme al procedimiento y valoración previsto en los artículos 6 y 7.
3. Transcurrido dicho plazo, las acciones o participaciones no enajenadas deberán ser amortizadas mediante reducción del capital social, salvo que en su conjunto las acciones o participaciones propias no excedan del veinte por ciento del capital social.
4. Las sociedades laborales podrán anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, prestar garantías o facilitar asistencia financiera para la adquisición de sus propias acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido que no sean socios.

5. El régimen aplicable a las acciones y participaciones propias será el previsto en la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y no computarán a los efectos de determinar si se cumple el requisito del artículo 1.2.a) de la presente ley.»

El órgano de administración (Artículo 13) es también objeto de previsiones especiales.

«1. Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones.

2. Si la sociedad laboral estuviera administrada por un Consejo de Administración, los titulares de acciones o participaciones de la clase general podrán agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el artículo 243 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

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

4. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.»

En materia patrimonial, el Artículo 14, dedicado a la «reserva especial», amplía los fines a los que se puede destinar ya que además de compensar pérdidas, podrá aplicarse a la adquisición de autocartera por parte de la sociedad con el objeto de facilitar su posterior enajenación por los trabajadores, respondiendo, como se anticipa en el Preámbulo, «en línea con uno de los objetivos principales de la ley que es la articulación de mecanismos para procurar el acceso de los trabajadores a la condición de socios.»

La obligación de dotar de dicha reserva se limita hasta que alcance una cuantía de al menos una cifra superior al doble del capital social.

El artículo 15 regula una cuestión esencial en este tipo de sociedades, la pérdida de la calificación de la sociedad como laboral, de modo que, conforme al Artículo 15.1, serán causas legales de pérdida de la calificación como «Sociedad Laboral»:

«1.^a La superación de los límites establecidos en el artículo 1, sin perjuicio de las excepciones previstas en el mismo.

2.^a La falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida de la reserva especial.»

De los supuestos de de separación y exclusión de socios, que no estaban con anterioridad se ocupa el Artículo 16.

3.2. Los beneficios fiscales de las Sociedades Laborales (Capítulo II. Beneficios fiscales, art. 17)

El capítulo II, regula los beneficios fiscales, exigiendo ya como único requisito para gozar de los mismos la calificación de «laboral» de la sociedad.

La norma, un único precepto de la Ley 44/2016, es en realidad una reducción o bonificación en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, pues el Artículo 17 se limita a señalar:

«Las sociedades que sean calificadas como laborales gozarán, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, de una bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.»

Como uno de los comentarista de esta norma ha señalado ya, -en concreto el que se publica en la web de [notariosyregistradores.com](http://www.notariosyregistradores.com)²-, debemos reconocer que son «Escasos beneficios si lo que el legislador pretende es estimular la creación de estas sociedades.»

² Cfr. <<http://www.notariosyregistradores.com/web/secciones/oficina-mercantil/otros-temas-o-m/resumen-de-la-ley-de-sociedades-laborales-y-participadas/>>.

3.3. Las «Sociedades participadas por los trabajadores» (Capítulo III)

El capítulo III regula las «sociedades participadas por los trabajadores», definiendo por primera vez en nuestro país dicho concepto.

Conforme al Artículo 19.1 de la Ley 44/2015 («Concepto de Sociedad Participada por los Trabajadores»), tendrán tal consideración «las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no alcancen los requisitos establecidos en el capítulo I, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.
- b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.
- c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.
- d) Que promuevan los principios recogidos en el artículo anterior.»

Su actuación, conforme al Artículo 19.2 deberá ser «diligente, leal, responsable y transparente, y deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.» exigiéndoles además al Legislador (Artículo 19.3), que adopten «políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.»

4 VALORACIÓN

Se trata sin duda de un esfuerzo más del Legislador español, al compás del Europeo, de impulsar los modelos de economía social, tan necesarios en épocas de crisis como la actual, ante la pérdida de vigor del modelo anterior de sociedades laborales. Tal vez los incentivos no sean los más adecuados por insuficientes, pero sin duda el modelo de participación y copropiedad de los trabajadores debe dar más de sí, especialmente cuando consiguen asumir el doble rol de empresario y trabajador, cuya colaboración es esencial para el éxito de cualquier iniciativa empresarial y sin el cual, ninguna subvención o incentivo sería suficiente y nunca podrá reemplazar.