



# *La configuración de las sociedades laborales como entidades de economía social. Novedades de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*

Autor/a

**María José Verdú Cañete**

*Profesora de Derecho Mercantil. Universidad de Murcia.*

**REVISTA LEX  
MERCATORIA.**

*Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación*

RLM nº1 | Año 2016

Artículo nº 26

Páginas 144-149

revistalexmercatoria.umh.es

ISSN 2445-0936

## *I. Antecedentes normativos*

En cumplimiento del mandato constitucional dirigido a los poderes públicos relativo al establecimiento de “medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción” (art. 129.2), surge en nuestro Ordenamiento la figura de las “sociedades laborales”, cuya regulación aborda por

vez primera la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales.

Posteriormente, tanto la reforma del régimen general de sociedades anónimas en 1989 como la aprobación de la LSRL en 1995, motivó la aprobación una nueva norma, la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, que permitía a las sociedades de este carácter acogerse a ambos de tipos de socie-

dad de capital. En efecto, la SRL como tipo social, se presentaba como una fórmula jurídica de organización económica especialmente apta para ser considerada como vehículo de participación de los trabajadores en la empresa. La mayor flexibilidad de su régimen jurídico, la menor cifra de capital social, menores gastos de constitución, etc, implicaron un importante incremento en la constitución de este tipo de sociedades, en detrimento de las SA. Era preciso, por tanto, posibilitar la adopción de esta forma social por las sociedades laborales. La ley 4/1997 acoge los dos tipos societarios (SA y SRL), dejando a la voluntad de las partes la adopción de una u otra forma.

En los últimos años, el régimen legal de las sociedades de capital ha sido objeto de importantes reformas. El Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por RD legislativo 1/2010, de 2 julio, y sus modificaciones posteriores, o la Ley 3/2009, de 3 de abril, de modificaciones estructurales, han supuesto la incorporación de importantes novedades en relación a diversos aspectos jurídico-societarios (configuración de derechos de socio, órganos societarios, gobierno corporativo,...). Por ello, se evidenciaba la necesidad de adaptar el marco normativo de las sociedades laborales al nuevo régimen jurídico de las sociedades de capital.

Por otro lado, la Ley 5/2011, de 29 de mayo, de economía social, incluye las sociedades laborales. Entidades de economía social, según dispone la norma citada, son aquellas que, en el ámbito privado, *tienen por objeto la realización de actividades económicas y empresariales para la consecución, bien del interés colectivo de sus integrantes, bien del interés general económico o social, o ambos*. Estas entidades, entre las que se incluye de forma expresa a las sociedades laborales (art. 5), actúan sobre la base de una serie de prin-

cipios que resultan ser los mismos que fundamentan las sociedades cooperativas: a) primacía de las personas sobre el capital, lo que implica gestión autónoma, transparente, democrática y participativa, priorizando la toma de decisiones en función de las personas y sus aportaciones de trabajo o en función del fin social y no en función de la aportación al capital; b) aplicación de los resultados de la actividad en función del trabajo aportado por los socios; c) promoción de la solidaridad interna y con la sociedad, favoreciendo el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas con 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.

Tanto las sucesivas reformas del régimen jurídico societario como la aprobación de la Ley de Economía Social parecen justificar la aprobación de una nueva Ley de Sociedades Laborales (Ley 44/2015) que pretende integrar ambos sectores normativos. De un lado, aspectos técnicos jurídico-societarios y, de otro lado, cuestiones relacionadas con esos principios de la economía social que resultan ser la base de las sociedades laborales.

La Ley 44/2015, de 14 de octubre de sociedades laborales y sociedades participadas resulta ser un híbrido, en el que entremezcla la regulación jurídico societaria de la institución, con otro tipo de cuestiones programáticas o de principios cuya eficacia es, en principio, absolutamente incierta. Este “cocktail” de preceptos puede inducir a confusión, especialmente, cuando se trata de reconducir una sociedad “de capital” a los principios de la economía social. Como es sabido, el régimen de las sociedades de capital obedece a unos principios configuradores propios, entre los

que cabe destacar las funciones propias del capital social (organizativa, financiera y de garantía). Este régimen, parece absolutamente contrario a los principios propios de las entidades de economía social (ejm: resulta difícil que una sociedad de capital proceda al reparto de dividendos en función del trabajo aportado). No obstante, pueden arbitrarse fórmulas para dar cobertura al cumplimiento a esos principios u objetivos propios de la economía social, teniendo en cuenta los límites y las posibilidades que ofrece la legislación societaria (ejm. podría configurarse en los Estatutos sociales el trabajo personal de los socios como una prestación accesoria que puede ser retribuida en función de su intensidad. Esta sería una forma de tener en consideración el trabajo realizado por cada uno de los socios trabajadores a efectos de retribución, sin perjuicio de que los beneficios de la sociedad se repartan entre todos los socios en función de su aportación al capital).

En todo caso, conviene diferenciar y delimitar claramente las normas propiamente jurídico-societarias a las alude la Ley 44/2015, de esas otras normas o, más bien, principios cuyo grado de cumplimiento va a depender tanto de la forma social adoptada, como de la verdadera voluntad de los socios.

## *II. Notas características de las sociedades laborales*

La sociedad laboral se caracteriza porque la mayoría del capital social es propiedad de socios trabajadores de la empresa que prestan servicios en la misma, de forma personal y directa, y cuya relación laboral tiene carácter indefinido. En este tipo de sociedades existen dos clases de acciones o participaciones (clase general y clase laboral) en función de si su titular es o no trabajador de la empresa, fijándose determinados límites en cuanto al

capital máximo que puede poseer cada socio. Es obligatoria, además, la constitución de un fondo de reserva especial destinado a compensar pérdidas.

Por otro lado, resulta fundamental, el ventajoso régimen fiscal al que están sometidas, como elemento de promoción y desarrollo de las sociedades laborales. Una de las notas esenciales de la sociedad laboral viene dado por las bonificaciones fiscales legalmente reconocidas (art. 17 y Disp. Adic. Cuarta). Este ventajoso régimen fiscal se justifica, precisamente, por los principios que subyacen en estas entidades de economía social (igualdad de género, conciliación de la vida familiar, sostenibilidad,...) que el legislador trata de fomentar, favoreciendo fiscalmente a este tipo de entidades. El problema se presenta a la hora de determinar el verdadero grado de cumplimiento de estos principios por parte de las sociedades laborales.

Corresponde al Ministerio de Empleo y Seguridad Social o, en su caso, a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas el otorgamiento de la calificación de “Sociedad Laboral”, debiendo controlar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley. Cabe entender que este control administrativo se refiere, fundamentalmente, a la adecuada distribución del capital social entre socios trabajadores y no trabajadores (clase laboral y clase general), forma de representación de las acciones o participaciones, valor nominal, configuración del órgano de administración y, en general, a la adaptación de las cláusulas estatutarias a la Ley 44/2015. La sociedad laboral, calificada como tal por el órgano administrativo correspondiente se inscribirá en el Registro administrativo de sociedades laborales y en el Registro Mercantil, momento a partir del cual adquirirá plena personalidad jurídica. En todo caso, la sociedad laboral puede ser “descalifi-

cada” como tal por el mismo organismo, si la sociedad, de forma sobrevenida, incumple con los requisitos legales exigidos.

### *III. Algunas novedades en relación al régimen anterior.*

Cabe destacar, como novedad en relación al régimen anterior, la posible constitución de sociedades laborales con dos socios (art. 1. b), participando éstos al cincuenta por ciento en el capital social. En estos casos se establece un plazo de 36 meses para su adaptación al límite general (ningún socio puede ser titular de más de la tercera parte del capital social). También se modifican algunos aspectos relativos al derecho de adquisición preferente de acciones o participaciones en supuestos de transmisión *inter vivos*. Conforme al régimen anterior, en el caso de que varias personas ejerciten el derecho de adquisición preferente, las acciones o participaciones se distribuían entre todos ellos por igual. Por el contrario, el art. 6 Ley 44/2015 distingue entre adquirentes trabajadores no socios (en función de su antigüedad), adquirentes socios trabajadores (en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean) y socios de la clase general (a prorrata de su participación en el capital social).

Especial relevancia presenta la cuestión relativa a la valoración de las acciones a efectos de transmisión o amortización. Siguiendo las previsiones del régimen anterior, el art. 7 establece que el precio de las acciones o participaciones será el convenido y comunicado al órgano de administración por el socio transmitente. A falta de acuerdo entre las partes, en los supuestos de transmisiones gratuitas u onerosas distintos de la compraventa, el precio será el valor razonable, esto es, el que determine un experto independiente, distinto al au-

ditor de la sociedad, designado por los administradores. Los gastos del experto serán de cuenta de la sociedad y dicho valor será válido para todas las enajenaciones que se produzcan durante el mismo ejercicio. El transmitente puede, no obstante, practicar una nueva valoración a su costa.

La novedad en relación al régimen anterior reside en la posibilidad de incluir en los Estatutos sociales los criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones o participaciones para los supuestos de transmisión o amortización, en cuyo caso prevalece este valor. Además, si se incorpora esta posibilidad una vez constituida la sociedad, *no será de aplicación a los socios que no votaron a favor del acuerdo de modificación de los Estatutos (art. 7 in fine)*. Resulta llamativo el sistema adoptado por el legislador en este ámbito, que carece de precedentes en la legislación de sociedades de capital. Los Estatutos sociales rigen el funcionamiento interno de la sociedad y resultan aplicables, como regla general, a “todos” los socios, incluso a los que no hayan participado en su elaboración y aprobación. Ante determinadas modificaciones estatutarias, la legislación societaria reconoce al socio disidente un *derecho de separación* o incluso la inaplicación de la modificación durante un plazo determinado. Sin embargo, en virtud del precepto aludido, podría darse el caso de que una previsión estatutaria no fuera aplicable a todos los socios, pues los socios disidentes quedan al margen de dicha cláusula *sine die*. Piénsese en el supuesto en el que en virtud de la aplicación de los criterios estatutarios resulte un valor inferior al valor razonable. Los socios que votaron a favor de la modificación estatutaria se verían obligados a aceptar ese valor inferior, mientras que los socios disidentes podrían acogerse al criterio general del valor razonable. En realidad, la inclusión de una cláusula estatutaria relativa a la valoración de

las acciones o participaciones puede suponer una renuncia anticipada de derechos para los socios. Ello justificaría la necesidad de que todos los socios prestaran su consentimiento para la inclusión de dicha cláusula. Por otro lado, son indudables las ventajas que supone el establecimiento de dichos criterios de valoración en los Estatutos (ahorro de costes, agilización de las transmisiones, disminución de conflictos,...). El legislador ha optado por una solución que trata de atender los distintos intereses afectados. Por un lado, es posible la inclusión de dicha cláusula Estatutaria sin que sea preciso el consentimiento de todos los socios. Y, por otro lado, quedan fuera del ámbito subjetivo de aplicación de dicha cláusula los socios disidentes. A estos efectos, deberían constar en el acta de la Junta en la que se adopta el acuerdo de modificación estatutaria, los datos de los socios que no votaron a favor. Y, en principio, el socio disidente podrá hacer valer su derecho frente a la sociedad con la mera presentación de una certificación del acta.

También se introducen novedades en la configuración del órgano de administración, en cuya regulación quedan reflejados de forma significativa los principios de la economía social. Los administradores 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*. Por otro lado, *adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia*. Estos principios aparecen entremezclados con los deberes generales de diligencia y lealtad, propios de los miembros del órgano de administración de sociedades de capital. No queda muy claro, sin embargo, el grado de conexión y el nivel de relación existente entre estos de-

beres legales (cuyo incumplimiento es fuente de responsabilidad frente a la sociedad, socios y terceros) y el cumplimiento los principios de la economía social. Cabe cuestionarse si el órgano de administración de una sociedad laboral está obligado a dar cumplimiento a todos esos principios, si basta con la inclusión de una cláusula en los Estatutos consistente en una mera declaración de intenciones, si es suficiente con que cumpla uno o algunos, cuándo se entiende cumplido o incumplido uno de estos principios, o qué consecuencias tiene su incumplimiento.

Similares dudas plantean la novedosa figura de las “*sociedades participadas por los trabajadores*”, reguladas en el Capítulo III. Podría pensarse que se trata de sociedades en las que los trabajadores tienen participación inferior a la prevista legalmente para las sociedades laborales. Sin embargo, el art. 19 considera como tales a aquellas que cumplan “alguno” de los requisitos establecidos en dicho precepto (trabajadores con participación en resultados, trabajadores con derecho de voto o con participación en la toma de decisiones, sociedades que adopten una estrategia que “fomente” la incorporación de trabajadores a la condición de socios y sociedades que “promuevan” el acceso a la condición de socio de los trabajadores o su participación en la misma). Sobre la base de este concepto legal, la gran mayoría de sociedades anónimas y limitadas existentes en nuestro país podría caracterizarse como sociedad participada por trabajadores (ejm: sería suficiente con que el empleado de banca fuera titular de una ínfima parte de las acciones de la entidad en la que trabaja).

En definitiva, lo que resulta cuestionable es la configuración legal tanto de las “entidades de economía social” como de sus *principios orientadores*. Como ha señalado la doc-

trina más autorizada [vid. ALFONSO SÁNCHEZ, R., AA VV, *Fomento del Trabajo Autónomo y la Economía Social* (dir. FARIAS BATLLE, FERRANDO GARCÍA), Aranzadi, 2015, pgs. 19-25] la Ley 5/2011 utiliza una fórmula *generalista y genérica* que puede provocar la existencia de entidades que *de derecho* coincidan con las enunciadas pero que *de hecho* no se acomoden a las exigencias de la norma.