



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado Derecho

**IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL EN LAS SOCIEDADES LABORALES Y
PROPUESTAS DE REFORMA DE LA LEY 44/2015, 14 DE OCTUBRE, DE
SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS**

Alumno: Sergio Uriel Muñoz Lobo

Tutora: José Javier Rojas Martínez del Marmol

Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas

Curso 2022/2023

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar el impacto de la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en las sociedades laborales, así como proponer algunas medidas para mejorar el desarrollo y funcionamiento de estas empresas de economía social. Para ello, se parte de que la reforma laboral supone un cambio normativo que afecta a las condiciones de contratación, negociación colectiva y subcontratación en las sociedades laborales, lo que puede tener consecuencias positivas o negativas para su competitividad, estabilidad y participación.

Para comprobar esta hipótesis, se realiza una revisión bibliográfica de las principales fuentes jurídicas y académicas sobre las sociedades laborales y la reforma laboral. A continuación, se identifican los aspectos más relevantes que afectan a las sociedades laborales en materia de contratación temporal, contratos formativos, contratos fijos discontinuos, contratos fijos de obra, convenios colectivos, ultraactividad, contrataciones y subcontratas. Se evalúan los posibles efectos de estos cambios normativos sobre las características, ventajas y desventajas de las sociedades laborales.

Finalmente, se elaboran una serie de propuestas de reforma de la ley 44/2015 para mejorar el desarrollo y funcionamiento de las sociedades laborales. Estas propuestas se basan en los principios y valores de la economía social y buscan potenciar la participación de los trabajadores en el capital social, la toma de decisiones y el emprendimiento.

Palabras clave: Sociedades, Laboral, Reforma, Ley y Social

ABSTRACT

The aim of this work is to analyze the impact of the labor reform approved by the Royal Decree-law 32/2021, of December 28, on labor societies, as well as to propose some measures to improve the development and functioning of these social economy enterprises. To do this, it is assumed that the labor reform implies a normative change that affects the conditions of hiring, collective bargaining and subcontracting in labor societies, which can have positive or negative consequences for their competitiveness, stability and participation.

To test this hypothesis, a bibliographic review of the main legal and academic sources on labor societies and the labor reform is carried out. Next, the most relevant aspects that affect labor societies in terms of temporary hiring, training contracts, fixed-discontinuous contracts, fixed-work contracts, collective agreements, ultra-activity, contracts and subcontracts are identified. The possible effects of these normative changes on the characteristics, advantages and disadvantages of labor societies are evaluated.

Finally, a series of proposals for reforming law 44/2015 are developed to improve the development and functioning of labor societies. These proposals are based on the

principles and values of the social economy and seek to enhance the participation of workers in the social capital, decision-making and entrepreneurship.

Keywords: Companies, Labor, Reform, Law and Social



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. LA IMPORTANCIA DE LA ECONOMÍA SOCIAL	6
2. QUÉ SON LAS SOCIEDADES LABORALES	7
2.1. Importancia de la economía social junto a las sociedades laborales.....	7
2.2. Características de las sociedades laborales.....	8
2.2.1. Tipos	8
2.2.2. Capital Social	9
2.2.3. ¿Quiénes forman parte de una Sociedad Laboral?	9
2.2.4. Límites al número de trabajadores no socios.....	10
2.2.5. Pérdida de la calificación de Sociedad Laboral	10
2.2.6. Beneficios fiscales.....	10
3. NORMATIVA DE LAS SOCIEDADES LABORALES	11
3.1. Antecedentes históricos	11
3.2. Ley 44/2015	13
3.3. Real Decreto Legislativo 8/2015	20
3.3.1. Artículo 136	20
3.3.2. Artículo 305	21
3.4. Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades	21
3.4.1. Artículo 12.3	21
3.5. Otras normativas relevantes.....	22
4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA NORMATIVA LABORAL Y EL PROBLEMA DE LA ANTERIOR NORMATIVA	23
4.1. Antecedentes históricos	23
4.2. El problema de la anterior normativa	25
4.2.1. Convenios colectivos.....	26
4.2.2. Obra y servicio	27
4.2.3. Contrato temporal.....	27
4.2.4. Fijo-discontinuo	29
5. DESARROLLO DE LA REFORMA LABORAL 2022	30
5.1. La contratación	31
5.2. La reducción de la tipología contractual	34
5.3. Nuevas modalidades contractuales: por circunstancias de la producción y sustitución	34
5.3.1. Circunstancias de la producción	34

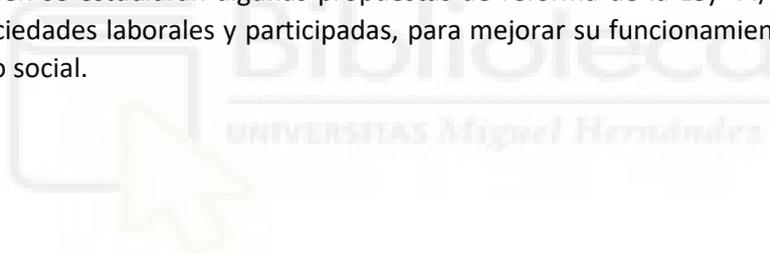
5.3.2. Contrato de sustitución	37
5.4. Contrato fijo-discontinuo	38
5.4.1. Régimen jurídico contrato fijo-discontinuo	38
5.5. Régimen sancionador.....	39
5.6. Novedades en los ERTE.....	39
5.6.1. Prohibiciones	40
6. CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL PARA LAS SOCIEDADES LABORALES	41
7. DERECHO COMPARADO DE LAS SOCIEDADES LABORALES	45
8. PROPUESTAS DE REFORMA DE LA LEY 44/2015 PARA LA MEJORA DE LAS SOCIEDADES LABORALES	47
8.1. Posibilidad de capitalizar el pago único, sin estar en situación legal de desempleo, para favorecer el relevo generacional en las propias sociedades laborales, en procesos de reconducción de situaciones de crisis y ampliaciones de capital.....	47
8.2. Revisar el art. 1.2 de la ley 44/2015, de 14 de octubre de sociedades laborales y participadas	49
8.3. Desarrollar el capítulo II “beneficios fiscales” de la ley 44/2015.....	50
8.3.1. Introducción de nuevo artículo en el capítulo II “beneficios fiscales” de la ley 44/2015	50
8.4. Protección del desempleo para los socios trabajadores de la Laboral	51
8.5. Derivación de deudas por la antigua empresa.....	53
BIBLIOGRAFÍA	55

INTRODUCCIÓN

Las sociedades laborales son una forma de organización empresarial que busca fomentar el empleo social y la participación de los trabajadores en la gestión y el capital de la empresa. Se trata de sociedades anónimas o limitadas en las que al menos el 51% del capital social pertenece a los trabajadores con contrato indefinido. Estas sociedades tienen una serie de ventajas e inconvenientes que las diferencian de otras formas jurídicas, como incentivos fiscales, beneficios sociales, reservas obligatorias, limitaciones en la propiedad de las acciones o participaciones, etc.

La importancia de las sociedades laborales radica en que son una expresión de la economía social, que contribuye al desarrollo sostenible, la cohesión social y la democracia económica. Además, son una respuesta a las situaciones de crisis económica, desempleo o cierre de empresas, ya que permiten a los trabajadores mantener su actividad y sus puestos de trabajo mediante la creación de una sociedad laboral. Por otro lado, también plantean una serie de retos y dificultades, como la financiación, la gestión participativa, la competencia en el mercado o la adaptación a los cambios tecnológicos y sociales, a lo que se aúna la nueva reforma laboral, que confronta los intereses a la hora de realizar contratos de trabajo de estas sociedades mercantiles.

En este trabajo se pretende analizar a las sociedades laborales, la reforma laboral y su impacto en ellas. También se estudiarán algunas propuestas de reforma de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas, para mejorar su funcionamiento, desarrollo y reconocimiento social.



1. LA IMPORTANCIA DE LA ECONOMÍA SOCIAL

Como punto de introducción a este trabajo, en correspondencia al tema tratado, que son las Sociedades Laborales, se debe mencionar a la Economía Social, ya que la esta exposición trata de cómo la nueva reforma laboral ha afectado a las Sociedades Laborales y, por ende, también a la Economía Social. Es por ello por lo que hay que conocer, y ser sabedores, de la importancia de estas figuras y lo que genera que otras leyes tengan efectos negativos en su desempeño.

La configuración actual de la Economía Social española viene marcada por la aprobación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, que sin duda alguna supuso un punto de inflexión sin precedentes para el reconocimiento, visibilidad y desarrollo del Sector, tanto dentro del propio Estado como de la Unión Europea. Recientemente, la aprobación de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, ha venido a completar este marco normativo estableciendo medidas de desarrollo y Fomento de la Economía Social¹ (CEPES).

El propio texto de la Ley define a la Economía Social como el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.

La economía social se refiere a un modelo de economía que se basa en la gestión democrática, la solidaridad y la responsabilidad social. Se caracteriza por promover la creación de empresas y organizaciones que tienen como objeto principal el bienestar de las personas y la comunidad, y no la maximización del beneficio económico.

“La Economía Social dejó de ser una solución coyuntural en tiempos de crisis, para convertirse en una realidad estructural de creación de empleo y riqueza, al representar a través de su tejido empresarial el 10% del PIB que el 12,5% del empleo con 2,2 millones de empleos directos e indirectos” (Juan Antonio Pedreño, 2015)².

“Una característica de las empresas de la economía social es que operan en todos los sectores económicos y son de todos los tamaños: desde microempresas y pymes hasta corporaciones mundialmente reconocidas” (Juan Antonio Pedreño, 2015).

En la economía social, las empresas y organizaciones suelen ser de propiedad colectiva o de los trabajadores, y la gestión se realiza de forma participativa y democrática. Esto

¹ <https://www.cepes.es/econ-social-que-es>

² https://www.cepes.es/nota-prensa/439_economia-social-espanola-consolida-aportacion-generacion-empleo-riqueza#:~:text=%22La%20Econom%C3%ADa%20Social%20espa%C3%B1ola%20dej%C3%B3,e%20indirectos%22%2C%20ha%20subrayado%20el

significa que los trabajadores y los miembros de la comunidad tienen un papel activo en la toma de decisiones y la definición de objetivos.

Algunos ejemplos de organizaciones que forman parte de la economía social son las cooperativas, las sociedades laborales, las empresas sociales como las organizaciones no gubernamentales como y las asociaciones y las fundaciones. Estas organizaciones tienen como objeto mejorar la calidad de vida de las personas y las comunidades, y contribuyen al desarrollo sostenible y equitativo de la sociedad en su conjunto.

Las sociedades laborales han mostrado un alto potencial de generación de empresas. En ese tipo de empresas, el capital social pertenece mayormente los trabajadores. El hecho de que los trabajadores sean socios, favorecer la automotivación a la hora de afrontar los proyectos punto el mínimo requerido es de tres socios y, los trámites de constitución son similares a cualquier otra mercantil. En el siguiente punto, se desarrollará de forma más detenida la relación entre las Sociedades Laborales y la Economía Social.

2. QUÉ SON LAS SOCIEDADES LABORALES

2.1. Importancia de la economía social junto a las sociedades laborales

Antes de ahondar en las Sociedades Laborales, en su forma mercantil, constitución y demás datos de gran importancia, se debe mencionar un aspecto clave anteriormente mencionado, a la relación intrínseca entre las Sociedades Laborales y la mencionada Economía Social.

La economía social desempeña un papel relevante en España y las sociedades laborales son una forma concreta de organización dentro de este ámbito. Por ello, debemos destacar las principales razones por las cuales la economía social y las sociedades laborales son importantes en España.

Empezando por la creación de empleo, la economía social, incluyendo en las sociedades laborales, contribuye significativamente a la generación de empleo en España. Estas organizaciones suelen tener un enfoque centrado en las personas y buscan conciliar el desarrollo económico con la mejora de las condiciones laborales, promoviendo la creación de puestos de trabajo estables y de calidad.

Por otro lado, hoy tenemos el fomento de la participación y la democracia, ya que, como bien se va a explicar en breve, las sociedades laborales se basan en principios de participación y de democracia interna. Los trabajadores tienen la posibilidad de formar parte activa en la toma de decisiones, participando en la gestión y control de la empresa. Esto fomenta un sentido de pertenencia y empoderamiento, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo.

También añadimos la parte de sostenibilidad y responsabilidad social, altamente importante en la economía social, donde también incluimos a las sociedades laborales, ya que tienen un enfoque sostenible y responsable. Estas organizaciones buscan

conciliar los objetivos económicos con el impacto social y medioambiental, promoviendo prácticas empresariales éticas y sostenibles.

En adición, las sociedades laborales no están demasiado arraigadas en España, pero sí que proliferan en determinados puntos del territorio, por lo que se puede decir que tienen arraigo territorial y desarrollo local, ya que se basan en la participación y cooperación de los trabajadores locales. Las sociedades laborales contribuyen al desarrollo económico local, generando empleo y promoviendo la dinamización de la comunidad en la que se establecen.

Por último, la estabilidad empresarial, donde este tipo de sociedades tienden a tener una mayor estabilidad empresarial en comparación con otras formas sociales mercantiles. Los trabajadores tienen un mayor compromiso y motivación al ser partícipes de la gestión y resultados de la empresa, lo que puede contribuir a una mayor continuidad y éxito a largo plazo.

Por tanto, la economía social, incluyendo propiamente a las sociedades laborales, desempeña un papel fundamental en la España al promover la creación de empleo, la participación democrática, la sostenibilidad, el desarrollo local en la estabilidad empresarial. Este tipo de organizaciones representan un modelo empresarial alternativo que busca conciliar el desarrollo económico con la mejora de las condiciones laborales y el Bienestar Social, donde no solo están las sociedades laborales, sino también otras organizaciones, como por ejemplo las cooperativas, forma jurídica que tiene grandes similitudes con las sociedades laborales, también mencionar mutualidades, fundaciones y asociaciones

Una vez introducida la economía social y la importancia que tiene esta junto con las sociedades laborales, se da paso a la explicación detallada de la figura jurídica mercantil de la sociedad laboral y sus particularidades.

2.2. Características de las sociedades laborales

Las Sociedades Laborales son de responsabilidad limitada al capital aportado, donde la mayoría de dicho capital social está en manos de los propios trabajadores de la Sociedad, los cuales prestan sus servicios en ellas, estando retribuidos. Su relación con la sociedad es por tiempo indefinido.

Este tipo de Sociedades son mercantiles, y se rigen por bajo la LO 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

2.2.1. Tipos

1. Sociedades Anónimas Laborales (S.A.L.)
2. Sociedades Limitadas Laborales (S.L.L. o S.R.L.L.)

2.2.2. Capital Social

Como de cualquier otro tipo de Sociedad Mercantil, el capital social mínimo para las S.A.L. es de 60.000 €, debiendo ser suscrito y desembolsado el 25% en el momento de la constitución. Por el otro lado, las S.L.L. constituyen aportando un capital social de 3.000 €, debiendo estar suscrito y desembolsado en su totalidad en el momento de la constitución.

En este punto, en comparación con el resto de Las sociedades mercantiles, encontramos otra distinción: Ningún socio podrá ser titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social. Se aplica la regla de los tercios.

Esta regla tiene la excepción de que no será aplicada en el momento de la constitución, ya que la LO 44/2015 permite que, durante los primeros 36 meses de la Sociedad, sean dos únicos socios trabajadores en la misma, teniendo cada uno el 50% del Capital Social. Una vez transcurrido dicho plazo, se deberá ajustar el Capital Social con la entrada de un tercer socio, pasando así a que cada uno, como máximo, podrá tener un 33,33% del CS.

Dentro de las acciones y participaciones debemos distinguir dos clases:

3. Acciones o participaciones en manos de los socios trabajadores, llamadas de "Clase Laboral".
4. Acciones o participaciones en manos de socios capitalistas, llamadas de "Clase General".

Los socios capitalistas no tienen ninguna relación laboral con la Sociedad, tan solo han aportado capital, ya sea para constituir o como forma de inversión.

2.2.3. ¿Quiénes forman parte de una Sociedad Laboral?

1. Socios trabajadores: Prestan sus servicios de forma directa, estando retribuidos, a tiempo completo o parcial, con una relación laboral por tiempo indefinido, siendo a su vez propietarios de acciones o participaciones de Clase Laboral, que en su conjunto deberá ostentar más del 50% del capital social.
2. Socios no trabajadores o capitalistas. Personas físicas o jurídicas propietarios de las acciones o participaciones de Clase General, sin tener relación laboral con la sociedad. Su existencia en la Sociedad Laboral no es obligatoria. Es una figura para facilitar la creación de las Laborales.
3. Trabajadores asalariados contratados de forma temporal o por tiempo indefinido.

2.2.4. Límites al número de trabajadores no socios.

El número de horas/año que realicen los trabajadores contratados con carácter indefinido no podrá superar el 49% del total de las horas realizadas por los socios trabajadores.

Al respecto de esto, se puede obtener una autorización para superar este límite de forma temporal.

No se tomarán en cuenta los trabajadores indefinidos con discapacidad de cualquier clase en grado $\geq 33\%$ ni los trabajadores de duración determinada.

No existe limitación para la contratación de trabajadores asalariados contratados de forma temporal.

Este punto es importante a lo largo de este trabajo, ya que tiene alta importancia con la reforma de la Ley Laboral del 2022, siendo el tema principal a abordar de este trabajo. Al final, será tratado con mayor profundidad, explicando las consecuencias de ello en las SLL y dando opciones de reforma.

2.2.5. Pérdida de la calificación de Sociedad Laboral

La pérdida de la calificación procederá por las causas legales siguientes:

2. Cuando durante el funcionamiento de la sociedad, ésta excediera los límites de acciones y participaciones en el capital social, así como en la contratación de trabajadores asalariados.
3. Debido a la falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida del Fondo Especial de Reserva.

2.2.6. Beneficios fiscales

Las sociedades laborales tienen algunos beneficios fiscales que las hacen más atractivas para los emprendedores que quieren crear empresas participativas y solidarias. Algunos de estos beneficios son:

- I. Una bonificación del 99% en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por la adquisición de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores³.

³ <https://ffes.org/economia-social/sociedad-laboral/fiscalidad-de-las-sociedades-laborales/>.

- II. Una exención de este mismo impuesto por la constitución de la sociedad, el aumento de capital, las aportaciones de los socios que no supongan aumento de capital y el traslado a España de la sede o el domicilio social⁴.
- III. Una libertad de amortización en el Impuesto sobre Sociedades de los elementos del inmovilizado material e inmaterial adquiridos durante los cinco primeros años desde la calificación como sociedad laboral⁵.
- IV. Un tipo reducido del 20% en el Impuesto sobre Sociedades para las empresas de reducida dimensión que cumplan ciertos requisitos⁶.

3. NORMATIVA DE LAS SOCIEDADES LABORALES

3.1. Antecedentes históricos

Los antecedentes históricos de la ley de sociedades laborales se pueden situar en el contexto del movimiento obrero y cooperativo español, que desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX reivindicó el derecho de los trabajadores a participar en la propiedad y gestión de las empresas. Algunas normas legales que pueden considerarse precursoras del sistema de relaciones laborales y de la economía social son las siguientes:

1. La ley de accidentes de trabajo de 1900, que reconoció el derecho a indemnización por accidente laboral y fomentó la creación de mutualidades Obreras.
2. La ley de descanso dominical de 1904, que estableció el derecho al descanso semanal remunerado para los trabajadores.
3. La ley del retiro obrero obligatorio de 1919, que creó un sistema público de pensiones para los trabajadores jubilados o inválidos.
4. El decreto sobre jurados mixtos de 1920, que instituyó unos órganos paritarios entre empresarios y trabajadores para resolver los conflictos laborales.
5. Hoy el decreto sobre comités paritarios de 1926, que reguló unos órganos consultivos y deliberativos en las empresas para tratar asuntos relativos a las condiciones de trabajo.

Para hablar, de manera más concreta de las sociedades laborales, tenemos que remontarnos medio siglo atrás, momento en el cual surgen y se empiezan a hablar las sociedades anónimas laborales con un modelo de empresa en el que las personas trabajadoras, meras asalariadas hasta el momento, pasan a convertirse en personas socias de dichas empresas, ejerciendo, tanto *de facto* como *de iure*, el Gobierno de la

⁴ <https://ffes.org/economia-social/sociedad-laboral/fiscalidad-de-las-sociedades-laborales/>

⁵ <https://ffes.org/economia-social/sociedad-laboral/fiscalidad-de-las-sociedades-laborales/><https://vlex.es/vid/beneficios-fiscales-sociedades-laborales-38508748>

⁶ <https://www.gmconsulting.pro/juridico/ventajas-e-inconvenientes-la-sociedad-limitada-laboral/>

persona jurídica. Así pues, la sociedad laborales como tal, van surgiendo en nuestro país debido, no solo a las necesidades que se van creando por las sucesivas crisis económicas que se generan en el tejido empresarial y en sus personas trabajadoras, sino también en las respuestas que, desde la administración se trata de dar a tales crisis fomentando y apoyando que personas trabajadoras no perdieran sus puestos de trabajo facilitando el acceso de las mismas a la titularidad mayoritaria del capital y, en consecuencia, de la propiedad de las empresas.

Es por ello por lo que, jurídicamente, podemos relacionar el nacimiento de la sociedad laboral con los fondos nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro, creados por la ley 45/1960, de 21 de julio, no sin una regulación propia de dicha figura jurídica, para lo cual habría que esperar hasta la aprobación de la ley 15/1989, de 25 de abril, de sociedades anónimas laborales.

Dicha ley quedó desfasada con la adaptación de la legislación mercantil a la normativa europea de 1989, que estableció el capital social mínimo de las sociedades anónimas en 10 millones de pesetas (60.000 euros). En ese momento, todas las pymes que habían adoptado la forma jurídica de sociedad anónima laboral debían adaptarse, luego que mayoritariamente ocurrió. Esta nueva ley afectaba de forma dramática el emprendimiento de nuevas empresas laborales por la barrera financiera que suponía la cifra mínima de capital social.

Resultado de las gestiones realizadas por la Confederación empresarial de sociedades laborales de España, en 1996, a raíz de una proposición de ley del grupo socialista presentada en el Congreso de los Diputados, El Partido Popular, que acababa de ganar las elecciones, vota a favor de la proposición socialista, lo que permite eliminar la barrera legislativa que limitaba gravemente la Constitución de este tipo de empresas. Se regulan, además de las sociedades anónimas laborales, las sociedades de responsabilidad limitada laboral.

Entra en vigor la ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, predecesora de la vigente ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas, que amplió el ámbito de aplicación a las Sociedades Limitadas y actualizó algunos aspectos societarios y laborales.

Llegados a este punto, podemos afirmar que el nacimiento de la actual ley de sociedades laborales surgen de la necesidad de actualizar el régimen jurídico de las mismas, claramente manifiesta si atendemos a todos los factores concurrentes, concretamente, a los factores socioeconómicos, como la constatación de que precisamente en los ciclos recesivos de la economía española han sido las sociedades laborales y resto de entidades de economía social existentes en nuestro país las que han sostenido el empleo de forma mucho más positiva que otras formas jurídicas.

Por tanto, conscientes de la necesidad de modernizar este tipo social como instrumento al servicio de la economía social, la organización representativa de las sociedades laborales en nuestro país (CONFESAL) ya venía reclamando impulsando esta reforma de la Ley 4/1997, siendo necesario reconocer su influencia en todo el proceso de reforma

del régimen jurídico de las sociedades laborales a través de diferentes propuestas normativas materializadas en proposiciones de ley, que dieron lugar al actual texto vigente.

Se debe mencionar que el legislador, con esta ley, parece querer adecuar el régimen jurídico de las sociedades laborales a las necesidades reales del sector, solventar los problemas jurídicos existentes y acomodarse al nuevo panorama societario, permitiendo que las personas emprendedoras dispongan de una vestidura jurídica e idónea para contribuir a conformar una economía del siglo XXI más sostenible y socialmente responsable.

Concluye diciendo que esta ley es, pues, un paso muy importante en el camino de los objetivos marcados por las aspiraciones de nuestras organizaciones empresariales en la Comunidad Valenciana y en España, pero también beneficia a una concepción nueva de la empresa, basado en la participación de los trabajadores o empleados en la propiedad y en la gestión de la misma. Arraigo en el territorio, creación de valor, distribución solidaria de la riqueza creada y democracia en la gestión empresarial; son valores que merecen ser tomados en cuenta por los poderes públicos para cambiar el modelo de nuestra economía, tan necesitada de un cambio a mejor.

Una vez hecha una introducción de los antecedentes históricos de las normativas mercantiles sobre las Sociedades Laborales, pasamos a desarrollar la actual Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

3.2. Ley 44/2015

Las sociedades laborales, nacidas en los años 70 como método de autoempleo colectivo por parte de los trabajadores, logran el reconocimiento constitucional el artículo 129.2 de la Constitución española de 1978, que ordena de los poderes públicos la promoción de las diversas formas de participación en la empresa y el establecimiento de las medidas que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, introdujo un importante avance en su regulación y permitió un gran desarrollo de esta fórmula societaria, como se puede constatar a la vista de la creación de numerosas empresas y puestos de trabajo que se han generado al amparo de dicha norma. No obstante, dado el tiempo transcurrido desde su promulgación comienza a evidenciarse 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 embajadores de la empresa.

Las sociedades laborales son sociedades de capital por su forma y por tanto les son aplicables las normas relativas a las sociedades anónimas y limitadas. Desde la aprobación de la ley de sociedades laborales de 1997, han sido numerosas las reformas

legislativas que han afectado a este sector, 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, Ah probado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y, por último, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, donde perjudica a las Sociedades Laborales en materia de contratación, siendo ese el principal punto del desarrollo de este trabajo.

Esta situación exige una adecuación de la ley de sociedades laborales al nuevo marco normativo y una sistematización de sus normas más acorde con la establecida en la ley de sociedades de capital, que ha integrado en un mismo texto la regulación de la sociedad anónima y de la sociedad de responsabilidad limitada, al reconocer que la distinción principal entre las sociedades de capital no es tanto por su forma como por su condición o no de sociedad cotizada. Un claro ejemplo de ello es la sociedad laboral donde las coincidencias entre sociedades anónimas laborales y sociedades laborales de responsabilidad limitada aconsejan ofrecer en muchos casos soluciones jurídicas comunes.

Pero, las sociedades laborales, también 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, y, por tanto, deben ser acreedoras de sus políticas de promoción, entre las que figura el mandato de los poderes públicos de crear un entorno que fomente el desarrollo de iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social. Con este objetivo, la disposición adicional séptima de esta ley ordenaba al gobierno que remitirá a las Cortes un proyecto de ley que actualizase y revisase ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales.

El concepto de participación de los trabajadores en la empresa ha ido creciendo en importancia en los últimos tiempos, donde encontramos claros ejemplos en el ámbito europeo que demandan esta fórmula societaria.

La recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa, invitaba a los Estados miembros a reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida, a nivel individual o colectivo, de una amplia variedad de fórmulas de participación de los trabajadores por cuenta ajena en los beneficios y los resultados de la empresa, tales como la participación en beneficios, el accionariado o fórmulas mixtas; y a tener en cuenta, en este contexto, el papel tiene responsabilidad de los interlocutores sociales, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

También recomendaba garantizar que las estructuras jurídicas permitieran la introducción de las fórmulas de participación, que se considerara la posibilidad de conceder estímulos tales como incentivos fiscales u otras ventajas financieras, para fomentar la introducción de determinadas fórmulas de participación, y que se fomente

era la utilización de fórmulas de participación facilitando el suministro de información adecuada a todas las partes que pudieran estar interesadas.

En este sentido, destaca también el dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “participación financiera de los trabajadores en Europa”, de 21 de octubre de 2010, que establece que la participación financiera de los trabajadores representa alguna posibilidad de hacer participar más y mejor a las empresas y a los trabajadores, así como a la sociedad en su conjunto, en el éxito de la creciente europeización de la actividad económica.

El objetivo del dictamen era animar a Europa a elaborar un marco de referencia que fomenta la conexión social y económica de Europa, agilizando la aplicación de la participación financiera de los trabajadores en distintos niveles.

En base a este dictamen como el Comité Económico y Social Europeo pide que se adopte una nueva recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa y se presenten propuestas sobre el modo de afrontar los obstáculos a los proyectos transfronterizos.

Sin perjuicio de otras formas de codecisión e intervención en las decisiones de la empresa como y las participaciones en el capital pueden en función de cómo se desarrollen llevar a una participación en la toma de decisiones, por ejemplo, mediante el derecho de voto de los accionistas. En el caso de participación en forma de acciones, el derecho de voto de los accionistas, tanto individual como colectivo, puede ejercerse, por ejemplo, mediante una sociedad de participación financiera.

En esta línea, cabe destacar que las sociedades laborales en España, en sintonía con las recomendaciones europeas, responden al modelo de empresa participada mayoritariamente. Son uno de los máximos exponentes de la participación de los trabajadores en las empresas en nuestro país, encontrándose a la vanguardia en relación a la regulación de este tipo de entidades en los restantes países de nuestro entorno.

La nueva regulación no solo actualiza, moderniza y mejora el contenido de la ley 4/1997, como consecuencia de las últimas reformas del derecho de sociedades, sino que en cumplimiento de la previsión contenida en la ley 5/2011, de economía social, refuerza la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de economía social, poniendo en valor sus especificidades.

Mejora su régimen jurídico con los objetivos de fomentar la participación de los trabajadores a las empresas, facilitando su acceso a la condición de socio, al tiempo que se incorporan nuevas medidas para asegurar el control de la sociedad por parte de los trabajadores, aumentar la utilidad de las sociedades laborales y su preferencia por parte de los emprendedores. Pretende fortalecer su vertiente empresarial y consolidar el carácter estable y no coyuntural de este modelo empresarial. Prepara su contenido a los cambios que se producirán en torno al documento único electrónico y reestructura el articulado eliminando preceptos superfluos e incorporando otros necesarios.

El capítulo I establece el régimen societario, y regula en un único artículo el concepto de sociedad laboral y los rasgos esenciales que la caracterizan, entre los que se encuentran adhesividad de poseer la mayoría del capital social, exigiéndose más que ningún socio pueda tener acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social. Por otro lado, se amplían las excepciones a estas exigencias entre las que cabe destacar 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. Asimismo, se flexibiliza el marco de contratación de trabajadores no socios y los plazos de adaptación en los supuestos de transgresión en los límites de capital y contratación de trabajadores no socios exigidos para no perder la condición de sociedad laboral.

Este punto es el que más afectado se ve por la reforma laboral 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, dándose casos de pérdida de la condición de sociedad laboral a causa de las limitaciones que esta nueva ley procesa a este tipo de sociedades, poniendo límites a la contratación, tanto en número de empleados como en tiempo máximo de contrato en cada uno de ellos, siendo el caso de que no tan solo se pueda perder la condición de sociedad laboral, limitar la contratación, sino también la de perder algunas ayudas económicas por parte de la Generalitat valenciana en materia de contratación e integración socio laboral.

Los artículos 2 y 4 mantienen la competencia administrativa para la calificación de las sociedades laborales en los mismos términos recogidos en la ley 4/1997. No obstante, 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 el Registro Mercantil que intervienen en la creación de las sociedades laborales, posibilitando la implantación de medios electrónicos y telemáticos para obtener la calificación e inscripción. Además, se reducen las obligaciones administrativas de las sociedades laborales suprimiendo la exigencia de comunicar periódicamente en el 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.

El artículo 5 mantiene la dualidad de las clases de acciones y participaciones hasta ahora existentes: laboral y general. Establece que el capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales, debiendo tener el mismo valor nominal y confiriendo los mismos derechos económicos. En los supuestos de transmisión de acciones o participaciones que supongan un cambio de clase por razón de su propietario, los administradores procederán a formalizar la modificación del artículo o artículos de los estatutos a los que ello afecte, debiendo ser inscrita posteriormente en el Registro Mercantil y en el registro de sociedades laborales.

El artículo 6 determina un nuevo sistema más ágil en el caso de transmisión voluntaria de acciones y participaciones, tanto de clase general como laboral, simplificando el complejo sistema de adquisición preferente regulado anteriormente, lo que comporta

una reducción de plazos y del colectivo con derechos de preferencia ya que se suprime el derecho que ostentaban los trabajadores de duración determinada.

El artículo 7 regula la valoración de las acciones y participaciones, a los efectos de transmisión y amortización, estableciendo las pautas a seguir para la valoración del precio de las acciones o participaciones, la forma de pago y demás condiciones. Los socios de la sociedad laboral podrán acordar en los estatutos sociales los criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones o participaciones para los supuestos de su transmisión o amortización, en cuyo caso prevalecerá este valor.

El artículo 8, nulidad de cláusulas estatutarias, establece que solo serán válidas las cláusulas que prohíba la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones sociales por actos *inter vivos* si los estatutos reconocen al socio el derecho a separarse de la sociedad en cualquier momento. No obstante, los estatutos podrán impedir la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones por actos *inter vivos* por un periodo de tiempo no superior a 5 años a contar desde la Constitución de la sociedad.

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 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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, se hagan también a los trabajadores nosotros con contrato por tiempo indefinido.

El artículo 10, transmisión mortis causa de acciones o participaciones, establece que la adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria conferirá al adquirente la condición de socio. Las transmisiones de acciones o participaciones quedarán sometidas al consentimiento de la sociedad si con las mismas se pudiera superar los límites previstos en el artículo 1 de esta misma ley.

El artículo 11, derecho de suscripción preferente, establece que, en toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o creación de nuevas, deberá respetarse la proporción existente entre las pertenecientes a las dos clases. Los titulares de las acciones de ambas clases tienen derechos de preferencia para suscribir o asumir las nuevas acciones o participaciones pertenecientes a su clase respectiva, en caso de que los socios no ejerzan ese derecho, esas acciones serán ofrecidas a los trabajadores no socios de la laboral.

El artículo 12 regula de forma novedosa la adquisición por la sociedad de sus propias acciones y participaciones, dirigida a facilitar su transmisión en el plazo máximo de 3 años a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido. Además, la ley incorpora por primera vez la posibilidad de que la sociedad facilite asistencia financiera a los trabajadores para la adquisición de capital social.

El artículo 13 regula el órgano de administración, y el artículo 14, referente a la reserva especial, amplía los fines a los que se puede destinar ya que además de compensar

pérdidas, podrá aplicarse la adquisición de autocartera por parte de la sociedad con el objeto de facilitar su posterior enajenación por los trabajadores, todo ello en línea con 1 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.

Además, la obligación de dotación de dicha reserva se limita hasta que alcance una cuantía de, al menos, una cifra superior al doble del capital social.

El artículo 14, reserva especial, las sociedades laborales están obligadas a constituir una reserva especial que se dotará con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que al menos una cifra superior al doble del capital social.

El artículo 15 regula la pérdida de calificación de la sociedad como laboral:

1. *Serán causas legales de pérdida de la calificación como sociedad laboral las siguientes:*
 - 1ª. *La superación de los límites establecidos en el artículo 1, sin perjuicio de las excepciones previstas en el mismo.*
 - 2ª. *La falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida de la reserva especial.*
2. *Verificada la existencia de causa legal de pérdida de la calificación, cuando no se haya comunicado conforme al apartado 3 del artículo 1, o en el caso de comunicación cuando hayan transcurrido los plazos de dotación previstos en dicho artículo, El Ministerio de empleo y Seguridad Social órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente, tras la instrucción del oportuno expediente, descalificará a la sociedad como sociedad laboral, ordenando su baja en el registro de sociedades laborales. Efectuado el correspondiente asiento, se remitirá certificación de la resolución y de la baja del Registro Mercantil para la práctica de nota marginal en la hoja abierta a la sociedad.*
3. *El procedimiento se ajustará a lo que se disponga la normativa a que se hace referencia en la disposición final el cuarto de esta ley.*
4. *La sociedad también perderá la calificación de laboral por acuerdo de la Junta general, adoptando con los requisitos y las mayorías establecidas para la modificación de los estatutos.*
5. *La descalificación como laboral conllevará la pérdida y el reintegro de los beneficios y ayudas públicas, adquiridos como consecuencia de su condición de sociedad laboral desde el momento en el que la sociedad incurra en la causa de descalificación.*
6. *Los estatutos sociales podrán establecer como causa de disolución la pérdida de la condición de sociedad laboral de la sociedad.*

El artículo 16 establece los supuestos de separación y exclusión de socios no regulados hasta la fecha, estableciendo la pérdida de la calificación de la sociedad como laboral una de las causas de separación por parte del socio.

También, el derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos previsto en el art. 348 bis del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital,

aprobado por el RDL 1/2010, de 2 de julio. Este aspecto no será de aplicación a los socios trabajadores de la laboral, tan solo a los socios que tengan participaciones de clase general, los llamados socios capitalistas.

Por otro lado, se podrá excluir a los socios que incumplan sus obligaciones previstas en esta ley en materia de transmisión de acciones y participaciones, o realice actividades perjudiciales para los intereses de la sociedad.

En el capítulo II, el artículo 17 trata sobre los beneficios fiscales que tienen las sociedades laborales, hoy que podrán gozar, el impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados (ITPAJD), una bonificación del 99% 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 procede la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.

Es decir, este artículo nos habla de los casos en los que una empresa anterior haya entrado en concurso y los trabajadores de dicha empresa utilicen los bienes adquiridos de la anterior empresa para formar la nueva sociedad laboral. Esto es importante ya que, como se verá al final de este trabajo, las empresas en concurso tienen la posibilidad de transformarse en sociedad laboral, y esto genera una serie de beneficios fiscales y también de Seguridad Social, en cuanto al pago único, con tal de favorecer el mantenimiento del empleo y la creación de nuevas empresas, sobre todo de economía social.

El capítulo III regula las sociedades participadas por los trabajadores, definiendo por primera vez en nuestro país dicho concepto, considerando como tales, no solo a las propias sociedades laborales, sino a cualesquiera otras sociedades en las que los socios trabajadores posean capital social y derechos de voto. Establece además los principios a los que se someten, y el posible reconocimiento que se pueda desarrollar con relación a estas sociedades.

El artículo 18 es el que se basa en los fundamentos y principios, donde los poderes públicos promoverán la Constitución y desarrollo de las sociedades participadas por los trabajadores y también se deberán someter a una serie de principios como promoción del acceso de los trabajadores al capital social, fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y 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 y la sostenibilidad entre otras cosas.

Por parte del artículo 19, trata el concepto de sociedad participada por los trabajadores, donde se establece que tendrán la consideración de sociedades participadas por los trabajadores 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. También, su actuación deberá ser diligente, leal, responsable y transparente. Asimismo, adoptarán políticas estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

El artículo 20 trata sobre el reconocimiento como sociedades participadas por los trabajadores, aquellas que cumplan con lo establecido en el presente capítulo. También, las Administraciones Públicas podrán adoptar medidas que promuevan e impulsen la participación de los trabajadores en las empresas.

Por último, la ley cuenta con 6 disposiciones adicionales, que establecen como novedades la colaboración y armonización entre el registro administrativo estatal, los autonómicos y el mercantil, y las medidas de fomento para la Constitución de sociedades laborales y la creación de empleo. La ley incluye también dos disposiciones transitorias, una derogatoria, que afecta a la totalidad de la ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, a la disposición adicional 47ª de la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como a cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se opongan a lo previsto en la presente ley, y 6 disposiciones finales.

3.3. Real Decreto Legislativo 8/2015

Otra de las normas importantes a mencionar y recalcar es el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, donde vamos a destacar dos artículos, el art. 136 y el art. 305, que son los que hacen mención expresa a la Sociedades Laborales.

3.3.1. Artículo 136

Régimen general de la Seguridad Social:

1. *Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del régimen general de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1, a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.*
2. *A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:*
 - d) *los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajusta a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la ley 44/2015, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni poseen su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).*
 - e) *como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación*

laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supera los 25.

3.3.2. Artículo 305

Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos:

1. *Estarán obligatoriamente incluidas en el campo de la aplicación del régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos las personas físicas mayores de 18 años que realizan de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, en los términos y condiciones que se determinen en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.*
2. *A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en este régimen especial:*
 - e) *los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere del concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.*

3.4. Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades

Por último, haremos mención expresa del artículo 12.3 del Impuesto sobre Sociedades:

3.4.1. Artículo 12.3

Libertad de amortización.

Podrán amortizarse libremente:

- a) *Los elementos de inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las sociedades anónimas laborales y de las sociedades limitadas laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los 5 primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales.*

3.5. Otras normativas relevantes

Como otras normativas a añadir y mencionar, tenemos las siguientes.

1. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social⁷.

Artículo relevante:

Art. 9 Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social.

1. Se incorporan las siguientes bonificaciones aplicables a las entidades de la economía social:

a) Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 137,5 euros/mes (1.650 euros/año) durante el primer año, y de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los dos años restantes, aplicable a las cooperativas y sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores o de trabajo, y que sean menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Si la incorporación se realiza con mayores de 30 años, la bonificación será de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los tres años. En el caso de cooperativas, las bonificaciones se aplicarán cuando estas hayan optado por un Régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social aplicables a las empresas de inserción en los supuestos de contratos de trabajo suscritos con personas en situación de exclusión social incluidas en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida, o bien de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida, para el caso de menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Estas bonificaciones no serán compatibles con las previstas en el artículo 16.3.a) de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.

2. En relación al apartado 1.a), se aplicará lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en su artículo 6.2.

⁷ <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5/con>

En lo no previsto en el apartado 1.b), se aplicará lo establecido en la sección I del título I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁸.
3. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo⁹.
4. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas¹⁰.

4. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA NORMATIVA LABORAL Y EL PROBLEMA DE LA ANTERIOR NORMATIVA

4.1. Antecedentes históricos

El derecho laboral es la rama del derecho que regula las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, así como los derechos y deberes de ambos. El origen del derecho laboral en España se remonta al siglo XIX, cuando se produjo la Revolución Industrial y surgieron las primeras demandas de los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. En este comentario se pretende analizar los principales hitos históricos que marcaron la evolución del derecho laboral en España hasta la actualidad, basándose en las fuentes consultadas.

El primer antecedente del derecho laboral en España fue la Ley Benot de 1873, que estableció el descanso dominical obligatorio para los trabajadores y prohibió el trabajo infantil menor de diez años. Esta ley fue impulsada por el ministro de Fomento Eduardo Benot, que pretendía proteger a los trabajadores más vulnerables de las duras condiciones laborales que padecían en el último cuarto del siglo XIX. Sin embargo, la ley tuvo una escasa aplicación práctica debido a la falta de control y sanción por parte del Estado. La Ley Benot fue la primera ley que reguló el derecho laboral en España (Sánchez, L.J. 2020).

A finales del siglo XIX y principios del XX, se produjo un auge del movimiento obrero y sindical en España, que reclamaba mejoras salariales, reducción de la jornada laboral, libertad sindical y derecho a la huelga. Algunas de estas reivindicaciones fueron recogidas por el gobierno de la Restauración en el Código Civil de 1889, que reconoció el contrato de trabajo como una relación jurídica entre partes iguales y reguló algunos aspectos como el salario, las vacaciones o el despido. También se aprobaron algunas

⁸ <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

⁹ <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>

¹⁰ <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/14/44/con>

leyes sociales como la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, que estableció el derecho a indemnización por accidente laboral y fomentó la creación de mutualidades obreras.

Durante la Segunda República (1931-1939), se produjeron importantes avances en materia de derecho laboral, como la Constitución de 1931, que reconoció el derecho al trabajo, a la sindicación, a la negociación colectiva y a la huelga; el Estatuto de los Trabajadores de 1931, que reguló las condiciones mínimas de trabajo; o la Ley de Jurados Mixtos de 1931, que creó unos órganos paritarios entre empresarios y trabajadores para resolver los conflictos laborales.

La Guerra Civil (1936-1939) y la dictadura franquista (1939-1975) supusieron un retroceso en el derecho laboral español, ya que se suprimieron las libertades sindicales y políticas de los trabajadores, se prohibió la huelga y se impuso el sindicalismo vertical y obligatorio. El régimen franquista basó su política laboral en el principio de autoridad y en la armonía social, sin reconocer el conflicto de intereses entre las clases. Algunas de las normas que regulaban el derecho laboral durante el franquismo fueron el Fuero del Trabajo de 1938, que estableció los deberes y derechos de los trabajadores y empresarios; la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que fijó la jornada laboral máxima en 48 horas semanales y el salario mínimo interprofesional; o la Ley de Convenios Colectivos de 1958, que permitió la negociación colectiva entre los sindicatos verticales y las organizaciones empresariales.

La transición democrática (1975-1978) supuso la recuperación de las libertades sindicales y políticas de los trabajadores, así como el reconocimiento del derecho a la huelga.

“La Constitución de 1978 consagró a España como un Estado social y democrático de derecho y recogió una serie de principios y derechos laborales” (Rubio, J. 2019), como el derecho al trabajo, al salario suficiente, a la negociación colectiva, a la participación en la empresa o a la protección social. También se aprobaron algunas leyes fundamentales para el derecho laboral, como el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que es la norma básica que regula las condiciones de trabajo y los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios; o la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985

Desde la entrada en vigor de la Constitución hasta la actualidad, el derecho laboral español ha experimentado numerosos cambios, adaptándose a las transformaciones económicas, sociales y políticas que se han producido en el país. Algunos de los factores que han influido en la evolución del derecho laboral han sido la integración de España en la Unión Europea en 1986, que ha supuesto la incorporación del derecho comunitario al ordenamiento jurídico español; la descentralización territorial del Estado, que ha otorgado competencias en materia laboral a las comunidades autónomas; o las sucesivas reformas laborales que se han llevado a cabo para hacer frente a las crisis económicas y al desempleo, como las de 1994, 2002, 2010 o 2012. Son dos décadas que han modificado el derecho laboral de forma sustancial tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de marzo de 1980 (Gómez, A. 2019).

Se puede afirmar que el derecho laboral español ha tenido una evolución histórica marcada por los cambios políticos, económicos y sociales que se han producido en el país. El derecho laboral ha pasado de ser una rama marginal del derecho civil a ser una rama autónoma del derecho social, con un cuerpo normativo propio y unos principios inspiradores. El derecho laboral ha tenido como objetivo fundamental proteger a los trabajadores frente a los abusos y desigualdades que se generan en el ámbito del trabajo, así como promover su participación y representación en la empresa. Sin embargo, el derecho laboral también ha tenido que adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral, como la globalización, la digitalización, la flexibilidad o la precariedad lo que plantea nuevos retos y desafíos para el futuro (García, Novoa y Moro, 2019).

4.2. El problema de la anterior normativa

En nuestro país, se han sucedido continuas reformas laborales con tal de paliar o eliminar ciertas situaciones que sean ido arrastrando en años precedentes, las cuales abogaban por generar trabajos rápidos, pero de corta duración. Su principal fin era la de ocupar mano de obra, pero no la de establecer garantías de estabilidad para los trabajadores. Este aspecto, unido a una combinación de factores económicos, sociales y políticos, ha derivado a una serie de continuas reformas, con tal de mejorar la flexibilidad y la competitividad del mercado laboral nacional, así como abordar los altos niveles de desempleo y la dualidad entre empleos temporales y permanentes.

Esta última cuestión, la dualidad de empleos temporales y permanentes, es uno de los principales puntos que las reformas tratan de solventar, pero, a su vez, han derivado a un perjuicio para las Sociedades Laborales, punto del que se ahondará en los puntos siguientes.

Por tanto, la Reforma Laboral de España de 2012 tuvo un impacto significativo en las SLL, ya que introdujo cambios importantes en las relaciones laborales y la gestión empresarial.

Entre las principales modificaciones introducidas por la reforma se encuentran la reducción de los costes de despido, la flexibilidad en la contratación y la modificación de las condiciones de trabajo. Estos cambios han afectado especialmente a las PYMES, incluyendo las SLL.

En particular, la reducción de los costes de despido ha hecho que sea más fácil para las empresas despedir a los trabajadores, lo que ha aumentado la precariedad laboral y ha afectado a la estabilidad de las SLL. Además, la flexibilidad en la contratación ha hecho que sea más difícil para las SLL competir con otras empresas que pueden ofrecer contratos temporales o a tiempo parcial.

Por otro lado, la reforma introdujo medidas destinadas a fomentar la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, como la promoción de la formación de

comités de empresa y la facilitación de la creación de empresas participadas por los trabajadores. Estas medidas han sido bien recibidas por las sociedades laborales y han contribuido a reforzar su modelo empresarial participativo y democrático.

La reforma de 2012 ha tenido un impacto ambiguo en las SLL, ya que ha introducido cambios que han afectado negativamente a su estabilidad y competitividad, pero también ha incluido medidas que han reforzado su modelo empresarial participativo y democrático.

Ahora se van a puntualizar los problemas de la normativa de 2012 y la solución que ofrece la actual reforma laboral de 2022. Aspectos que inciden, de forma indirecta en algunos y directa en otros, en el desarrollo de las Sociedades Laborales.

4.2.1. Convenios colectivos

En cuanto a los convenios colectivos, una de las principales bases legales en las que se sustentan los trabajadores para hacer valer sus derechos, garantías y obligaciones entre trabajadores y empresarios, la normativa de 2012 otorgó primacía a los convenios de empresa frente a los sectoriales en aspectos clave: negociación salarial.

Con la actual reforma de 2022, los empresarios mantendrán su potestad a la hora de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo si la empresa se encuentra en dificultades, en consecuencia, de las circunstancias que hemos pasado con el COVID-19 y los ERTES o despidos a causa de la crítica situación económica que estamos pasando.

Ahora bien, pese a esa potestad de poder modificar de forma sustancial las condiciones de trabajo, los convenios sectoriales se impondrán en la negociación de sueldos.

Para las Sociedades Laborales, dicho cambio, si bien es cierto que no tiene una importancia sustancial a la hora del desarrollo de sus actividades, no deja de tener relevancia, ya que los propios trabajadores de este tipo de empresas son los socios de esta, los propios dueños, por tanto, son empresas en las que los trabajadores son socios y participan en la gestión y propiedad de la empresa, donde el convenio cumple un papel importante en la regulación de las relaciones laborales.

Dicho lo anterior, el convenio colectivo, dentro de una sociedad laboral, adquiere mayor valor para los trabajadores a tiempo completo o temporales, ya que no son socios de esta, rigiéndose a su contrato laboral y acogiéndose al convenio de aplicación.

Es importante destacar que el convenio colectivo no puede establecer condiciones laborales por debajo de lo establecido en la legislación laboral vigente, pero puede mejorar y ampliar los derechos de los trabajadores.

4.2.2. Obra y servicio

Los contratos de obra y servicio son un tipo de contrato laboral utilizado en diferentes sectores, también siendo utilizado por las sociedades laborales en gran medida. Este tipo de contratos se caracterizan por estar vinculados a la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

En el caso de las Sociedades Laborales, el contrato de obra y servicio puede ser utilizado cuando existe una necesidad temporal de contratación para la realización de un proyecto o servicio específico, siendo claros ejemplos como obras de construcción, eventos puntuales, entre otros.

En la normativa laboral de 2012, este tipo de contratos se utilizaban como una modalidad temporal, la más usada, donde permitía al trabajador tres años ligado a la puesta en marcha de una actividad concreta.

Por lo tanto, son contratos temporales que se utilizaban para realizar obra o servicio determinado dentro de la actividad de la empresa, pero la duración de este era incierta, no definida.

Vemos un claro reflejo de cómo las normativas anteriores pretendían generar trabajo en gran cantidad, pero sin tener en gran consideración la duración de esos contratos, generando trabajos precarios, se podría considerar un problema endémico.

Para con las Sociedades Laborales, este tipo de contratos eran importantes, ya que, por normativa, no puede contratar tantos trabajadores como quieran, se deben registrar por un total de horas trabajadas de los socios para determinar cuántos trabajadores a tiempo completo pueden contratar, siendo el 49% de horas totales de los socios trabajadores el límite de horas que pueden trabajar los no socios trabajadores.

Por este motivo, contratos temporales eran de vital importancia, hablando en pasado, ya que la actual reforma ha eliminado este tipo de contratos, sustituyéndolos por el contrato de duración determinada, que tiene una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

No obstante, los contratos de obra y servicio que se hubieran firmado antes del 31 de marzo de 2022 seguirían siendo válidos hasta su finalización o hasta que cumplan el límite temporal establecido por el convenio colectivo aplicable. En adición a este punto, una vez llegada la fecha límite y el contrato de obra y servicio no se da por extinguido y el trabajador continúa prestando sus servicios, una vez acabados los servicios por los que fue contratado originalmente, se le considerará que tiene un contrato indefinido.

4.2.3. Contrato temporal

Los contratos de trabajo temporal se rigen por la normativa laboral general y por la específica de cada tipo de contrato. La normativa laboral general que regula los contratos de trabajo temporal es el Estatuto de los Trabajadores, que ha sido modificado

por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Esta norma ha introducido cambios importantes en los tipos y duración de los contratos temporales, que entraron en vigor el 31 de diciembre de 2021. La normativa específica de cada tipo de contrato temporal se encuentra en el propio Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos aplicables. Por ejemplo, el contrato temporal por circunstancias de la producción se regula en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores; el contrato temporal para la realización de una obra o servicio determinados se regula en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores; el contrato temporal por interinidad se regula en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores; y el contrato fijo discontinuo se regula en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Además, hay que tener en cuenta la normativa que regula las empresas de trabajo temporal, que son aquellas que contratan a trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas usuarias. Esta normativa es la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba su Reglamento.

En el caso de las sociedades laborales, el contrato temporal tiene una importancia especial, ya que se trata de empresas participadas mayoritariamente por los trabajadores, que tienen derecho preferente a adquirir las acciones o participaciones sociales cuando se produzca una vacante. Por tanto, el contrato temporal puede ser una vía de acceso a la condición de socio trabajador en una sociedad laboral, siempre que se cumplan los requisitos legales y estatutarios. Además, las sociedades laborales pueden beneficiarse de algunas bonificaciones o reducciones en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación temporal de determinados colectivos, como jóvenes, mujeres o personas con discapacidad.

Las razones por las que las Sociedades Laborales pueden utilizar contratos temporales son:

1. Adaptación a necesidades cambiantes: Las sociedades laborales pueden enfrentar fluctuaciones en la demanda de sus productos y servicios, lo cual puede requerir una flexibilidad de la contratación del personal. Los contratos temporales les permiten ajustar rápidamente su fuerza laboral en función de las necesidades cambiantes, contratando personal adicional durante los periodos de mayor demanda y reduciendo el tamaño del equipo cuando la demanda disminuye.
2. Proyectos o servicios específicos: en ocasiones, las sociedades laborales pueden obtener contratos o proyectos que tienen una duración determinada. En estos casos, los contratos temporales son una opción para contratar personal específicamente para ese proyecto o servicio en particular. Una vez finalizado el proyecto, los contratos temporales pueden finalizar sin necesidad de mantener al personal en plantilla.
3. Periodos de sustitución o cobertura de ausencias: en situaciones en las que el empleo necesite ser sustituido temporalmente, ya sea por una licencia, una

baja médica u otra circunstancia similar, los contratos temporales permiten cubrir estas ausencias de manera eficiente sin comprometer la estabilidad del empleo de los trabajadores permanentes.

4. Prueba de habilidades y aptitudes: en algunos casos, las sociedades laborales pueden utilizar contratos temporales para valorar las habilidades y aptitudes de los candidatos antes de ofrecerles un contrato indefinido. Esto lo expresí de evaluar si el empleado se adapta adecuadamente al puesto y a la cultura de la empresa antes de hacer una contratación permanente.

Es importante mencionar que, aunque los contratos temporales pueden brindar flexibilidad a las sociedades laborales, también es necesario garantizar que se cumple las leyes laborales y que los derechos de los trabajadores sean protegidos adecuadamente. Los contratos temporales deben ajustarse a la normativa legal vigente y respetar los derechos laborales establecidos, como salario mínimo las horas de trabajo y los beneficios sociales correspondientes.

Una vez reflejada la gran importancia e influencia de este tipo de contratos en las Sociedades Laborales, pasamos a la normativa laboral de 2012, la cual los calificaba como contratos eventuales, sin necesidad de causalidad, por un periodo de seis meses a un año por convenio colectivo y el de interinidad, para sustituir temporalmente a un trabajador fijo.

Esta ley establecía varios tipos de contratos temporales, como el contrato por obra y servicio, previamente mencionado, el contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato de interinidad, de sustitución, entre otros. Cada uno de estos contratos tiene requisitos y características específicas. A estos contratos hay que añadirle un

4.2.4. Fijo-discontinuo

Este tipo de contratos, anteriormente catalogados como trabajos discontinuos, presentaban ciertos problemas y limitaciones, donde la normativa de 2022 pretende resolver, sobre todo en este punto, todo ello en beneficio de la estabilidad laboral.

Dichos problemas los catalogamos de la siguiente forma:

1. Falta de estabilidad laboral: los trabajadores fijos discontinuos tenían empleo de manera recurrente durante ciertos períodos de actividad, pero quedaban sin trabajo durante los periodos de inactividad. Esto generaba una falta de estabilidad y seguridad laboral, ya que no tenían garantías de contar con empleo de forma continua.
2. Dificultades para acceder a derechos laborales: laborales debido a la naturaleza intermitente de los contratos fijos discontinuos, los trabajadores podían encontrar dificultades para acceder a ciertos derechos laborales y beneficios que se aplican a los trabajadores con contratos a tiempo completo y duración

indefinida. Esto incluye aspectos como la prestación por desempleo, la antigüedad en el puesto de trabajo la posibilidad de acceder a promociones internas.

3. Desprotección durante los periodos de inactividad: durante los periodos de inactividad, los trabajadores fijos discontinuos no tenían la obligación de prestar servicios y tampoco recibían remuneración. Esto generaba un impacto económico negativo los trabajadores ya que se veían privados de ingresos durante esos periodos.
4. Dificultades para conciliar vida laboral y personal: la naturaleza intermitente de los contratos fijos discontinuos dificultaba la conciliación entre la vida laboral y personal de los trabajadores. Los periodos de actividad e inactividad podrían ser impredecibles, lo que complicaba es la planificación de otras responsabilidades personales o familiares.

5. DESARROLLO DE LA REFORMA LABORAL 2022

Como introducción a este punto, se va a tratar de forma amplia y detenida lo que ha supuesto la nueva reforma laboral, en comparación con su anterior normativa, la cual se ha hecho expresa mención con anterioridad.

La finalidad de este punto es detallar los pasos importantes de la reforma, dedicando este apartado de forma exclusiva a su explicación. En ciertos momentos se harán alusión a cómo afectan ciertos aspectos a las Sociedades Laborales, pero como también pueden afectar a otro tipo de sociedades mercantiles.

Cabe mencionar, previamente al desarrollo de la reforma, que las Sociedades Laborales están repletas de aspectos distintivos con otras Sociedades, y uno de ellos es el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuadran los socios trabajadores y los propios trabajadores no socios, ya que puede darse el caso de que varios socios trabajadores estén en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA en adelante), pese a trabajar en una Sociedad, y otros socios trabajadores de la misma Sociedad estén en el Régimen General. Esto es importante a destacar de cara a cuando se mencionen los ERTE, ya que esta particularidad de las Sociedades Laborales también implica una especial atención a ese punto.

Dicho lo anterior, se procede a dar la detallada explicación de la reforma laboral de 2022.

Se debe tener en cuenta que esta denominada reforma laboral incide básicamente en tres aspectos, los cuales tratan de mejorar la normativa anterior:

1. En primer lugar, como objetivo claro, es reducir la temporalidad en la contratación. A todo lo que afecta a la contratación y esto directamente a las sociedades laborales tiene una incidencia clarísima, tal y como se verá, ya que las Sociedades Laborales tienen una gran dependencia, por su forma particular de funcionamiento y por su normativa legal vigente Ley 14/2015, 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, a la hora de realizar contratos

temporales a sus trabajadores. Todo ello en víspera de que esos contratos temporales pasen a ser fijos o, incluso, socios trabajadores. Por ese motivo, la reformulación legal de estos trabajos afecta al desempeño de este tipo de Sociedades.

2. En segundo lugar, lo perseguido por esta reforma es fomentar los mecanismos de flexibilidad interna o externa. Dicho de otra manera, fomentar los ERTE frente a despidos colectivos
3. Una tercera parte es atajar las devaluaciones salariales. Son la devaluación en general de las condiciones laborales, pero centradas en el aspecto salarial en relación con la proliferación que se ha producido en un tipo muy específico de empresa de servicio y ahí lo que se ha hecho fundamentalmente es retocar algunos aspectos.

Partiendo de estos tres objetivos este será el orden o los bloques que se van a analizar: en primer lugar, la contratación; en segundo, lugar incidir en este último aspecto, la negociación colectiva, para acabar, en tercer lugar, en materia del expediente de regulación.

Por tanto, una vez marcados los puntos clave a tratar, podemos decir que *“se ha podido reformar lo que se ha podido pactar, siendo una reforma muy pragmática”* (Malo, M. A. 2022).

5.1. La contratación

Comenzamos con el primer bloque, que es la contratación.

En palabras de Wolters Kluwer, como breve resumen de lo que ha supuesto la nueva normativa es que todos los contratos formalizados antes del 31 de diciembre de 2021 se rigen por la normativa de 2012. Hasta el día 30 de marzo de 2022 se pueden realizar contratos tomando como base esta normativa anterior, pero teniendo en cuenta que los contratos por obra y servicio y los eventuales no pueden exceder una duración de 6 meses (Kluwer, W. 2022).

Lo que nos vamos a encontrar en este primer punto es la base fundamental de la reforma, teniendo como objetivo el reducir la tasa de temporalidad y la precariedad laboral. Esto es importante porque vamos a ver que tiene una consecuencia indirecta con la intervención de la inspección de trabajo en esta materia. En definitiva, se trata de que los porcentajes de contratación temporal se reduzcan para intentar equipararlos a la media europea.

Pero esto se lleva a cabo a través de tres principios que son importantes y que tiene una incidencia práctica indudable:

1. En primer lugar, tiene lugar es el establecimiento de la presunción de que el contrato de trabajo en el contrato de trabajo se celebra por tiempo indefinido

(art. 15.1 ET). Realmente no es nada nuevo, pero hay un retoque en el sentido de que es cierto que nuestra Legislación Laboral se presumía que el contrato es por tiempo indefinido. Lo que sucede ahora es que el principio básico es que la relación laboral, en el momento que se entabla, ya se presume que es con carácter indefinido. Esta presunción juega, además, con un carácter general, y digamos que la excepcionalidad pase la contratación laboral.

2. En segundo lugar, en relación con esto se reduce claramente número de contratos temporales.
3. Por último, se refuerza mucho más la causalidad.

Vamos a ver exactamente estos dos últimos aspectos cómo quedan.

Cuestión muy importante sobre la necesidad de tomar decisiones. Cuando estamos hablando del bloque de la contratación, vamos a analizar estos aspectos:

1. En primer lugar, la regulación de los tipos contractuales, que entró en vigor el 31 de marzo de 2022 (Reforma art. 11, 15 y 16 ET).
2. En segundo lugar, la regla de encadenamiento contractual, esto tiene mucha incidencia, sobre todo si digamos que se recurre de manera habitual a la contratación temporal, una de las formas contractuales más utilizadas por las Sociedades Laborales (Reforma art. 15.5 ET).
3. En tercer lugar, hay un bloque que tiene que ver con el encarecimiento de la cotización. Mientras las dos reglas anteriores entraron en vigor a finales del mes de marzo de 2022, el encarecimiento en la cotización de los contratos de duración inferior a 30 días al mes estuvo en vigor con anterioridad, desde el 31 de diciembre de 2021, que es cuando entró en vigor el bloque normativo. Esto llama la atención, porque a diferencia del resto de la regulación era una nueva norma que ya se tenía (Reforma art. 151 LGSS).
4. Por último, y no menos importante, afecta también al régimen sancionador. Es decir, a las multas a imponer por la inspección de trabajo en materia de contratación temporal, que también está en vigor desde el 31 de diciembre de 2021, siendo su particularidad que este nuevo régimen sancionador ya tenía plenos efectos incluso antes de la entrada de la nueva reforma laboral de 2022 (Reforma arts. 6, 7 19 y 40 LISOS).

Entonces, ahora a la primera de las cuestiones es cuál es el planteamiento. El planteamiento es la tipología, tipología de contratación temporal, se reduce. Básicamente lo que hace es desaparecer el contrato de obra o servicio, de manera que eso nos genera un problema de régimen transitorio en modelos de contratación. Es decir, si como hemos visto la nueva regulación de la contratación temporal entra en juego a partir de finales de marzo de 2022, cómo quedan los contratos anteriores o si hasta el 30 de marzo podemos o no celebrar contratos temporales. Tenemos que separar estos momentos temporales, muy claros:

1. En primer lugar, contratos temporales, que sean de obra o servicio o de acumulación de tareas eventuales que las Sociedades hayan podido celebrar hasta el 31 de diciembre del 2021, pues estos mantienen su duración de acuerdo con la regulación anterior. Celebrar un contrato de obra al 31 de diciembre de 2021, este contrato finalizará cuando finalice esa obra, aunque sea más allá del 30 de marzo de 2022.
2. En segundo lugar, si se hubiese celebrado un contrato eventual, por ejemplo, que luego se ha prorrogado y que el contrato va a durar 12 meses desde el 31 de diciembre de 2021, pues tendrá su duración hasta esa fecha. De manera que aquellos contratos temporales de los activos celebrados hasta finales de diciembre de 2021 mantienen su duración y lo que es más importante, el régimen jurídico anterior.

La segunda pregunta es si podemos o no podemos celebrar en estos momentos contratos de obra. La respuesta es sí, ahora bien, ahí se establece un matiz, que es aquellos contratos de obra o eventuales que habíamos celebrado entre 31 de diciembre y por tanto 30 de marzo de 2022, cuando entra en vigor el nuevo régimen, esos contratos son totalmente válidos, se pueden celebrar, pero ahí se impone una duración máxima de seis meses.

Eso, desde el punto de vista práctico, puede generar el siguiente problema: que sí yo, como empresario contratista, tengo ahora un contrato de obra que se celebró el día 9 de marzo de 2022, como se estaba dentro del margen entre el periodo del 31 de diciembre al 30 de marzo, este contrato de obra estaría bien celebrado, pero la duración máxima es de seis meses y significa que si el contrato de obra lo he vinculado como debe ser a una obra o servicio, pero que esa obra o servicio dure más de seis meses, los contratos que haya vinculado a esa obra o servicio a los seis meses deben extinguirse (Alegre Nueno, M. 2022),

Si se lleva esa interpretación, que es la que debe primar, sobre esta nueva regulación de los seis meses con contratos celebrados antes del 30 de marzo de 2022, nos podemos encontrar con el problema que, si ese contrato se extingue por imposición legal, se pueda entender que hay un despido de los trabajadores. Bien es verdad aquí podremos definir que realmente estamos ante un contrato de obra, pero con un término claro: ahí sí que habrá que defender en sentido de que hay una transformación y que el contrato es a término, pero no es descartable que evidentemente frente a una impugnación, un Tribunal pueda considerar que la obra dura más de seis meses si hemos celebrado el contrato por más de seis meses y al extinguir su contrato carecería de causa. Ese es el problema de este punto legal.

En cambio, los eventuales, el juego legal resulta más sencillo. En caso de ampliación de convenio colectivo entre 6 y 12 meses, o 18 meses, por ejemplo, pues ahí tendremos menos problemas, porque puede ajustar ese contrato eventual a los seis meses.

Luego surge el siguiente problema, que tiene que ver con las reglas de concatenación, porque como vamos a ver inmediatamente, se ha reformado para endurecer esa

aplicación de esa regla y, por lo tanto, surge el problema de cómo computamos aquellos contratos temporales que hayamos celebrado antes del 30 de marzo de 2022.

Esta regla, en la cual se dice la nueva regla de concatenación de contratos que entró en vigor en marzo de 2022, por tanto, todos aquellos contratos anteriores celebrados antes de esa fecha, solo computaremos el que estuviese vigente al 31 diciembre de 2021. Es decir, que en la nueva cadena actual solo tomaríamos como referencia al contrato que estuviese vigente a esa fecha a efectos del cómputo de encadenamiento.

5.2. La reducción de la tipología contractual

Desaparece el contrato de obra o servicio y nos queda el nuevo contrato por circunstancias de la producción y el nuevo contrato por sustitución, que es el antiguo contrato de interinidad.

Ahora, en el momento de celebrar alguno de estos contratos temporales por circunstancias de la producción o interinidad, tendremos que reflejar tres aspectos:

1. La causa temporal habilitante. Si hablamos de un contrato de sustitución, baja por maternidad o baja por situación incapacidad temporal, cual otra que sea. Si es circunstancias de la producción, pues se tendrá que determinar cuál es esa causa temporal en sentido genérico.
2. En segundo lugar, se tendrá que justificar exactamente cuál es la circunstancia concreta. En el caso del contrato de sustitución, pues sustituir la persona o si es por el vacante, identificar cuál es la vacante que estamos cubriendo.
3. La tercera que sería la segunda novedad, reforzar la temporalidad con un control, establecer claramente cuál es la conexión entre la duración de la causa y la duración del contrato.

5.3. Nuevas modalidades contractuales: por circunstancias de la producción y sustitución

5.3.1. Circunstancias de la producción

Vamos entonces ahora a ver las dos nuevas modalidades contractuales: contrato por circunstancias de la producción y luego el de sustitución.

Empezando por el contrato por circunstancias de la producción, este tipo contractual tiene como, digámoslo de esta manera, tres subtipos, ya que hay tres grupos de causas que pueden justificar su celebración.

En este tipo contractual nos aparecen tres submodalidades. En definitiva, aquí lo que ha pretendido el legislador, dado que eliminó el contrato de obra, es ampliar la causa dando más opciones para intentar, de alguna manera, reconducir algunos contratos de obra

aquí, lo que subyace a esta regulación. Otra cosa distinta es que esto se haya conseguido (Alegre Bueno, M. 2022).

Cómo queda la circunstancia. En primer lugar, debemos fijarnos bien, porque dentro de este contrato eventual por circunstancias de la producción, no confundir con el antiguo contrato eventual o por acumulación de tareas, se establecen dos categorías o dos tipos:

1. causas que sean temporales que sean imprevisibles
2. o bien un segundo grupo, que pueden ser causas temporales, pero previsibles.

Esto es importante para delimitar claramente la diferencia respecto a la contratación indefinida. En este caso, el tiempo máximo oscila entre los 6 meses y los 12. *“Como claro ejemplo, se enmarcan las campañas agrícolas o navideñas”* (Kluwer, W. 2022).

Dentro de todas las imprevisibles tenemos lo siguiente:

1. El primero sería el activo contrato habitual, incremento ocasional e imprevisible de la producción. Es decir, podemos tener, de repente, una demanda que no se tenía prevista de nuestros servicios. Por tanto, tiene que ser imprevisible y además ocasional. Importante, porque la imprevisibilidad, y será siempre así, debe ser un factor externo, es decir, podrá celebrarse este contrato cuando sea una causa que por incremento de mis servicios requiera una mano de obra adicional. Como se ha dicho, tiene que ser un factor externo, no se puede derivar de la organización interna.
2. En cambio, el segundo ya plantea el primer problema de interpretación. No podemos olvidar que tiene que ser una causa imprevisible y aquí se nos habla de oscilaciones que, aunque sea la actividad normal de la empresa, genere un desajuste temporal entre la mano de obra que se necesita y la que se tiene.

Primeras cuestiones: primero ¿qué entendemos por oscilaciones? Entendemos que las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere (Vacaciones, permisos, licencias, etc.)

Ahora bien ¿son imprevisibles? La respuesta es No, ya que, si sabemos que, de manera reiterada, todos los años, se tienen oscilaciones, en ese momento, obviamente, falta el primer requisito, la imprevisibilidad, porque de antemano, por previas situaciones anteriores, tenemos la casi certeza de que, en ciertas épocas o momentos, nuestra actividad va a generar una serie de picos, por lo que eso ya nos genera un conocimiento de la oscilación, descartando la imprevisibilidad.

“Por otro lado, esa oscilación se debe a factores externos, es decir, a un aumento de la demanda de los servicios de la empresa” (Alegre Bueno, M. 2022).

Ahora bien, debemos hablar sobre qué margen tenemos para cubrir las vacaciones. Por poner ejemplos, esto nos valdría para supuestos por cuidado de hijos. Una persona que

ha estado de baja un tiempo cierto y cuando regresa solicita disfrutar de aquellas vacaciones que no ha podido disfrutar porque estaba de baja. En este caso, a modo de ver, claramente hay imprevisibilidad ya que, obviamente, en esas situaciones no se puede saber cuándo esa persona va a solicitar más tarde esas vacaciones para esos casos. En el resto de los casos, si se tienen calendarios de vacaciones fijos y reiterados, ya sea en los meses de junio o julio, otros en agosto, por ejemplo, la imprevisibilidad ahí no va a estar porque ya sabemos de antemano las fechas, solo nos permitiría cubrir aquellas personas que hayan cambiado, por ejemplo, el disfrute de los días.

Segundo, estas causas, con los problemas que acabamos de comentar, nos habilitaría la contratación por circunstancias de la producción. Esto nos lleva a una nueva pregunta: qué duración tiene el contrato. En este caso, si recordamos el antiguo contrato eventual, establece una duración máxima dentro de un arco temporal. Ahora, el arco temporal desaparece, de manera que queda de la siguiente forma:

El contrato por circunstancias de producción tendrá una duración máxima de 6 meses, con la posibilidad de que la duración máxima se amplíe a 12 meses, pero por convenio sectorial. En el caso de que el convenio sectorial no lo regule, la duración máxima será de 6 meses.

Importante mencionar que, en todo caso, tanto el contrato original como las prórrogas se va a tener que justificar que la duración del contrato se ajusta a la duración de la causa.

Luego aparece el tercer límite: que no respondan a supuestos fijos discontinuos. Este contrato en todo caso tiene un límite y es que esas causas que pueden ser imprevisibles que sean ocasionales, oscilaciones en todo caso, no puede tener un ciclo de reiteración, es decir, en el momento en que esa oscilación o ese incremento ocasional, que es imprevisible, se repita en el tiempo con una carencia anual, estaremos ante una situación de fijo discontinuo.

Primero, situaciones ocasionales serían casos o situaciones puntuales, no permanentes, porque en caso de serlo sería un indefinido ordinario. Si son permanentes, cíclica, sería un fijo discontinuo, situaciones incrementos, ocasionales y previsibles, pero además que ese aumento de la demanda de servicios tiene que ser de una duración reducida y delimitada en el tiempo.

Esto genera de entrada un problema. Por ese motivo se podrán celebrar este tipo de contratos con una duración máxima de 90 días, dentro del año natural y, además, que no sean consecutivos. Por tanto, significa que para cubrir esos incrementos previsibles y ocasionales tendríamos solo 90 días al año que no pueden ser consecutivos. Eso significa que no podremos contratar a un trabajador por 90 días para cubrir, se podría contratar, a priori, 30, 30 y 30 porque no son consecutivos. Ahora, dicho esto, subrayo varios problemas interpretativos a mi modo de ver:

1. El primer problema es sí cuando nos está diciendo la norma que esto lo puedo atender para situaciones ocasionales y me está refiriendo 90 días al año, la

pregunta es ¿pero los 90 es un límite absoluto?, es decir, ¿con independencia de los incrementos ocasionales que yo tenga? por ejemplo, en cualquiera de las sociedades laborales, como empresas, puede ser que tengan una causa de incremento, que es la demanda de los servicios ofrecidos por estas empresas, pero puede ocurrir que se tengan distintas, distintos encargos o distintos incrementos, porque su actividad es variada, lo cual ya surge el problema con esos 90 días como límite absoluto para cualquiera de las causas que puedan ser.

2. El segundo problema interpretativo es el siguiente: Si a mí, como empleador, me hablan de oscilaciones que son previsibles, el problema es que esa previsibilidad puede ser reiterada año tras año. Entonces surge el problema de si en ese caso, yo puedo seguir haciendo sus contratos o me tendría que ir a un fijo discontinuo.

5.3.2. Contrato de sustitución

Tenemos dos modalidades:

1. Sustitución: de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.
Puede iniciarse con 15 días de antelación de la sustitución para garantía de del desempeño adecuado.
2. Vacante: Procesos de selección o promoción para cobertura con contrato fijo, máximo 3 meses o plazo inferior previsto en el convenio colectivo. Solo se permite un contrato por proceso.

No cabe contrato de sustitución para cubrir vacaciones porque no hay ningún derecho de reserva no está suspendida esto es importante. Esto no ha cambiado ya no se podía hacer con el contrato de interinidad y sigue sin poder hacerse con el contrato de sustitución.

Por tanto, ¿qué novedades entonces introduce en la regulación? Se abre una posibilidad muy interesante y es que ahora el contrato de sustitución sí que se va a poder utilizar para completar jornadas reducidas, por ejemplo, que unas personas soliciten una reducción por cuidado de hijos o por cualesquiera otras circunstancias previstas legalmente o por convenio. Se nos permiten la entrada de manera que la persona el titular del puesto, quien solicita una reducción de jornada, esa jornada que queda libre podrá ser cubierta con un contrato de sustitución (Alegre Nueno, M. 2022).

Respecto a la vacante, en caso de que la empresa tenga un puesto de trabajo, estando en proceso de selección, mientras seleccionan a alguien se puede contratar una persona con sustitución. Tiene que ser selección o promoción y que el puesto a trabajo a cubrir sea personal indefinido, no personal temporal. Máximo tres meses para cubrir la vacante en un único contrato.

5.4. Contrato fijo-discontinuo

Ahora pasamos a qué novedades tenemos al límite anterior, que es la contratación del fijo discontinuo que se refuerza indudablemente.

Este tipo de contrato está especialmente dirigido a los segmentos que hasta ahora han recurrido a la contratación temporal. Entre las novedades más relevantes que incluye la reforma laboral de 2022 hay que señalar que las personas trabajadoras tienen, con el contrato fijo discontinuo, los mismos derechos que les amparan en indefinido, incluida la indemnización por despido (Kluwer, W. 2022).

Causas (art. 16.1 ET):

1. Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada
2. Trabajos (no estacionales ni de temporada) de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
3. Trabajos en contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
4. Contrato entre ETT y persona para ser cedida temporalmente.

5.4.1. Régimen jurídico contrato fijo-discontinuo

El contrato deberá reflejar, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento (art. 16.2 ET).

Por otro lado, la antigüedad, se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia (art. 16.6 ET).

Por último, tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad (art. 16.8 ET).

5.5. Régimen sancionador

Ahora damos paso al régimen sancionador de esta nueva reforma, donde nos centramos en tres puntos clave de esta:

- a. No informar a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, formativos y fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa: infracción administrativa leve (art. 6.5 LISOS).
- b. Utilización en fraude de ley de contratos de duración determinada o en supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal o convencionalmente: infracción administrativa grave por cada persona contratada (art. 7.2 LISOS): multas por cada una de ellas en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo de 5.001 a 10.000 euros (art. 40.1, c bis) LISOS).
- c. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 LETT: infracción administrativa grave por cada persona contratada (art. 19.2, b) y 40.1, c bis) LISOS); o que no se haya realizado previamente la perceptiva evaluación de riesgos: infracción administrativa grave (art. 19.2, g) LISOS).

5.6. Novedades en los ERTE

Por último, vamos a ahondar en las novedades de los ERTE, en la parte que más interesa a las Sociedades Laborales, como empresas contratistas.

En la siguiente tabla, se va a mostrar cada materia con su regulación y entrada en vigor, afectando a los ámbitos que se han tratado con anterioridad, a excepción del ERTE, del que trataremos a continuación:

MATERIA	REGULACIÓN	EN VIGOR
ERTE	- Reforma art. 47 ET - Nuevo art 47 bis) ET	31/12/21
FORMACIÓN	- Nuevo art. 9.7 Ley 30/15	31/12/21
COTIZACIÓN Y BONIFICACIONES	- Nuevo art. 153 bis LGSS	31/12/21
RÉGIMEN SANCIONADOR	- Reforma arts. 7, 8 y 40 LISOS	31/12/21

“Aquí, lo que tenemos es lo que ha hecho el legislador, coger toda la regulación que se ha ido generando durante la pandemia con los ERTE extraordinarios y llevándolos ahora a ERTE ordinarios” (Alegre Nueno, M. 2022).

Si hacemos uso de la memoria, el Real Decreto – ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el primer decreto que aprobó los ERTEs COVID decía que a los socios trabajadores de Sociedades Laborales que estén en el Régimen General, se les aplicaría la misma regulación que se les aplicaba a los trabajadores de las cooperativas de trabajo. Es decir, a efectos del procedimiento interno, se remitía a las cooperativas de trabajo asociado.

Esto, en la regulación del ERTE ordinario, no aparece en ninguna manera, de forma que el ERTE en una sociedad laboral tenemos que distinguir porque, lógicamente, el ERTE no es en sí el efecto que produce interno, si no el efecto externo respecto a la protección de Seguridad Social.

Una de las particularidades que tienen las Sociedades Laborales, como comenté al inicio de este punto, es que las Sociedades Laborales pueden tener socios trabajadores en Régimen General y en el RETA y, a su vez, los socios trabajadores de la clase General podrían estar sin protección por desempleo, con lo cual, estos quedarán fuera del de la órbita de los ERTE.

El segundo problema que se puede plantear es que la sociedad laboral, a efectos de la tramitación del ERTE, es cierto que tanto el socio trabajador como el trabajador por cuenta ajena tiene una relación laboral y, por lo tanto, ahí sí que deberíamos encajarlos todos en la tramitación de los ERTE ordinarios.

Por último, del propio ERTE se derivan dos nuevas figuras por las que se podrá solicitar: por un lado, por fuerza mayor (impedimentos o limitaciones) y, por otro lado, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).

De este último, se va a destacar lo siguiente:

- Preferencia por la reducción de jornada (art. 47.7, a) ET).
- Posibilidad de desafectar y afectar a trabajadores en función de las alteraciones de las circunstancias, con las obligaciones de información y comunicación (art. 47.7, c) ET).

5.6.1. Prohibiciones

Para terminar este apartado, hablaremos de las prohibiciones dentro de los ERTE.

Durante la aplicación de cualquier tipo de ERTE (art. 47.7 d) y 47 bis. 5 ET), en las empresas no podrán realizarse horas extraordinarias, sin excepción alguna a la regla. Es un impedimento lógico, viendo que se está recurriendo a una figura de expediente regulatorio, dejando a varios trabajadores fuera durante eso tiempo, pero no se podrá, tampoco, abusar de los trabajadores que no estén en ERTE, haciéndoles trabajar más de lo que realmente, por contrato y convenio, deben. Si es así, la empresa no tendrá opción a solicitar ERTE.

Por otro lado, se debe establecer nuevas externalizaciones de la actividad y concentrarse en nuevas contrataciones laborales.

Con respecto a estas dos últimas, hay una serie de excepciones. Las prohibiciones de nuevas contrataciones y externalizaciones no serán de aplicación cuando:

1. Las personas afectadas por el ERTE no puedan desarrollar las funciones encomendadas por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas.
2. Se requerirá previa información a la Representante de los Trabajadores.

6. CONSECUENCIAS DE LA REFORMA LABORAL PARA LAS SOCIEDADES LABORALES

La entrada en vigor de la Reforma Laboral acordada entre gobierno, empresarios y centrales sindicales más representativas, cierto es que es motivo de felicitación por señalar un cambio de tendencia en la no deseable evolución que estaba experimentando el empleo en España, pero especialmente en las personas jóvenes, ya que España es el uno de los países con mayor tasa de paro juvenil de toda la Unión Europea, con un 29,30%¹¹.

Por lo tanto, se considera totalmente necesaria por la degradación de la calidad del empleo en lo que refiere a estabilidad y en los ingresos de los trabajadores que estaban llegando a límites inadmisibles para quienes valoran la integración de los trabajadores en la propiedad y gestión de las empresas, ya que podemos entender que son elementos positivos de competitividad y de creación de riqueza, necesarios para una sociedad más justa, competitiva y equilibrada.

Pero la reducción de los contratos temporales ha afectado de pleno al correcto funcionamiento de las sociedades laborales, quedando totalmente afectadas por la modificación de los contratos temporales y supresión de los contratos y de obra o servicio. Habida cuenta de que, para integrar nuevos socios trabajadores en este tipo de Sociedades, que no sean socios fundadores, es decir, en Sociedades que llevan funcionando cierto tiempo, es razonable introducir un periodo de adaptación doble: como trabajador y como socio.

Actualmente, la normativa que regula las ayudas para la integración sociolaboral de la Generalitat Valenciana, prevé un periodo de contratación temporal mínimo de seis meses para optar a esta subvención por ese concepto: un trabajador que se integre como socio-trabajador en ese plazo máximo de seis meses.

¹¹ <https://www.rtve.es/noticias/20230331/paro-febrero-ue-eurozona-espana-jovenes/2434729.shtml#:~:text=As%C3%AD%2C%20Eurostat%20sit%C3%BAa%20la%20tasa,22%2C4%25%20de%20Italia.>

La Generalitat ha desarrollado medidas específicas para apoyar a las Sociedades Laborales y favorecer su creación y consolidación. Entre estas ayudas nos encontramos:

1. Subvenciones y ayudas económicas: La Generalitat Valenciana ofrece diferentes líneas de subvenciones y ayudas económicas para promover la creación y el desarrollo de sociedades laborales. Estas subvenciones pueden destinarse a la Constitución de la sociedad, inversiones, formación de los socios trabajadores, entre otros aspectos.
2. Asesoramiento y apoyo técnico: se proporciona asesoramiento y apoyo técnico a emprendedores y trabajadores interesados en crear o formar parte de la sociedad laboral. Esto puede incluir información sobre los trámites administrativos necesarios, la elaboración de planes de negocio, la gestión financiera, entre otros aspectos relevantes.
3. Formación y capacitación: La Generalitat valenciana impulsa la formación y capacitación de los socios trabajadores de las sociedades laborales, con el objetivo de mejorar sus habilidades y competencias profesionales. Esto puede incluir cursos de formación específicos, programas de capacitación en gestión empresarial, entre otros recursos.
4. Programas de empleo y contratación: la Generalitat Valenciana promueve la contratación de personas en riesgo de exclusión social a través de programas específicos. Estos programas pueden incluir incentivos para la contratación de socios trabajadores en sociedades laborales, facilitando así su integración sociolaboral¹².

Esta última ayuda es la que más se ha visto afectada para su concesión a las Sociedades Laborales. Estamos hablando de una ayuda económica que puede ascender a 12.000 €, dependiendo de las circunstancias específicas de ese futuro socio-trabajador.

Esa cantidad supone una gran inyección económica para este tipo de empresas, las cuales no están tan consolidadas como otro tipo de sociedades mercantiles, que tienen mejores márgenes de explotación y fondos de maniobra. Este tipo de sociedades, que forman parte de la economía social, necesitan toda la ayuda que se pueda para tratar de consolidar y expandir esta figura empresarial.

Se trata de un asunto sensible para una correcta evolución del empleo estable en las Sociedades Laborales, y es por ello que desde la Agrupación Empresarial de Sociedades Laborales de la Comunidad Valenciana (en adelante AESAL-CV), que actualmente está en concurso, ha tratado de impulsar ciertas propuestas de cambio para paliar esta situación.

Como se ha ido detallando en profundidad anteriormente con la reforma laboral y todos los puntos que ha modificado, desarrollado y suprimido los contratos temporales y de obra o servicio, que son los que más afectan a las Sociedades Laborales, los aspectos siguientes son los más importantes a destacar.

¹² https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=1057

La reducción del porcentaje de contratos temporales afecta al límite del 49% de contratación de trabajadores fijos no socios que tienen las Sociedades Laborales, lo cual resulta insuficiente y conlleva la descalificación de la Sociedad Laboral. Este punto es uno de los que más se ha visto afectado, siendo, desde mi propio conocimiento y experiencia, conocedor de casos en empresas, poniendo un claro ejemplo de la empresa Textils Mora o Hilaturas Textils Crevillente, siendo ambas empresas S.A.L. En estas empresas, se ha dado el caso de que han sobrepasado el límite del 49% de contratación de trabajadores fijos no socios, estando en riesgo de la pérdida de su condición. Tal es el caso, que se tuvo que solicitar al Registro Administrativo de Sociedades Laborales una prórroga de 12 meses para poder solucionar dicha situación.

La pérdida de la condición de Sociedad Laboral supondría tener que devolver todas las ayudas públicas desde el momento de la descalificación, y estas empresas, al ser socias de AESAL-CV, tenían tramitadas ayudas por parte de la Generalitat Valenciana y del Estado, lo que devolverlas supondría un agravio casi irreparable.

Por ese motivo, la reforma laboral ha implicado, de manera no intencionada, un agravio a las Sociedades Laborales, viéndose en este tipo de situaciones, a causa de la modificación de los contratos temporales y fijos-discontinuos, sobre todo en la temporalidad de estos contratos, que ahora son de 6 meses máximo, cuando antes podía computarse hasta 24 meses.

Esta reducción de la temporalidad elimina, o reduce al mínimo, el periodo de conocimiento mutuo, entre empresa y trabajador, necesario para propiciar la incorporación de nuevos trabajadores como socios de la laboral. De hecho, la ayuda a la integración sociolaboral de la Generalitat Valenciana establece, en base al art. 15.1, h) de la Orden de Bases 11/2019, que los trabajadores vinculados a la empresa por contrato temporal, será de entre 6 y 24 meses, previa a la incorporación como socios. Por lo tanto, con la nueva reforma, tan solo hay opción a llegar al límite inferior, lo que no facilita en absoluto el tener plena seguridad y conocimiento de si el trabajador con contrato temporal puede valer para ser un socio de la laboral, lo que puede llegar a dificultar el poder solicitar esta ayuda económica en base a la reforma del contrato temporal y su tiempo máximo de 6 meses.

Por otro lado, los contratos indefinidos iniciales impiden la capitalización del pago único, fuera del momento inicial, impidiendo en muchos casos la posibilidad de las personas trabajadoras de acceder a los recursos económicos necesarios para financiar la adquisición de capital para integrarse como socios trabajadores de la laboral.

El proceso habitual ha sido el siguiente:

En las sociedades laborales, el trabajador permanece con un contrato eventual durante un tiempo determinado y, al finalizar el mismo, accede al desempleo para solicitar la capitalización del Pago Único e incorporarse como socio trabajador a la empresa,

comprando la acciones o participaciones con la capitalización. Durante ese tiempo, la empresa, no sólo evalúa el desempeño en el puesto de trabajo, sino también aspectos a la actitud de la persona trabajadora para valorar su encaje personal y profesional en el proyecto empresarial y, con ello, decidir si la persona en cuestión es apta y adecuada para adquirir la condición de socia trabajadora y si se alinea con la cultura dominante en la empresa. Esta fórmula que ha servido para incorporar a muchísimos trabajadores temporales a socios trabajadores en las Sociedades Laborales se ve gravemente afectada, haciendo la reforma laboral muy difícil su utilización, y la poca opción que da al aprovechamiento de la ayuda a la integración socio laboral de la Generalitat Valenciana.

Con la normativa actual, si una persona trabajadora se incorpora directamente con contrato indefinido a la Sociedad Laboral, salvo que capitalice el pago único en ese momento, ya no podrá hacerlo después. Es muy infrecuente que una Sociedad Laboral ofrezca a alguien, desde el momento inicial, la posibilidad de ser socio/a, puesto que esta condición establece un vínculo muy fuerte entre las partes que exige un conocimiento y confianza mutua previos que, obviamente no existen en el momento inicial.

Las Sociedades Laborales, por lo general, son PYMES, donde en la mayoría de ellas son constituidas por familiares, es decir, son empresa con fuerte anclaje y arraigo familiar, lo que poder incorporar a un nuevo tercer socio trabajador, ajeno a cualquier otro tipo de relación con los socios de la laboral, dificulta su integración socio laboral. No ya por el mero hecho de la reducción de la temporalidad a 6 meses, si no en este tipo de casos, donde es muy poco probable que una empresa contrate a una persona desde el primer momento.

De estas situaciones he sido testigo en mi labor en AESAL-CV, donde cada mes, las empresas asociadas nos hacían consultas al respecto, y muchas de ellas aquejando la nueva regulación, la dificultad que les genera, la posible pérdida de la condición de Laboral y el difícil otorgamiento de las subvenciones para las incorporaciones.

Ante la reducción cierta de la contratación temporal el procedimiento expuesto va a resultar difícilmente utilizable por las sociedades laborales y cooperativas, frustrando o dificultando enormemente el acceso de muchas personas trabajadoras de las sociedades laborales y cooperativas a la condición de socios, o cooperativistas, por insuficiencia de recursos económicos.

Este aspecto perjudica, no solo a la propia Sociedad Laboral, también a la Economía Social, a la capacidad de los trabajadores para adquirir importancia y peso en su trabajo, en su empresa.

7. DERECHO COMPARADO DE LAS SOCIEDADES LABORALES

Las sociedades laborales son empresas privadas mercantiles que se caracterizan por la participación mayoritaria de los trabajadores en el capital social y en la gestión de la empresa. En este texto se pretende analizar el derecho comparado de las sociedades laborales con otros ordenamientos jurídicos, basándose en las fuentes consultadas, y mostrar las ventajas que tienen otras normativas respecto a la ley española.

En España, la ley vigente que regula las sociedades laborales es la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, que derogó la Ley 4/1997 y que introdujo varias novedades, como la simplificación del procedimiento de calificación, la flexibilización del régimen de transmisión de acciones y participaciones, la creación del Registro Administrativo de Sociedades Laborales y la regulación de las sociedades participadas por los trabajadores. La ley define las sociedades laborales como aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las 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. Además, establece una serie de requisitos para obtener la calificación de sociedad laboral, como que ningún socio tenga más del 33% del capital social (salvo excepciones), que el número de horas trabajadas por los trabajadores no socios no supere el 50% del total o que se cumplan unas normas mínimas sobre los estatutos sociales.

Sin embargo, existen otros ordenamientos jurídicos que tienen una regulación diferente o más favorable para las sociedades laborales, lo que puede suponer algunas ventajas respecto a la ley española. Algunas de estas ventajas son las siguientes:

En Francia existen las sociétés coopératives et participatives (SCOP), que son cooperativas en las que los socios trabajadores tienen al menos el 51% del capital social y el 65% del derecho a voto. Las SCOP se rigen por la Ley 78-763 de 19 de julio de 1978 y por el Código Cooperativo. Una ventaja de las SCOP es que tienen un régimen fiscal más favorable que las sociedades laborales españolas, ya que están exentas del impuesto sobre sociedades y solo tributan por el impuesto sobre la renta de las personas físicas sobre los beneficios distribuidos a los socios. Además, las SCOP pueden acceder a ayudas públicas específicas para su creación, desarrollo y consolidación.

En Italia existen las società cooperative di produzione e lavoro (SCPL), que son cooperativas en las que los socios trabajadores tienen al menos el 50% del capital social y el 50% del derecho a voto. Las SCPL se rigen por la Ley 142/2001 y por el Código Civil. Una ventaja de las SCPL es que tienen una mayor flexibilidad en cuanto a la composición del capital social, ya que pueden admitir socios externos que no sean trabajadores, siempre que no superen el 30% del total. Además, las SCPL pueden beneficiarse de una reducción del impuesto sobre sociedades y de una exención del impuesto municipal sobre actividades económicas.

En Reino Unido existen las worker cooperatives, que son cooperativas en las que los socios trabajadores tienen al menos el 75% del capital social y el 75% del derecho a voto.

Las worker cooperatives se rigen por la Ley de Cooperativas y Comunidades de Beneficio de 2014 y por el Código Cooperativo. Una ventaja de las worker cooperatives es que tienen una mayor autonomía en cuanto a su organización interna, ya que pueden elegir entre diferentes formas jurídicas (sociedad limitada, sociedad anónima, sociedad comanditaria o sociedad colectiva) y establecer sus propios estatutos sociales. Además, las worker cooperatives pueden acceder a financiación alternativa a través de redes solidarias o plataformas digitales.

En Estados Unidos existen las worker-owned cooperatives, que son cooperativas en las que los socios trabajadores tienen al menos el 51% del capital social y el 51% del derecho a voto. Las worker-owned cooperatives se rigen por la legislación estatal y federal sobre cooperativas y por los principios cooperativos de la Alianza Cooperativa Internacional. Una ventaja de las worker-owned cooperatives es que tienen una mayor protección legal frente a posibles fusiones o adquisiciones hostiles, ya que requieren el consentimiento unánime de los socios. Además, las worker-owned cooperatives pueden beneficiarse de incentivos fiscales para fomentar su creación y desarrollo.

Por otro lado, más allá de los ordenamientos jurídicos de Europa y América del Norte, muchos países vecinos han adoptado el modelo español y lo han adaptado a su sistema societario. Colombia, Costa Rica y Argentina son tres países que han regulado las sociedades laborales y han tomado como referencia el modelo español (Navarro Matamoros, L. 2017).

En Colombia, la regulación se estableció en 1991 a través de la Ley 10/1991, que creó las empresas asociativas de trabajo. Estas empresas pueden dedicarse a la producción, comercialización, distribución de bienes de consumo familiar y prestación de servicios. Se requiere un mínimo de 3 socios y un máximo de 10 o 20 socios, dependiendo del objeto de la empresa. Se distinguen cuatro tipos de aportaciones: laborales, laborales adicionales, activos positivos y dinero.

En Costa Rica, se promulgó la Ley 7407 de sociedades anónimas laborales, que fue reformada en 1997 por la Ley 7680. La sociedad anónima laboral en Costa Rica tiene la particularidad de que el 51% del capital social debe estar en manos de socios que trabajan directamente en la empresa. Se permiten aportaciones laborales, aportaciones laborales adicionales, activos y dinero. Sin embargo, la sociedad anónima laboral en Costa Rica solo puede adoptar la forma de sociedad anónima y no la forma de sociedad limitada.

En Argentina, se ha propuesto una ley para adaptar el régimen de las sociedades laborales, pero aún no ha sido aprobada. La ley propuesta es la Ley 1406/2001 y busca establecer requisitos y condiciones para el uso de este régimen. Argentina ha mostrado interés en introducir la figura de la sociedad laboral y se ha mencionado en proyectos de ley relacionados con cooperativas recuperadas.

Hay que apuntar que, junto con estos tres últimos países, también podemos incluir a México y Uruguay, que se han visto interesados por regular dentro de sus catálogos

societarios la figura de la sociedad laboral, tomando como referencia el modelo español de sociedades laborales (Navarro Matamoros, L. 2017).

Podemos afirmar que las sociedades laborales son una forma de organización empresarial que fomenta la participación de los trabajadores en la propiedad y gestión de las empresas, así como su implicación y compromiso con el proyecto común. Sin embargo, existen otros ordenamientos jurídicos que tienen una regulación diferente o más favorable para las sociedades laborales, lo que puede suponer algunas ventajas en cuanto al régimen fiscal, la flexibilidad organizativa, el acceso a la financiación o la protección legal.

8. PROPUESTAS DE REFORMA DE LA LEY 44/2015 PARA LA MEJORA DE LAS SOCIEDADES LABORALES

Ante esta nueva situación, que se va arrastrando desde la entrada en vigor de la nueva reforma laboral, debemos ser conscientes de que solicitar una reforma para que las sociedades laborales no se vean perjudicadas es una situación irreal, poco plausible. Por tanto, a la vista de que solicitar una reforma del articulado o el mero hecho de instar a que las Sociedades Laborales tengan una exención a la norma, lo correcto es buscar correctas soluciones en otras normas, como la propia Ley 44/2015 y en otros ordenamientos jurídicos mediante a la información obtenida por el derecho comparado, con tal de que pueda generar un efecto positivo, manteniendo la normativa laboral vigente, en el desempeño de estas Sociedades y poder así dar una solución al impacto generado por la Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

8.1. Posibilidad de capitalizar el pago único, sin estar en situación legal de desempleo, para favorecer el relevo generacional en las propias sociedades laborales, en procesos de reconducción de situaciones de crisis y ampliaciones de capital.

Art. 10 bis de la “Disposición final octava de la Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.”

Artículo 10 bis. Capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de la condición de sociedad laboral o transformación en cooperativa por sociedades mercantiles en concurso.”

Extender la posibilidad de capitalizar el Pago Único, sin estar en situación legal de desempleo, a los siguientes supuestos:

- a) Adquisición de la condición de persona socia trabajadora, por parte de trabajadores con contrato indefinido, para propiciar el relevo generacional en la

propia sociedad laboral o cooperativa y evitar que la empresa cierre cuando se jubilen los socios fundadores.

- b) Transformación de empresas convencionales en empresas de Economía social para la transmisión del negocio a sus trabajadores/as ante la falta de relevo generacional de los propietarios, evitando así el cierre de la actividad y la pérdida de puestos de trabajo.
- c) Extender el pago único a las ampliaciones de capital. Actualmente solo es posible usar dicho pago para adquirir la condición de socio, no para ninguna ampliación.

Algunas Sociedades amplían su capital Social a la hora de incorporar nuevos socios, ya que los socios anteriores deberán vender parte de sus participaciones a la nueva persona socia, por lo que sus participaciones bajarán en porcentaje. Para evitar eso hacen una ampliación de capital de forma paralela a la venta de participaciones al nuevo socio, con el fin de mantener el mismo porcentaje de participación en la empresa.

Dentro de este punto vamos a incluir la sentencia del TSJ Extremadura, Sala de lo Social, nº 132/2007, de 27 de febrero de 2007, Rec 822/2006, donde los antecedentes del caso fueron que los demandantes prestaron solicitudes de Pago Único del importe de la prestación por desempleo. Posteriormente, constituyeron una sociedad cooperativa, que no una laboral, pero tienen una gran similitud en su normativa, y realizaron aportaciones de capital. El INEM les notificó que debían justificar la inversión del pago único de desempleo.

El INEM presentó un recurso de suplicación argumentando que la sentencia de primera instancia vulneraba el artículo 228.3 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social en relación con el artículo 7 del Real decreto 1044/1985.

Resolución del Tribunal Superior de justicia de Extremadura concluyó que el desembolso del capital social podía realizarse en dos momentos, y que la normativa no exige que las aportaciones se dieran antes de la Constitución de la Sociedad Cooperativa, o también laboral. Por lo tanto, confirmaron la sentencia de primera instancia y rechazaron el recurso de suplicación del INEM.

Otra sentencia para destacar es la del TSJ Castilla y León (Burgos), Sala de lo Social, nº 345/2004, de 25 de mayo de 2004, Rec 258/2004, que resuelve un recurso de suplicación interpuesto por el INEM contra una sentencia del juzgado de lo social número 1 de Burgos que reconocía el derecho de una trabajadora percibir el pago único de la prestación por desempleo por un importe de 12.500 euros, al haberse incorporado como socio trabajador a una sociedad laboral.

El tribunal estima el recurso del INEM y revoca la sentencia de instancia, al considerar que la trabajadora solo tenía derecho al pago único por el importe de €990, que fue lo que invirtió para adquirir la condición de socia, y no por el importe de la posterior ampliación del capital.

8.2. Revisar el art. 1.2 de la ley 44/2015, de 14 de octubre de sociedades laborales y participadas

1. Revisar y modificar el límite a la contratación indefinida del 49%, estableciendo mecanismos de flexibilización y relajación del cumplimiento de este requisito para posibilitar la normalidad en el funcionamiento de la sociedad y evitar la descalificación de muchas laborales, pero, sobre todo, para poder cumplir con la nueva reforma laboral.

La superación del límite del 49% no solo puede suponer la pérdida de la condición de Laboral, también, bajo el artículo 15.6 de la Ley 44/2015, los Estatutos sociales también pueden establecer que, con la pérdida de esta condición, también irá aparejada con la disolución de la Sociedad, lo que supondría el despido de todos los trabajadores, donde varios de ellos podrían no tener derecho a la prestación por desempleo a causa del Régimen de Seguridad Social, incluso pese a estar en el General.

2. Posibilidad de crear una sociedad laboral por dos socios trabajadores, pero no de forma temporal durante 36 meses, como establece la Ley, si no de forma permanente, para poder dar mayores facilidades de constitución a este tipo de Sociedades de la Economía Social y generar más puestos de empleo.

En este punto, debemos mencionar que AESAL-CV, durante el 2022, ha participado en el proyecto LLAMP de la Generalitat Valenciana, un programa de mentorización avanzada donde se ayuda, aconseja y guía a los jóvenes emprendedores a crear su modelo de negocio. En nuestro caso, se constituyeron 9 nuevas Sociedades Laborales en la Comunidad Valenciana, donde todas ellas han sido constituidas por dos personas únicamente. La Ley establece que se podrá constituir la Laboral con dos socios hasta los primeros 36 meses, donde se tendrá que incluir a un tercer nuevo socio. El verdadero problema radica en que no todos están dispuestos a introducir a terceras personas ajenas a su relación como nuevos socios, ya que no terminan de dar ese paso, ya sea por confianza o por otras razones.

En diversas ocasiones, este precepto ha desembocado en que una Sociedad Laboral se acabe convirtiendo en una Sociedad Limitada, por falta de un tercer socio, lo que perjudica a la Economía Social.

Por tanto, se propone la generalización de la constitución de Sociedades Laborales por dos socios trabajadores por tiempo indefinido, modificando al efecto el artículo 1.2 y concordantes de la Ley 44/2015, de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas, dejando sin efecto la necesidad de incorporar un tercer socio a los 36 meses.

Dicho punto se suma con la proposición no de ley presentada por el grupo parlamentario confederal unidos podemos en el Congreso del 13 de marzo de 2018, que instaba al gobierno a modificar la ley 44/2015 para ampliar el concepto de sociedad laboral a aquellas empresas en las que al menos el 50% del capital social sea apropiado y trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo o parcial equivalente, sin que

ningún socio pueda tener acciones o participaciones que representen más del 33% del capital social.

Asimismo, propusieron eliminar los límites al número y tipo de contratos temporales que pueden realizar las sociedades laborales, lo cual es uno de los temas principales de este trabajo, que ya hubo una propuesta de reforma en 2018 en el Congreso para evitar que una nueva reforma laboral perjudicase, como ha sido el caso, la forma de contratar y los tipos de contratos temporales que estas sociedades podían realizar.

8.3. Desarrollar el capítulo II “beneficios fiscales” de la ley 44/2015

Desarrollar el capítulo II “Beneficios Fiscales” de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, con una política fiscal acorde con el deber de promoción de estas empresas de economía social.

No existe propiamente un régimen fiscal de las mismas, ni mucho menos un tratamiento que cumpla el objetivo establecido por el art. 129. 2 de la Constitución Española:

“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.”

Se proponen las siguientes medidas que incentiven la adquisición de acciones o participaciones por parte de los trabajadores y socios de las sociedades laborales, con el objetivo de mantener las unidades productiva y el empleo.

- Incentivar fiscalmente la participación de los trabajadores en la empresa.
- Implantar deducciones por inversión de los propios trabajadores o socios de la clase laboral en su empresa.
- Implantar incentivos a la constitución, puesta en funcionamiento y crecimiento social de Sociedades Laborales, que se centren en la propia constitución de la sociedad, o adquisición de la calificación, y en los primeros años de funcionamiento.
- Exención o bonificación en la cuota de IRPF derivada de las transmisiones de acciones o participación entre socios trabajadores, especialmente en casos de jubilación y transmisiones entre familiares hasta tercer grado de consanguinidad.

8.3.1. Introducción de nuevo artículo en el capítulo II “beneficios fiscales” de la ley 44/2015

Utilizando lo sabido gracias al derecho comparado de otros ordenamientos como el francés, italiano o inglés, se propone tener un régimen igual de favorable que estos ordenamientos en cuanto al régimen fiscal se refieren, ya que, en Francia, las sociétés

cooperatives están exentas del Impuesto sobre Sociedades, solo tributan por el IRPF sobre los beneficios distribuidos.

También, aprovechar la iniciativa del ordenamiento italiano para conseguir una reducción del impuesto municipal sobre las actividades económicas de estas sociedades.

Por tanto, se propone una modificación del capítulo II “beneficios fiscales” de la Ley 44/2015 para introducir esta exención del Impuesto de Sociedades o, si no es el caso, una reducción de las cuotas, con tal de favorecer a este tipo de sociedades de tan diverso tamaño, en compasión con las S.A. y S.L.

La exención repercutirá de manera positiva en las Sociedades, ahorrando el coste fiscal que supone el pago del impuesto, lo que permite disponer de más recursos para destinarlos a sus fines propios; ahorro en gestiones administrativas al llevar una contabilidad menos ajustada a las normas fiscales y no tendrán que practicar retenciones sobre las rentas que perciben ni sobre las que satisface a terceros.

Esto generará que las Sociedades Laborales, como sucede en Francia o Italia, sean más atractivas a la hora de su constitución, dando y ofreciendo beneficios fiscales en comparación a otros modelos societarios.

En adición, y como apoyo a lo expuesto, el Grupo Parlamentario Socialista hizo una proposición no de ley presentada el 14 de febrero de 2017, que instaba al Gobierno a elaborar un plan integral para el fomento y apoyo a las sociedades laborales y participadas, que incluyera medidas como la revisión y la mejora de los beneficios fiscales, la simplificación administrativa, el acceso al crédito y a la contratación pública, la promoción de la participación de los trabajadores en la gestión y los resultados empresariales, la formación y el asesoramiento especializado y la coordinación con las comunidades autónomas y las organizaciones representativas del sector.

Por parte del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos, en el Congreso del 13 de marzo de 2018, también hicieron una proposición no de ley para establecer un régimen fiscal más favorable para estas empresas.

8.4. *Protección del desempleo para los socios trabajadores de la Laboral*

Introducir un nuevo artículo, dentro del capítulo II, para poder extender los beneficios fiscales, en este caso a los beneficios de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta ajena, así como la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, a los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando el número de socios no sea superior a veinticinco o siendo superior, no sean retribuidos por el desempeño del cargo, aun cuando no forme parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas.

Porque recordemos que, en las Sociedades Laborales, los socios trabajadores pueden estar en el RETA y en el Régimen General, todo ello dependerá del porcentaje de

acciones o participaciones que tengan y las relaciones de consanguineidad o parentesco entre los socios. Para más inri, dentro de los socios que están en el Régimen General, algunos pueden no tener la ayuda al desempleo en caso de cerrar la Sociedad, lo que les genera una situación compleja en esas situaciones, quedándose totalmente desamparados.

Por ello, se propone la introducción o ampliación de estos beneficios para cubrir ese tipo de situaciones tan desafortunadas, con tal de que no se queden sin protección y puedan tener ese sustento, e incluso poder capitalizar el importe del desempleo como Pago Único e invertir ese dinero para constituir una nueva Laboral.

El verdadero problema de la mayoría de Laborales, como cité con anterioridad, es que son PYMES, de carácter familiar por lo general, por lo que el número de trabajadores que tienen no es muy alto, a diferencias de las Sociedades Anónimas Laborales, como Textils Mora S.A.L., donde incorporan trabajadores de forma continua, siendo un total de más de 200 personas trabajadoras y más de 100 socios trabajadores.

Citar la sentencia del TS, Sala de lo Social, nº 665/2016, de 14 de julio de 2016, Rec 3089/2014. La sentencia en cuestión es el resultado de un recurso de casación para la unificación de doctrina presentada por D^ª Nuria contra la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de justicia de Andalucía.

D^ª Nuria prestó servicios para la empresa ocupando el puesto de consejera delegada, desde el 4 de septiembre de 2002 hasta el 31 de julio de 2010, donde cesó en la prestación de sus servicios y solicitó la prestación contributiva por desempleo.

En agosto de 2011, se recibió un informe de la inspección provincial de trabajo y Seguridad Social que concluyó que D^ª Nuria, al ser administradora de la sociedad mercantil, debería haber estado encuadrada en el régimen general de la Seguridad Social y excluida de la protección por desempleo.

En consecuencia, se inició un expediente de revisión y revocación de la prestación por desempleo que D^ª Nuria había recibido, y se dictó una resolución revocando dicha prestación.

D^ª Nuria interpuso una reclamación previa que fue desestimada y posteriormente presentó una demanda contra el servicio público de Empleo Estatal.

El juzgado de lo social número dos de Granada desestimó la demanda y esta decisión fue confirmada por la sala de lo social del Tribunal Superior de justicia de Andalucía en la sentencia del recurrida.

En el recurso de casación para la unificación de doctrina, sale con una sentencia contradictoria dictada hoy por la sala de lo social del Tribunal Superior de justicia de Murcia el 2 de diciembre de 2002, se alega la infracción de varios artículos de la Ley General de Seguridad Social y del Estatuto de los trabajadores.

La sala de lo social del Tribunal Supremo delimita el supuesto litigioso y examina las normas aplicables, principalmente los artículos 97.2.a) y 97.2.k) de la Ley General de Seguridad Social, así como el artículo 21.1 de la ley de sociedades laborales. También menciona la posterior derogación de la ley 4/1997 de sociedades laborales y su sustitución por la ley 44/2015.

El fallo concluye en la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Nuria contra la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de justicia de Andalucía.

Con esta sentencia podemos observar la desprotección por parte de la Ley de Sociedades Laborales y la Ley General de Seguridad Social y la necesidad de extender esa protección, ese beneficio, a los trabajadores que se encuentran totalmente desamparados por sus funciones dentro de la Laboral, viendo la realidad de la situación una vez concluye su relación laboral.

Es por ello, que esta propuesta va encaminada a incrementar que todo trabajador de la Laboral tenga derecho a la protección por desempleo.

8.5. Derivación de deudas por la antigua empresa

Hemos podido comprobar como la Administración Central está derivando la responsabilidad de las deudas fiscales, laborales y de Seguridad Social a las Sociedades Laborales, que se crean por la participación de las personas trabajadoras, que se encuentran en el desempleo, por el cierre de empresas en crisis y que han generado estas deudas.

En muchos casos, el único motivo para derivar estas deudas es la realización de una misma actividad empresarial, y la coincidencia de proveedores y clientes, circunstancias muy comunes en la creación de las Sociedades Laborales.

Esto frena la creación nuevas empresas y el mantenimiento del empleo, donde la mayoría de las personas trabajadoras son de más edad.

Esto contradice la razón de ser de las Sociedades Laborales, en la que los trabajadores son los propietarios de la empresa, y se les derivan deudas que no les son propias de su nueva actividad como Sociedad Laboral.

Volver hacer mención de que una de las soluciones que tienen las sociedades anónimas o limitadas en concurso es hacer una transformación a Sociedad Laboral, donde los trabajadores, capitalizando el Pago Único del desempleo por el cierre de su anterior empresa, adquieren mediante compra los activos de la empresa en concurso para constituir la nueva Laboral, siendo los trabajadores antiguos los nuevos socios de la Laboral.

Lo que se está haciendo es derivar esas deudas anteriores de la empresa en concurso a la nueva Sociedad Laboral, bajo el pretexto de que es una "Sucesión de empresa", lo que

en derecho laboral es una cesión empresarial o transmisión de titularidad, en la que se mantiene la identidad de la organización, entendida como el conjunto de medios organizados para llevar a cabo su actividad económica, donde se regula en el artículo 44 del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el TR de la Ley General de la Seguridad Social.

Por tanto, se propone no derivar este tipo de deudas a las Sociedades Laborales, creadas de empresas que han pasado por dificultades, por el motivo de que es una nueva sociedad, donde solo confluyen los trabajadores de la anterior empresa para continuar manteniendo sus trabajos bajo la misma actividad económica, alejados de la gestión de la anterior administración que acabara en concurso.

Esta situación puede llevar a la empresa a concurso si no disponen del suficiente activo para cubrir todas las deudas de la anterior empresa y las nuevas que tengan.

Dicho lo cual, es contraproducente y perjudicial para las empresas, los trabajadores y la Economía Social que la Ley permita declarar Sucesión de empresas a estas Sociedades Laborales nacidas de una transformación a casusa de un concurso de acreedores.



BIBLIOGRAFÍA

- Cepes, ¿qué es la economía social? Recuperado de <https://www.cepes.es/econ-social-que-es>
- Cepes (20 de noviembre de 2015), la Economía Social española consolida su aportación a la generación de empleo y riqueza. Recuperado de https://www.cepes.es/nota-prensa/439_economia-social-espanola-consolida-aportacion-generacion-empleo-riqueza#:~:text=%22La%20Econom%C3%ADa%20Social%20espa%C3%B1ola%20dej%C3%B3,e%20indirectos%22%2C%20ha%20subrayado%20el
- elEconomista (29 de noviembre de 2021), El antes y el después de los principales cambios aprobados en la reforma laboral. Recuperado de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11544124/12/21/El-antes-y-el-despues-de-los-principales-cambios-aprobados-en-la-reforma-laboral.html>
- Orden 11/2019, de 2 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible de la Comunitat Valenciana. Recuperado de https://dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion_pc.jsp?sig=010340/2019&L=1
- Navarro Matamoros, L. (14 de junio de 2017), Las sociedades Laborales en el derecho comparado. Recuperado de <https://tv.um.es/video?id=96501>
- Loentiendo (30 de enero de 2022), El contrato por obra o servicio. Recuperado de <https://loentiendo.com/contrato-por-obra-y-servicio/>
- Mare Aura (3 de marzo de 2022), ¿Qué pasa con el contrato de obra y servicio? Las modificaciones en contratos de trabajo explicado por abogados laboristas. Recuperado de <https://mareaura.com/contrato-obra-y-servicio-que-pasa/>
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Recuperado de <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-6838>
- Sentencia Social Nº 665/2016, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 3089/2014 de 14 de julio de 2016. Recuperado de

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-665-2016-ts-sala-social-sec-1-rec-3089-2014-14-07-2016-47621983>

- Sentencia Social Nº 345/2004, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 258/2004 de 25 de mayo de 2004. Recuperado de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-345-2004-tsj-castilla-leon-sala-social-sec-1-rec-258-2004-25-05-2004-5453961>
- Sentencia Social Nº 132/2007, Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 822/2006 de 27 de febrero de 2007. Recuperado de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-132-2007-tsj-extremadura-sala-social-sec-1-rec-822-2006-27-02-2007-6999191>
- Gómez, A. (2019). 8 hitos históricos que han marcado los 20 últimos años en el campo del derecho laboral. Confilegal. Recuperado de <https://confilegal.com/20191014-8-hitos-historicos-que-han-marcado-los-20-ultimos-anos-en-el-campo-del-derecho-laboral/>
- Sánchez, L. J. (2020). Ley Benot, primera ley del Derecho del Trabajo en España. Confilegal. Recuperado de <https://www.confilegal.com/20200724-ley-benot-primera-ley-del-derecho-del-trabajo-en-espana/>
- García, V., Novoa, A. y Moro, A. (2019). Evolución del derecho laboral en España. Euroinnova. Recuperado de <https://www.euroinnova.edu.es/blog/evolucion-del-derecho-laboral-en-espana>
- Rubio, J., Ramos, M. J., Gómez, A., Vivancos, C., Cascón, P., González, C., García, V., Novoa, A., Moro, A., Fernández, J. R. y Sampere, I. (2019). Hitos históricos del Derecho laboral español. LosRecursosHumanos.com. Recuperado de <https://www.losrecursoshumanos.com/hitos-historicos-del-derecho-laboral-espanol/>
- Fernández-Molina, J. (2018). La historia del derecho procesal laboral. Noticias Jurídicas. Recuperado de <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/13222--la-historia-del-derecho-procesal-laboral/>
- Alegre Nueno, M. (2022). Jornada: ¿Cómo afecta la reforma laboral a tu empresa? Recuperado de <https://ceeivalencia.emprenemjunts.es/?op=14&n=19997>