



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO:

El régimen de la seguridad social de los socios trabajadores y de los administradores de una sociedad laboral (Estudio comparativo con la sociedad de capitales)

Presentado por: D<sup>a</sup>. Cristina Ortega García-Cortés

Tutelado por: D<sup>a</sup>. Amalia Rodríguez González

Índice:

<b>1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 HISTORIA DE LA ECONOMÍA SOCIAL .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2 CONCEPTO Y PRINCIPIOS .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 TIPOS DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL Y SU NORMATIVA</b>	<b>14</b>
<b>2.4 OBSERVACIONES A TRAVÉS DE REVISTAS JURÍDICAS .....</b>	<b>17</b>
<b>3. LAS SOCIEDADES LABORALES .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1 ANTECEDENTES Y ORIGEN DE LAS SOCIEDADES LABORALES</b>	<b>18</b>
<b>3.2 CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS .....</b>	<b>19</b>
<b>4. EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN NORMATIVA.....</b>	<b>23</b>
<b>5. CLASES DE SOCIEDADES LABORALES Y SU CONSTITUCIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>5.1 CONSTITUCIÓN DE LA SOCIEDADES LABORALES .....</b>	<b>29</b>
<b>5.1.1. Constitución de una Sociedad Laboral ex novo.....</b>	<b>29</b>
<b>5.1.2. Constitución de una Sociedad Laboral a través de una sociedad</b>	
<b>anónima o una sociedad de responsabilidad limitada preexistente. ....</b>	<b>33</b>
<b>5.2 ANÁLISIS DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN LA</b>	
<b>ACTUALIDAD .....</b>	<b>35</b>
<b>6. CLASES DE SOCIOS EN LAS SOCIEDADES LABORALES.....</b>	<b>38</b>
<b>6.1 DERECHOS Y DEBERES DE LOS SOCIOS.....</b>	<b>39</b>
<b>6.1.1. Participación en el reparto de gananciales .....</b>	<b>40</b>
<b>6.1.2. Participacion en el patrimonio resultante de la liquidación de la sociedad</b>	<b>41</b>
<b>6.1.3 Asunción preferente en la creación de nuevas participaciones sociales y</b>	
<b>suscripción preferente en la emisión de nuevas acciones .....</b>	<b>41</b>
<b>6.1.4 Asistencia y voto en las juntas generales .....</b>	<b>42</b>
<b>6.1.5 Impugnación de los acuerdos sociales .....</b>	<b>42</b>
<b>6.1.6. Derecho de información .....</b>	<b>43</b>
<b>7 RÉGIMEN DE ENCUADRAMIENTO LABORAL Y DE SEGURIDAD</b>	
<b>SOCIAL DE LOS SOCIOS Y ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES</b>	
<b>LABORALES .....</b>	<b>43</b>

<b>7.1</b>	<b>EL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>44</b>
<b>7.1.1</b>	<b>Competencias Jurisdiccionales .....</b>	<b>45</b>
<b>7.1.2</b>	<b>El periodo de prueba.....</b>	<b>46</b>
<b>7.1.3</b>	<b>Extinción del contrato de trabajo .....</b>	<b>46</b>
<b>7.2</b>	<b>LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS SOCIEDADES LABORALES.....</b>	<b>47</b>
<b>7.2.1.</b>	<b>El problema del socio que realiza funciones gerenciales y su evolución normativa.....</b>	<b>48</b>
<b>8.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>9.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>58</b>

Abreviaturas:

SA: Sociedad Anónima

SRL: Sociedad de Responsabilidad Limitada

SAL: Sociedad Anónima Laboral

SLRL: Sociedad Laboral de Responsabilidad Limitada

LSLP: Ley de Sociedades Laborales Participadas

LSAL: Ley de Sociedades Anónimas Laborales

CE: Constitución Española

RD: Real Decreto

ET: Estatuto de los Trabajadores

LGSS: Ley General de Seguridad Social

TRLGSS: Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social

LES: Ley de Economía Social

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

RETA: Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

AEMTA: Asociación Española de Trabajadores Autónomos

CEPES: Confederación Empresarial de Economía Social

CEF: Centro de Estudios Financieros

CCAA: Comunidad Autónoma

ART: Artículo

## **1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO.**

Tal y como establece la normativa que regula los Trabajos fin de Grado (Artículo 8), deben establecerse tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como su vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título.<sup>1</sup> En este caso las competencias son las siguientes:

### **COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)**

#### **INSTRUMENTALES:**

**CG.1.** Capacidad de análisis y síntesis

**CG.2.** Capacidad de organización y planificación

**CG.3.** Comunicación oral y escrita en lengua nativa

**CG.5.** Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio

**CG.6.** Capacidad de gestión de la información

**CG.7.** Resolución de problemas

**CG.8.** Toma de decisiones

#### **PERSONALES:**

**CG.9.** Trabajo en equipos

**CG.10.** Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

**CG.11.** Trabajo en un contexto internacional

**CG.12.** Habilidades en las relaciones interpersonales

**CG.13.** Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad

**CG.14.** Razonamiento crítico

**CG.15.** Compromiso ético

#### **SISTÉMICAS:**

**CG.16.** Aprendizaje autónomo

---

<sup>1</sup> VID: Reglamento sobre la elaboración y evaluación del trabajo fin de grado (aprobado por el consejo de gobierno, sesión de 18 de Enero de 2012 B.O.C.y.L , nº 32, de 15 de Febrero, Modificado el 27 de Marzo de 2013)

**CG.17.** Adaptación a nuevas situaciones

**CG.18.** Creatividad

**CG.19.** Liderazgo

**CG.20.** Iniciativa y espíritu emprendedor

**CG.21.** Motivación por la calidad

**CG.22.**Sensibilidad hacia temas medioambientales

### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)**

#### **DISCIPLINARES (SABER):**

**CE.1.** Marco normativo regulador de las relaciones laborales

**CE.2.** Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria

**CE.3.** Organización y dirección de empresas

**CE.4.** Dirección y gestión de recursos humanos

**CE.5.** Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social

**CE.6.** Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación

**CE.7.** Historia de las relaciones laborales

**CE.8.** Salud laboral y prevención de riesgos laborales

**CE.9.** Teoría y sistemas de relaciones laborales

**CE.10.** Economía y mercado de trabajo

**CE.11.** Políticas sociolaborales

**CE.12.** Contabilidad y Análisis Contable

#### **PROFESIONALES (SABER HACER):**

**CE.13.** Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

**CE.14.** Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

**CE.15.** Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

- CE.16.** Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- CE.17.** Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE.18.** Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE.19.** Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE.20.** Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE.21.** Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE.22.** Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE.23.** Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
- CE.24.** Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
- CE.25.** Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
- CE.26.** Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE.27.** Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE.28.** Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE.29.** Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE.30.** Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
- CE.31.** Capacidad para procesar documentación administrativa contable

## **ACADÉMICAS:**

**CE.32.** Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

**CE.33.** Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

**CE.34.** Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

**CE.35.** Aplicar los conocimientos a la práctica

**CE.36.** Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

En este sentido debe señalarse que el/la<sup>2</sup> profesional que se trata de formar (Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) debe tener unos conocimientos mínimos de la empresa, el estatuto jurídico del empresario, los mecanismos jurídicos para relacionarse en el tráfico mercantil con otras empresas, Administraciones públicas, trabajadores y proveedores, tanto en situaciones normales como en aquellas otras de crisis económica (concurso de acreedores).

A través del presente trabajo, se desarrollaran competencias tan fundamentales, como la aplicación del marco normativo regulador, tanto de las relaciones laborales como de la seguridad social, puesto que, debemos tener en cuenta la fuerte vinculación que se produce entre las empresas de economía social y el derecho laboral, fundamental dentro de nuestro grado, también resulta esencial poseer capacidad de interrelación entre las distintas disciplinas, que configuran las relaciones laborales y ser capaces de tener un razonamiento crítico.

El presente trabajo denominado “El régimen de la seguridad social de los socios trabajadores y de los administradores de una sociedad laboral (estudio comparativo con las sociedades capitalistas)”, tiene por objeto, realizar un análisis de las empresas de

---

<sup>2</sup> Como norma general, con el objetivo de facilitar la fluidez de la lectura de este Trabajo Fin de Grado, vamos a emplear el sufijo correspondiente al género masculino entendiendo que se está haciendo alusión a ambos sexos.



economía social, haciendo especial referencia a las sociedades laborales y al régimen de seguridad social de sus socios trabajadores. Las empresas de economía social, como las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales, son importantes dentro de nuestra formación como futuros especialistas en derecho del trabajo y de la seguridad social.

El objeto del análisis, es pues, conocer la situación real en la que se encuentra la sociedad laboral, y como ha sido su evolución en la última década, tanto dentro del marco legal, como a nivel jurisprudencial y doctrinal. Además consideramos que las empresas de economía social, proporcionan en gran medida una buena solución a la inestabilidad laboral, que se lleva dando desde hace una década en nuestro país, debido a la flexibilización laboral, sobrevenida de la crisis de 2008, por lo que este tipo de sociedades que pretenden la integración de los trabajadores dentro de las decisiones de la empresa, favorecen su integración y el compromiso dentro de las mismas.

Desde un punto de vista metodológico, para la realización de este trabajo, haremos uso de fuentes bibliográficas, jurisprudenciales, artículos de revistas especializadas en el ámbito de la disciplina que se aborda, páginas web de interés y legislación, dentro de esta última fuente cabe destacar las siguientes normativas, Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, 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, Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

## **2. ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL**

### **2.1 HISTORIA DE LA ECONOMÍA SOCIAL**

Como viene expuesto en la Ley 5/ 2011, de 29 de Marzo de Economía social en su preámbulo, el nacimiento de la economía social moderna, data de finales del siglo XVII y su desarrollo se da a lo largo del siglo XIX en distintos países europeos, siendo su máximo exponente en este momento Francia, en todos ellos destacaban como

aspectos centrales: El carácter privado, la distribución de beneficios no vinculados a la aportación del capital, la gestión democrática, los servicios a la comunidad etc.<sup>3</sup>

En 1992 se darán tres propuestas en el Comité Económico y Social Europeo, de estas iniciativas llegó a término el Reglamento por el que se aprueba el Estatuto de la sociedad Cooperativa Europea<sup>4</sup> y la directiva por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea<sup>5</sup>. La carta de principios de economía social de 2002, introduce un conjunto de principios para las entidades de economía social, que son los siguientes: Primacía de las personas y del objeto social sobre el capital, la adhesión voluntaria y abierta, el control democrático de sus integrantes, conjunción de las personas usuarias y del interés general, defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad, autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos y el excedente económico para la consecución de los objetivos, interés de los servicios integrantes y el interés social.

Todo lo anteriormente mencionado, supone la creación de sociedades, que se encuentran situadas entre las empresas y las entidades sin ánimo de lucro, ya que sí que buscan el ánimo de lucro, pero van dirigidas al bienestar y la participación activa de sus participantes, buscando el interés social.

En España, la economía social viene recogida en la Constitución Española en el Art. 1.1, Art. 9.2, Art.40, Art. 41 y el Art. 47 y Art.129.2, pero no es hasta 1990 cuando se creará el Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social, este instituto desapareció en 1997 y sus funciones fueron asumidas por la Dirección General de

---

<sup>3</sup> ¿De qué hablamos cuando hablamos de Economía Social y Solidaria? Concepto y nociones afines Disponible en: [www.caritasburgos.es/documentos/documentacion/12-Economía social](http://www.caritasburgos.es/documentos/documentacion/12-Economía%20social), ÚLTIMA CONSULTA: ( 19 DE MARZO DE 2018)

<sup>4</sup> España. Reglamento (CE) 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativo al estatuto de la sociedad cooperativa europea (SCE). *Boletín Oficial del Estado*, 18 de Agosto de 2003, núm. 207, pp. 1 a 24 (Consultado 13 de Marzo de 2018). Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=DOUE-L-2003-81380](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=DOUE-L-2003-81380)

<sup>5</sup> España. Directiva 2003/72/CE DEL CONSEJO de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. *Boletín oficial del estado*, 25 de Julio de 2003, núm. 186, pp. 34 a 35 ( Consultado 13 de Marzo de 2018) Disponible en: <https://boe.es/doue/2004/007/L00041-00044.pdf>

Fomento de la Economía Social y el Fondo Social Europeo, sin embargo la Ley 27/1999 de 16 de Julio, incorporará el Consejo para el Fomento de la Economía Social como órgano asesor y consultivo, además se dan instituciones a nivel de Comunidad Autónoma, en Castilla y León AEMTA.

## 2.2 CONCEPTO Y PRINCIPIOS

El concepto de economía social, viene recogido en el Artículo 2 de la Ley 5/2011, de 29 de Marzo de economía social “Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.”

De este concepto, cabría destacar varias premisas, la primera que las entidades de economía social se dan dentro del ámbito privado, pero no persiguen un interés económico meramente, pese a ello, no debemos olvidar que son empresas, por lo que deben cubrir sus gastos con los ingresos que obtienen, para poder llevar a efecto proyectos viables, sin embargo, su peculiaridad es que van dirigidas a mejoras sociales, lo que supone que la mayor parte de sus ingresos, van destinados a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, al interés de sus miembros y al interés social en general.<sup>6</sup>

Sus principios vienen recogidos en el Artículo 4 de la misma ley “Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores

**a)** Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

---

<sup>6</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A. “Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro en las cooperativas de iniciativa social (Análisis de su relación con los principios cooperativos)” .*Revista jurídica social y cooperativa Ciriec-España*, nº. 26, 2016, págs. 187-232.

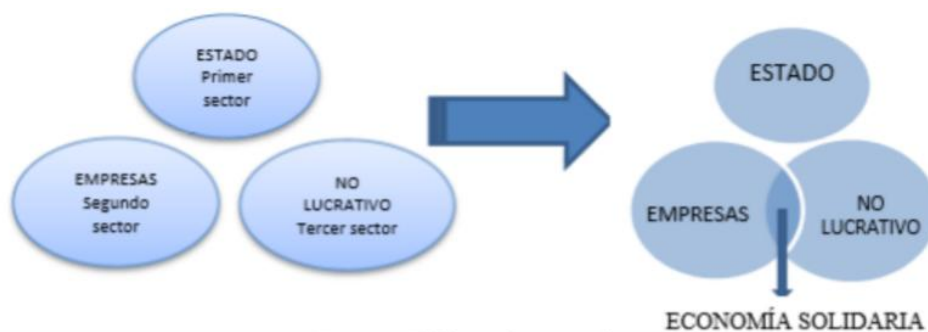
**b)** Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

**c)** Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

**d)** Independencia respecto a los poderes públicos.”

Además para entender el significado real de la economía social, es importante hacer una especial referencia al denominado tercer sector social, estas son organizaciones de carácter privado, sin ánimo de lucro, ya que sus beneficios son reinvertidos en la propia actividad, y realizan actividades con fines sociales, tienen un reconocimiento especial a través de Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.

Figura 1: Economía social y solidaria



Fuente: Trabajo Fin de Grado. Ortega Causapuel, Ana Gabriela. Economía social: un análisis de la situación Española actual. Curso Académico 2013-2014.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> ORTEGA CAUSAPUEL, A.G, *Economía social: un análisis de la situación Española actual*, Universidad de la Rioja, Disponible en: [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000558.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000558.pdf), Última consulta ( 26 de Abril de 2018)

## 2.3 TIPOS DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL Y SU NORMATIVA

Las entidades de economía social, vienen recogidas dentro del artículo 5 de la Ley 5/2011, de 29 de Marzo, de economía social y son las siguientes

- Cooperativas: Es una sociedad constituida por personas que se asocian en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con una estructura y un funcionamiento democrático.<sup>8</sup>

Su normativa a nivel estatal es la siguiente: Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas y Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre el Régimen Fiscal de las Cooperativas.

Su normativa a nivel de Comunidad Autónoma de Castilla y León es: Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León.

- Mutualidades: Son sociedades sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que realizan actividades complementarias al sistema de la seguridad social.<sup>9</sup>

Su normativa a nivel estatal es: Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social.

- Fundaciones y las asociaciones que llevan a cabo actividades económicas.
- Sociedades laborales: La mayoría del capital es propiedad de los trabajadores, el mínimo de socios requerido para su formación son tres, su denominación puede ser sociedad de responsabilidad limitada laboral o sociedad anónima laboral.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> JIMENEZ SÁNCHEZ, G.J, *Nociones de derecho mercantil*, Octava edición, Madrid, Marcial Pons Ediciones jurídicas y sociales SA, 2014, pp.68.

<sup>9</sup> Confederación Empresarial Española de la Economía Social Disponible en: [https://www.cepes.es/social/entidades\\_mutualidades](https://www.cepes.es/social/entidades_mutualidades). Última consulta (19 Febrero de 2018)

<sup>10</sup> Confederación Empresarial Española de la Economía social Disponible en: [https://www.cepes.es/social/entidades\\_sociedades\\_laborables](https://www.cepes.es/social/entidades_sociedades_laborables). Última consulta (19 de Febrero de 2018)

Su normativa a nivel estatal es: Real Decreto 2114, de 2 de octubre de 1998, que regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales y Ley 44/2015, de 14 de octubre de sociedades laborales y participadas.

- Las empresas de inserción: Son empresas que producen bienes y servicios, pero desde la unión de la lógica empresarial, con la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, ya que la inserción de estos, es su principal objetivo, a través de un plan de inserción individualizado.<sup>11</sup>

Normativa a nivel estatal Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.

Su normativa a nivel de Comunidad Autónoma de Castilla y León es Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo.

- Centros especiales de empleo: Son empresas cuyo objetivo, es que las personas con discapacidad logren realizar un trabajo productivo y remunerado, según sus cualidades, lo que les permite integrarse dentro del mercado de trabajo.<sup>12</sup>

La normativa a nivel estatal es RD Legislativo 1/2013, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

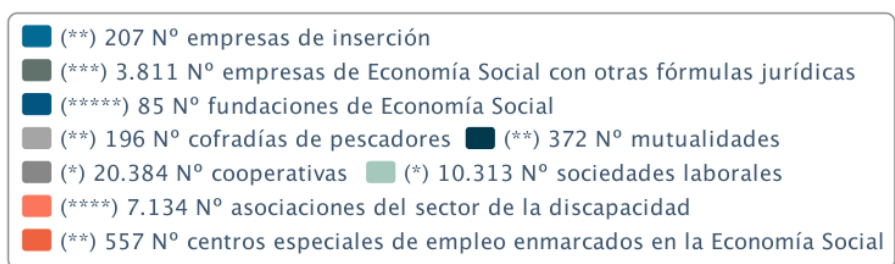
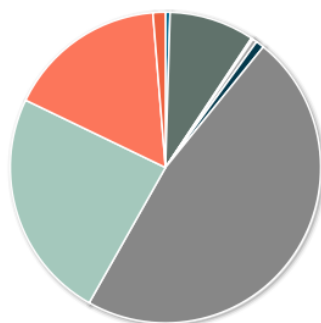
- Las cofradías de pescadores.
- Las sociedades agrarias de transformación.
- Entidades singulares creadas por normas específicas, que se rijan por los principios establecidos en el artículo 4 de la ley de economía social.
- También podrán formar parte de estas entidades, las que realicen las actividades recogidas en el artículo 4 de la presente ley y que estén incluidas en el catálogo del artículo 6 de esta ley.

---

<sup>11</sup> Confederación Empresarial Española de la Economía social. Disponible en: [https://www.cepes.es/social/entidades\\_empresas\\_insercion](https://www.cepes.es/social/entidades_empresas_insercion). Última consulta ( 19 de Febrero de 2018)

<sup>12</sup> Servicio Público de Empleo Estatal Disponible en [https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/empleo\\_personas\\_discapacidad/centros\\_especiales\\_empleo.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/centros_especiales_empleo.html) Última consulta ( 19 de Febrero de 2018)

Figura 2: Número de entidades y su evolución 2016



Fuente: CEPES



## 2.4 OBSERVACIONES A TRAVÉS DE REVISTAS JURÍDICAS

Dada la gran importancia que tiene la opinión crítica de los expertos en la materia, considero relevante, hacer una referencia a su razonamiento en diferentes revistas jurídicas a la Ley 5/2011 de Economía Social, por ello voy a recopilar las críticas que considero más notorias al respecto.

La valoración más apreciable, quizá sea el retraso en la aplicación de la normativa, ya que constantemente alude a la necesidad de desarrollo reglamentario, lo que ha supuesto que por ejemplo, el desarrollo de la disposición adicional séptima, la cual tenía un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la ley para desarrollarse<sup>13</sup>, no se ha llevado a efecto hasta la fecha 20 de Junio de 2015, a través de un documento denominado “Programa de fomento e impulso de la economía social 2015-2016”<sup>14</sup>. Además la ley hasta el momento, no posee el desarrollo reglamentario recogido en la disposición final segunda<sup>15</sup>, para José María Pérez de Uralde, esto puede verse desde dos perspectivas por un lado una falta de interés por parte de la administración pública ante dicha normativa y por otro lado como una deficiencia técnica de la ley<sup>16</sup>, en ambos casos, y teniendo en cuenta la importancia de dicha legislación, el dejarla en una ley en la que el contenido es mínimo, supone una dificultad de aplicación, lo que a su vez conlleva una inestabilidad jurídica, por lo que la falta de medidas más concretas la esta convirtiendo en un marco jurídico, sin contenido de real utilidad.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Ley 5/2011 de Economía Social. Disposición adicional séptima “ El Gobierno aprobará en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, un programa de impulso de las entidades de economía social, con especial atención a las de singular arraigo en su entorno y a las que generen empleo en los sectores más desfavorecidos.”

<sup>14</sup> PÉREZ DE URALDE, JM. “Aplicación, desarrollo y reforma de la Ley 5/2011 de Economía social. ¿Un derecho debilitado?” *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 38, 2017, pp. 136-137

<sup>15</sup> Ley 5/2011 de Economía social. Disposición final segunda “Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley en el ámbito de sus competencias”

<sup>16</sup> PÉREZ DE URALDE, JM. “Aplicación, desarrollo y reforma de la Ley 5/2011 de Economía social. ¿Un derecho debilitado?” *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 38, 2017, pp. 138-139.

<sup>17</sup> PADILLA RUIZ, P. “Comentarios a la Ley 5/2011, de Economía Social” *Revista Aranzadi doctrinal*, nº 3, 2011, pp. 9.

Además, es importante tener en cuenta el principio de jerarquía normativa, recogido en el artículo 9.3 CE, ya que, gran parte de los artículos de la presente ley, requieren desarrollo reglamentario, lo que genera que si no se dan los mismos, acaba siendo una ley de mínimos. Lo cual conlleva, una inaplicación de la misma, además supone que el orden jerárquico está siendo quebrantado, ya que la jerarquía normativa de la ley, es superior a la de los reglamentos, y esta se vacía en muchas ocasiones de contenido, para dar importancia a los reglamentos de desarrollo.<sup>18</sup>

Además la actual LES en su preámbulo apartado II, explica que la anterior ley resultó ser ineficaz y mejorable, sin embargo, no especifica que parte de la misma no fue tan efectiva como se esperaba, lo que supone, una nueva crítica a la actual ley, la cual hasta el momento y debido de nuevo a la falta de desarrollo reglamentario, no está resultando ser tan funcional como debería.<sup>19</sup>

Por todo lo anteriormente expuesto, y como crítica teniendo en cuenta la importancia de este tipo de sociedades, ya que tienen como objetivo la inserción laboral de personas con dificultades para acceder al mercado laboral (El denominado tercer sector social), es desconcertante la desregulación que sufre la propia ley, al determinar que deben ser en gran parte los reglamentos, quienes tomen la función de desarrollar la normativa, teniendo en cuenta como la propia ley expone las deficiencias de la anterior legislación, lo que lleva a considerar, que esta nueva legislación debería haber sido una mejora de la anterior con un desarrollo legal completo.

### **3. LAS SOCIEDADES LABORALES**

#### **3.1 ANTECEDENTES Y ORIGEN DE LAS SOCIEDADES LABORALES**

El inicio de las sociedades laborales, surgió con la creación del “Fondo Nacional de Protección al Trabajo”, el cual, llevaba a efecto a través de disposiciones ministeriales, planes y ayudas para promover que los trabajadores accedieran a la propiedad de los medios de producción, pero no será hasta 1963, cuando surja el

---

<sup>18</sup> PÉREZ DE URALDE, JM. “Aplicación, desarrollo y reforma de la Ley 5/2011 de Economía social. ¿Un derecho debilitado?” *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 38, 2017, pp. 141.

<sup>19</sup> PÉREZ DE URALDE, JM. “Aplicación, desarrollo y reforma de la Ley 5/2011 de Economía social. ¿Un derecho debilitado?” En: *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, nº38 2017, pp. 143.

antecedente a la actual sociedad laboral, con las sociedades laborales de los transportes urbanos de Valencia.

Desde 1964-1969, las ayudas aumentarán en número, para las denominadas “Empresas de régimen asociativo”, pero no habrá numerosos ejemplos de estos tipos de sociedades, no será hasta 1979 con el XVIII Plan de Inversión del FNPT, cuando se emane la denominación Sociedad Laboral, diferenciándose de otras sociedades por sus requisitos, los cuales eran, que el cincuenta por ciento del capital debía pertenecer a los trabajadores y que de este porcentaje, ninguno podría ostentar más del veinticinco.

Otro avance importante, será la Ley 15/1986, de 25 de Abril, ya que, hasta este momento toda la regulación de estas sociedades se daba a través de órdenes ministeriales, esta nueva legislación reviste a estas sociedades con la forma de sociedades anónimas. Sin embargo su mayor impulso, se dará debido a la fuerte crisis, que supuso que los trabajadores para mantener sus puestos de trabajo, decidieran hacerse propietarios de las empresas en las que trabajaban.

Ulteriormente, los grandes cambios que se dieron en las sociedades de capital, supusieron la aprobación de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, esto se debió esencialmente al gran impacto numérico que sufrieron, pasando de ser simplemente simbólicas, a suponer el noventa y dos por ciento de las constituidas, además, otro avance fue que facultaba a las empresas para que se revistieran con forma de Sociedad de Responsabilidad Limitada o Sociedad anónima<sup>20</sup>

### 3.2 CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

Las sociedades laborales, están actualmente reguladas en la Ley 44/2015, de 14 de Octubre, de Sociedades laborales y Participadas, esta ley no define las sociedades laborales, sino, que señala que son las SA y las SRL, las cuales, pueden obtener la calificación de laboral, siempre que sea solicitado y cumplan los requisitos para ello. Cabría destacar, que este tipo de sociedades, se diferencian del resto, en que su finalidad es que los trabajadores indefinidos accedan a la participación en la propia sociedad.

---

<sup>20</sup> ANDREU MARTÍ, M. <sup>a</sup> M. “Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI”, Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar, 2016, pp. 3-5.

Para obtener dicha calificación, las Sociedades Anónimas y las Sociedades de responsabilidad Limitada, deberán cumplir los requisitos recogidos en el Artículo 1.2 de la LSLP, los cuales vamos a analizar a continuación:

En primer lugar, nos especifica que al menos la mayoría del capital debe ser propiedad de los trabajadores indefinidos<sup>21</sup>, es decir, que la mayoría de las acciones o participaciones deben ser propiedad de trabajadores con contrato por tiempo indefinido, es decir de la denominada “Clase laboral”, mientras que la “Clase general” que son los que no se encuentran definidos dentro del grupo anterior, nunca podrán poseer la mayoría de las mismas, esto viene detallado de este modo, para conseguir que los trabajadores tengan el poder de decisión de la sociedad y con ello el control de la misma.<sup>22</sup>

A continuación, especifica los límites en la participación individual de los socios, y añade algunas excepciones,<sup>23</sup> por tanto, se pretende que con carácter general las sociedades laborales estén formadas por tres socios, siendo estos trabajadores por tiempo indefinido o dos por tiempo indefinido y otro no, ninguno de ellos puede ser propietario de más de 1/3 del capital social, con esto, se intenta que el poder de control,

---

<sup>21</sup> Ley 44/2015, de 14 de Octubre, de Sociedades laborales y Participadas Artículo 1.2.a) “Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.”

<sup>22</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup> DEL CARMEN. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*. Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 36.

<sup>23</sup> Ley 44/2015, de 14 de Octubre, de Sociedades laborales y Participadas Artículo 1.2.b) “Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que:

La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado.

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

En los supuestos de transgresión sobrevenida de los límites que se indican en los apartados a) y b) del presente artículo, la sociedad estará obligada a acomodar a la ley la situación de sus socios, en el plazo de dieciocho meses a contar desde el primer incumplimiento.”

no quede en manos de un solo socio. Sin embargo, de manera excepcional permite que al crearse la sociedad y siendo subsanado en un periodo de 36 meses, esté formada únicamente por dos trabajadores indefinidos, los cuales deben tener a partes iguales el capital social y los votos, con ello, se sigue persiguiendo que el poder de control se reparta a partes iguales y que no se tomen decisiones unilateralmente.<sup>24</sup>

Sin embargo, hay autores que han realizado una crítica, acerca del logro real de que ningún socio tenga el poder de la toma de decisiones, ya que la titularidad de determinada parte del capital, no implica que la toma de poder sea proporcional, pues en las sociedades de responsabilidad limitada laboral, se permite el denominado voto plural, lo que supone una ruptura entre el valor nominal de las participaciones sociales y la magnitud del derecho a voto que se le atribuye. Además que una tercera parte del capital sea de un socio, no supone que posea poder en la sociedad, ya que se deben tener en cuenta factores como la dimensión, dispersión de socio...<sup>25</sup>

La ley permite otra excepción a la anteriormente mencionada, debido a la naturaleza especial del socio, que en este caso serán entidades públicas, estas podrán poseer más de la tercera parte del capital social, aunque sin alcanzar el cincuenta por ciento, pese a ello, deberán tener un mínimo de tres socios, esta excepción se justifica en la sostenibilidad a través de capital público de estas sociedades.<sup>26</sup>

Ulteriormente, especifica la relación del número de horas que pueden realizar los trabajadores no socios, respecto a los que sí lo son, este porcentaje se ha visto modificado respecto a la derogada LSLP, la cual exigía un porcentaje distinto según el número de socios de la empresa, sin embargo, la nueva ley, establece el máximo del cuarenta y

---

<sup>24</sup> JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G.J. *Lecciones de derecho mercantil*, Edición 20ª, Madrid, Tecnos, 2017, pp. 375-377.

<sup>25</sup> ANDREU MARTÍ, M. ª M. "Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI", Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar, 2016, pp. 9.

<sup>26</sup> ANDREU MARTÍ, M. ª M. "Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI", Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar, 2016, pp. 11.

nueve por ciento, con independencia del número de socios, esto supone una facilidad de cumplimiento respecto a la normativa anterior.<sup>27</sup> Lo que también puede ser visto, como una flexibilización normativa que tendería al fomento a este tipo de sociedades.

Por último, nos especifica el plazo para subsanar la trasgresión de los requisitos, que pueden llevar a la pérdida de calificación de la sociedad como laboral, este plazo se ha visto modificado respecto a la LSLP derogada, ya que comparando ambas, la derogada legislación, no establecía ningún plazo para que la mayoría del capital fuera propiedad de los socios trabajadores, sin embargo la actual, da un plazo de dieciocho meses a contar desde el primer incumplimiento para que esto quede subsanado. No obstante, ambas si fijan plazos para la participación de los socios en el capital, estableciendo la derogada legislación un plazo de un año<sup>28</sup> y la actual un plazo de dieciocho meses desde el primer incumplimiento.

Tampoco ni temporalmente ni respecto a las condiciones, son ambas leyes iguales en lo relativo a los límites de horas-año trabajadas por no socios, ya que en la actual exige que se ajuste en un plazo de 12 meses con dos posibles prorrogas de doce meses, lo que supone un total de 3 años, y la derogada<sup>29</sup> daba un plazo inicial de 3 años, pero con una exigencia mayor que la actual, ya que esta solo exige que se den mejoras, mientras la anterior exigía que se acreditase que cada año se reducía el exceso, como mínimo en una tercera parte, lo que supone, que también en este aspecto la ley es más flexible.

---

<sup>27</sup> ANDREU MARTÍ, M. <sup>a</sup> M. “Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI”, Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar, 2016, pp. 12.

<sup>28</sup> Ley 4/1997, de 24 de Marzo, de Sociedades Laborales. Artículo 5.3 “En los supuestos de transgresión de los límites que se indican, la sociedad estará obligada a acomodar a la Ley la situación de sus socios respecto al capital social, en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquéllos.”

<sup>29</sup> Ley 4/1997, de 24 de Marzo, de Sociedades Laborales. Artículo 1.2 “Si fueran superados los límites previstos en el párrafo anterior, la sociedad en el plazo máximo de tres años habrá de alcanzarlos, reduciendo, como mínimo, cada año una tercera parte del porcentaje en que inicialmente se exceda o supere el máximo legal.”

Además cabe destacar que por primera vez, aparece contemplado el supuesto de subrogación legal o convencional de trabajadores, dado para su subsanación un plazo de treinta y seis meses, pudiendo llegar a prorrogarse hasta 5 años.<sup>30</sup>

#### **4. EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN NORMATIVA**

Las sociedades laborales, nacieron motivadas por varias razones, como aparece recogido en la exposición de motivos de la LSAL, estas son: la crisis económica sufrida, la pérdida de puestos de trabajo, y el acogimiento por parte de los propios trabajadores de la participación en las empresas, como forma de mantener su puesto de trabajo.

Las sociedades anónimas laborales, tuvieron su reconocimiento legal en la Ley 15/1986 de 25 de Abril, sin embargo nacieron en los años 60, aunque no existía un concepto concreto de sociedad laboral, sino diversas órdenes, será en 1979 cuando se de una denominación de sociedad laboral y las características básicas que debían regir en las mismas, estas eran, que al menos el cincuenta por ciento del capital debía pertenecer a trabajadores, las acciones o participaciones podrían ser transmitidas a otros trabajadores, y ningún socio podría poseer más del veinticinco por ciento del capital social.<sup>31</sup>

A continuación, se dará la modificación de la Ley 15/1986, por la nueva Ley 4/1997 de 24 de Marzo, tendrá como incorporación más relevante, el reconocimiento de las sociedades laborales de responsabilidad limitada, aunque ya estaba previsto con anterioridad en la disposición adicional séptima de la ley de sociedades de responsabilidad limitada de 1995, esto supondrá una gran ventaja debido a la menor aportación del capital necesario para su creación, respecto a las ya instauradas sociedades laborales anónimas.<sup>32</sup>No obstante, esta no será la única variación, ya que se

---

<sup>30</sup> ANDREU MARTÍ, M. e M. “Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI”, Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar, 2016, pp. 13.

<sup>31</sup> VALPUESTA GASTAMINZA, E.M Y BARBERENA BELZUNCE, I. *Las sociedades laborales aspectos societarios, laborales y fiscales*, Pamplona, Editorial Aranzadi SA, 1998, pp. 15-16.

<sup>32</sup> VALPUESTA GASTAMINZA, E.M Y BARBERENA BELZUNCE, I. *Las sociedades laborales aspectos societarios, laborales y fiscales*, Pamplona, Editorial Aranzadi SA, 1998, pp. 17-18.

fijó, que la mayoría del capital debían poseerlo los socios trabajadores con contrato indefinido, hay que reseñar que son considerados trabajadores indefinidos, tanto los fijos continuos como los fijos discontinuos, además ningún socio podía tener acciones o participaciones sociales superiores a un tercio del capital social, el objetivo de ello, era que la participación de este, se viera reflejado en el órgano de administración, ya que en las SAL, si solo existieran socios trabajadores, por acuerdo mayoritario en junta general, podían optar por una administración unipersonal o pluripersonal y dentro de las SLRL cabría la alternancia en la administración.<sup>33</sup>

El marco normativo vigente, está constituido por la Ley 44/2015 de 14 de Octubre, esta se dio, debido a la necesidad de actualizar el régimen jurídico de las sociedades laborales, debido a varios factores, entre ellos, la recesión Española como causa de la profunda crisis económica, en la cual este tipo de sociedades permitió el mantenimiento de puestos de trabajo de forma muy positiva. Además se debía fomentar un entorno, que incitara en mayor medida, al desarrollo de iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social, lo que supone una economía más sostenible y responsable.<sup>34</sup> Centrándonos en las modificaciones, respecto a la Ley 4/1997 de 24 de Marzo, estas serán múltiples:

- En primer lugar, se dará una variación respecto al número de horas-año trabajadas por los trabajadores no socios por tiempo indefinido, en la ley de 1997 estas no podían ser superiores al 15% de las horas- año trabajadas por los socios, y en caso de que hubiera menos de 25 socios del 25%. En la actual ley se flexibiliza este porcentaje, no permitiendo que sea superior al 49% del cómputo de horas trabajadas por los socios trabajadores. Además en caso de que este porcentaje fuera superado, debía ser solventado en un plazo máximo de

---

<sup>33</sup> LÓPEZ GANDÍA, J. *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006, pp.74.

<sup>34</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup> DEL CARMEN. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 32-34.



3 años, y cada año debía reducir como mínimo un tercio del porcentaje que excediera inicialmente o que superara el máximo legal, sin embargo, la nueva ley flexibiliza este cumplimiento, dando un plazo máximo de doce meses con dos prórrogas de doce meses cada una, siempre que se demuestre que va avanzando, por lo que no exige unos objetivos concretos anuales.

- En segundo lugar, se mantiene que ningún socio podrá poseer más de un tercio del capital social, pero añade la posibilidad, de que la sociedad sea fundada únicamente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en cuyo caso, podrán tener el cincuenta por ciento del capital social, siendo solventado en un plazo de 36 meses, cumpliendo con el límite de un tercio, lo que supone la incorporación de más socios.
- En tercer lugar, las competencias administrativas en la Ley 1997 se daban entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o en las comunidades autónomas, mientras en la reciente ley, se añaden a los órganos anteriormente mencionados, el Registro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el Registro Mercantil y los Registros de las Comunidades Autónomas, los cuales deben llevar a cabo funciones de armonización, colaboración e información entre ellos.
- En cuarto lugar, se dan modificaciones en las transmisiones de acciones y participaciones, en el caso de “*inter vivos*”, en la ley 1997 siempre que nadie ejerciera su derecho de adquisición preferente de las acciones o participaciones ofertadas por un socio, este podría transmitir las libremente, pero si en un plazo de cuatro meses no se produjera dicha transmisión, el proceso se volvería a iniciar, actualmente el plazo ha sido reducido a dos meses. En las transmisiones “*mortis causa*”, en la ley 1997 en caso de muerte del trabajador se podría reconocer el derecho de adquisición sobre las acciones o participaciones de clase laboral en un plazo de cuatro meses, a contar desde la comunicación de la adquisición hereditaria, actualmente el plazo ha quedado reducido a tres meses.
- En quinto lugar, las reservas especiales deben constituir un fondo especial de reserva, que se dotará con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, esto se ha mantenido con el añadido, de que se deberá dotar, hasta que alcance al menos una cifra superior al doble del capital social.

- En sexto lugar, es importante reseñar, la incorporación de la definición de sociedad participada por los trabajadores, la cual viene recogida en el capítulo III en los artículos 18,19 y 20.

## **5. CLASES DE SOCIEDADES LABORALES Y SU CONSTITUCIÓN**

La constitución de una sociedad laboral está sometida a la formación de una sociedad anónima o una sociedad de responsabilidad limitada, añadiendo lo especificado en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas, que supone la obtención de la calificación de Sociedad Laboral, el cumplimiento de dichas exigencias relativas a la obtención de dicha denominación, supone la obtención de ventajas fiscales, subvenciones y ventajas en materia de seguridad social respecto a sus socios.<sup>35</sup>

Antes de entrar a analizar las formas de constitución de las sociedades laborales (*Ex novo* y a partir de una sociedad ya constituida), es importante tener un marco comprensible de las diferencias y las similitudes, que se da entre la Sociedad Anónima Laboral y la Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, para el correcto entendimiento de dichas sociedades. Para ello me centraré en la descripción que nos proporciona el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, en su página web, a través de la cual, se puede obtener multitud de información para la creación de dichas empresas.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> ANDREU MARTÍ, MAR., ESCUIN IBÁÑEZ, IRENE Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup> DEL CARMEN, *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp.50.

<sup>36</sup> Ministerio de economía, industria y competitividad. Crea tu empresa paso a paso. Disponible en: <http://www.creatuempresa.org/es>. Última consulta (6 de Marzo, 2018)

Figura 3: Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral y Sociedad Anónima Laboral

	Sociedad de responsabilidad limitada laboral	Sociedad anónima laboral
Definición	Sociedades de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que prestan en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral es por tiempo indefinido	Sociedades anónimas en las que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que prestan en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral es por tiempo indefinido.
Número de socios	Mínimo 2, debiendo ser subsanado en el plazo de 36 meses	Mínimo 2, debiendo ser subsanado en el plazo de 36 meses
Responsabilidad	Limitada al capital aportado	Limitada al capital aportado
Capital para su creación	Mínimo 3.000 Euros	Mínimo 60.000 Euros

Legislación por la que se rige	Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas. En lo no contemplado por esta norma, se regirán por la Ley de Sociedades de Capital.	Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas. En lo no contemplado por esta norma, se regirán por la Ley de Sociedades de Capital.
Fiscalidad	Impuesto sobre sociedades	Impuesto sobre sociedades

Fuente: Elaboración propia

## 5.1 CONSTITUCIÓN DE LA SOCIEDADES LABORALES

La constitución de una sociedad laboral, puede realizarse a través de dos vías, como viene expuesto en el Artículo 2.2 LSLP<sup>37</sup> a través del procedimiento de constitución *ex novo*, es decir, sin existencia de una sociedad preexistente, o a través de una sociedad anónima o una sociedad de responsabilidad limitada preexistente, realizando las modificaciones necesarias dentro de la misma para obtener la calificación de laboral. Para comprender el procedimiento que se debe seguir para cada forma de constitución, es necesario realizar un análisis en profundidad de cada uno de ellos.

### 5.1.1. Constitución de una Sociedad Laboral *ex novo*

La constitución *ex novo* es un procedimiento por el cual, la sociedad anónima o la sociedad de responsabilidad limitada, adquiere la denominación de laboral en el mismo momento de su constitución, es la denominada adquisición originaria de calificación de sociedad laboral.

El marco normativo que debe cumplir es el siguiente:

- Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.
- Real Decreto 44/2015 de 2 de Febrero, por el que se regulan las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico (DUE) para la

---

<sup>37</sup> Ley 44/2015, de 14 de Octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Artículo 2.2: “La calificación de «Sociedad Laboral» se otorgará previa solicitud de la sociedad, a la que acompañará la documentación que se determine reglamentariamente.

En todo caso, las sociedades de nueva constitución aportarán copia autorizada de la correspondiente escritura, en la que conste expresamente la voluntad de los otorgantes de fundar una sociedad laboral.

Si la sociedad es preexistente, deberá aportar certificación literal del Registro Mercantil sobre los asientos vigentes relativos a la misma, copia autorizada de la escritura de elevación a público de los acuerdos de la Junta General favorables a la calificación de sociedad laboral y a la modificación de los artículos de sus estatutos para adaptarlos a lo previsto en esta ley, así como del Libro registro de acciones nominativas o del Libro registro de socios que refleje la titularidad de las acciones o participaciones.”

puesta en marcha de sociedades cooperativas, sociedades civiles, comunidades de bienes, sociedades limitadas laborales y emprendedores de responsabilidad limitada mediante el sistema de tramitación telemática.

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Real Decreto 1332/2006 de 21 de Noviembre, en los aspectos relativos a la constitución telemática del documento único electrónico.
- También son de aplicación Real Decreto 2114/1998 de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales. Ley 39/2015 de 1 de Octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el Real Decreto 1784/1996 de 19 de Julio por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil.

El procedimiento a seguir consta de los siguientes pasos:

En primer lugar, otorgamiento de la escritura de constitución, que debe incluir los estatutos sociales, diferenciándose los de una sociedad de responsabilidad limitada o los de una sociedad anónima, y según la legislación especial de las sociedades laborales.

La escritura de constitución de las sociedades laborales, debe incluir como mínimo las menciones recogidas en el artículo 22 de la ley de sociedades de capital<sup>38</sup>, además los estatutos sociales, deben incluir los datos señalados en el artículo 23 D) de la ley de

---

<sup>38</sup> Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de Julio por el que se aprueba el texto refundido de la ley de sociedades de capital. Artículo 22: “1. En la escritura de constitución de cualquier sociedad de capital se incluirán, al menos, las siguientes menciones: a) La identidad del socio o socios. b) La voluntad de constituir una sociedad de capital, con elección de un tipo social determinado. c) Las aportaciones que cada socio realice o, en el caso de las anónimas, se haya obligado a realizar, y la numeración de las participaciones o de las acciones atribuidas a cambio. d) Los estatutos de la sociedad. e) La identidad de la persona o personas que se encarguen inicialmente de la administración y de la representación de la sociedad. 2. Si la sociedad fuera de responsabilidad limitada, la escritura de constitución determinará el modo concreto en que inicialmente se organice la administración, si los estatutos prevén diferentes alternativas. 3. Si la sociedad fuera anónima, la escritura de constitución expresará, además, la cuantía total, al menos aproximada, de los gastos de constitución, tanto de los ya satisfechos como de los meramente previstos hasta la inscripción.”

sociedades de capital <sup>39</sup>, hay que tener en cuenta, que en las sociedades laborales tanto las acciones como las participaciones se dividen en dos grandes clases, por un lado las acciones o participaciones de la clase laboral, es decir de los trabajadores por tiempo indefinido, y por otro lado las acciones y participaciones de clase general, que son todas las acciones y participaciones no laborales.

Todas las acciones indistintamente del tipo de clase, tienen el mismo valor nominal, pueden votar y tienen el mismo valor económico, todo lo anterior viene recogido en el Artículo 5 de la LSLP.

Además los estatutos sociales, pueden incluir los pactos y condiciones que los socios fundadores incluyan en la sociedad, cuando estos no sean contrarios a la ley, ni a los principios de la sociedad que adopten.

Asimismo, dependiendo del tipo de sociedad que haya sido seleccionado, cabrá emplear ciertos requisitos adicionales propios. En el caso de la sociedad de responsabilidad limitada laboral, debe realizarse una declaración expresa de sujeción de la sociedad al régimen de formación sucesiva, y en su caso, y cuando las participaciones sociales en las que se divida el capital fueran desiguales, los derechos que cada una atribuya a los socios y su extensión. Si nos referimos a una sociedad anónima laboral, debe indicarse la expresión de las acciones, la parte del valor nominal pendiente de desembolso y la forma en la que se realizará y el plazo, y las ventajas que tengan los fundadores.<sup>40</sup>

En segundo lugar, se debe dar la inscripción en el registro de sociedades laborales, para ello se deberá acudir a este registro, ya que una de las especialidades de este tipo de

---

<sup>39</sup> Real decreto legislativo 1/2010, de 2 de Julio por el que se aprueba el texto refundido de la ley de sociedades de capital. Artículo 23: En los estatutos que han de regir el funcionamiento de las sociedades de capital se hará constar: a) La denominación de la sociedad) El objeto social, determinando las actividades que lo integran. c) El domicilio social. d) El capital social e) El modo o modos de organizar la administración de la sociedad, el número de administradores o, al menos, el número máximo y el mínimo, así como el plazo de duración del cargo y el sistema de retribución, si la tuvieren. En las sociedades comanditarias por acciones se expresará, además, la identidad de los socios colectivos. f) El modo de deliberar y adoptar sus acuerdos los órganos colegiados de la sociedad.

<sup>40</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup> DEL CARMEN. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 67.

sociedad, es que su inscripción en el registro mercantil, está condicionada a su denominación como laboral y a su inscripción en el registro de sociedades laborales. Una vez haya sido presentada la solicitud de inscripción ante dicho órgano, este deberá realizar una comprobación de los datos numéricos y porcentajes indicados en el artículo 1.2 LSLP y decidirá si le otorga la calificación de “Sociedad Laboral”, en caso positivo se le inscribe en el registro de sociedades laborales, y será notificado junto al certificado con la calificación e inscripción en este registro.<sup>41</sup>

Por último se dará la inscripción en el registro mercantil, desde este suceso, la sociedad comenzará a poseer personalidad jurídica, pero al ser sociedades laborales tienen ciertas peculiaridades, las cuales vienen establecidas en la LSC, y dependerá del tipo societario elegido SRL o SA.

La primera singularidad, es que la petición debe ir acompañada del certificado que acredite que ha sido calificada como sociedad laboral, e inscrita en el registro de sociedades laborales, esta documentación la entregarán los fundadores en un plazo de dos meses. Toda la documentación, será controlada en el Registro Mercantil, comprobando que todo está realizado según las leyes de aplicación, el registrador decidirá cómo califica la sociedad, está limitado a extender, suspender o denegar. La forma de inscripción en el registro mercantil, es la apertura de una hoja registral con el nombre de la sociedad, y se debe incluir su carácter laboral y si se optó por una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, junto a los contenidos mínimos que viene recogidos en el Art. 114 y Art. 175 del Reglamento del Registro Mercantil. El plazo para realizar el asiento de inscripción es de 15 días, ampliable a 30 días si el asiento tiene defectos subsanables, el plazo empezara a contar desde que se entrega dicha subsanación.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup> DEL CARMEN. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 68-70.

<sup>42</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup> DEL CARMEN. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 70-73.



### **5.1.2. Constitución de una Sociedad Laboral a través de una sociedad anónima o una sociedad de responsabilidad limitada preexistente.**

Para que una sociedad preexistente obtenga la denominación laboral, deberá tenerse en cuenta un doble plano registral, por un lado, se encuentra el registro mercantil, pero previo a esta inscripción, debe aportarse un certificado que acredite que la sociedad ha sido calificada como laboral, ante el órgano competente de la administración laboral e inscrita en el registro administrativo sociedades laborales<sup>43</sup> como especifica el artículo 4.2 LSLP<sup>44</sup>.

Por lo tanto, para que una sociedad preexistente obtenga la denominación de laboral, deberá ser inscrita en el registro de sociedades laborales, junto a la solicitud ante este órgano, deberá aportarse la siguiente documentación: Una copia autorizada de la escritura de constitución, la modificación de los estatutos para que se adapte a las exigencias de las sociedades laborales debidamente inscritos en el registro mercantil, una certificación del registro mercantil de los asientos vigentes, el acuerdo de la junta general por el que se quiere realizar la modificación de la sociedad a laboral y la titularidad del capital.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup> DEL CARMEN. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 51.

<sup>44</sup> Ley 44/2015, de 14 de Octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Artículo 4.2 “La sociedad gozará de personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro Mercantil, si bien para la inscripción en dicho Registro de una sociedad con la calificación de laboral deberá aportarse el certificado que acredite que dicha sociedad ha sido calificada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o por el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma como tal e inscrita en el registro administrativo a que se refiere el párrafo anterior. La constancia en el Registro Mercantil del carácter laboral de una sociedad se hará mediante nota marginal en la hoja abierta a la sociedad, en la forma y plazos que se establezcan reglamentariamente, con notificación al registro administrativo.”

<sup>45</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía laboral: El trabajo por cuenta propia o autónoma y el trabajo asociado. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_2/contenidos/guia\\_2\\_7\\_4.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm). Última consulta 12 de Marzo de 2018)

El Registro de Sociedades Laborales, se da en cada comunidad autónoma que haya asumido esta potestad, como viene expuesto en el artículo 2.1 LSLP, actualmente todas las comunidades lo poseen exceptuando Ceuta y Melilla, en ellas se encuentra un registro de sociedades laborales a través de la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, sus funciones vienen expresamente recogidas en el Artículo 2.1 LSLP y en el Real Decreto 2114/1998, de 2 de Octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales. El registro de sociedades laborales de cada comunidad autónoma, es únicamente competente en aquellas sociedades que tengan su domicilio social en la misma.<sup>46</sup>

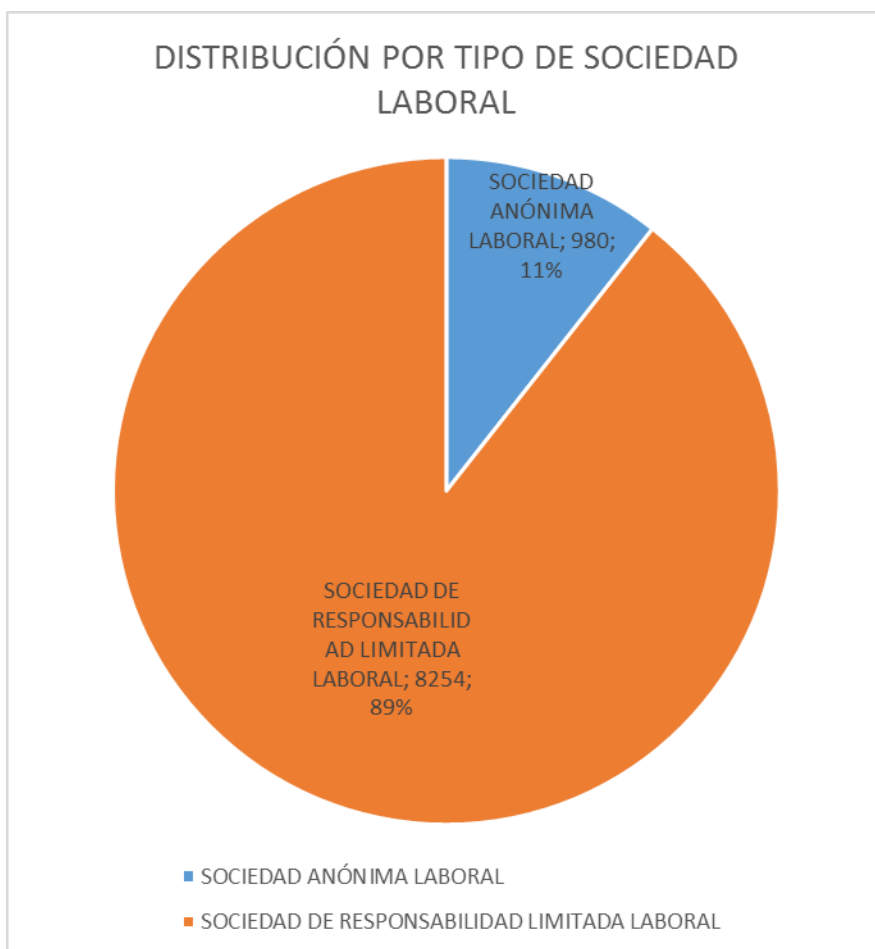
Una vez obtenida la calificación de laboral, en el registro de sociedades laborales, debe acudir al registro mercantil, con el certificado que acredite que ha sido calificada como laboral, esta calificación, se hará constar por medio de una nota marginal en la hoja abierta, a la vez que la inscripción de la modificación de los estatutos para que se atengan a la normativa de las sociedades laborales.

---

<sup>46</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>ª</sup> DEL CARMEN., *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017. pp. 53-55.

## 5.2 ANÁLISIS DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN LA ACTUALIDAD

FIGURA 4: Distribución por tipo de sociedad laboral<sup>47</sup>

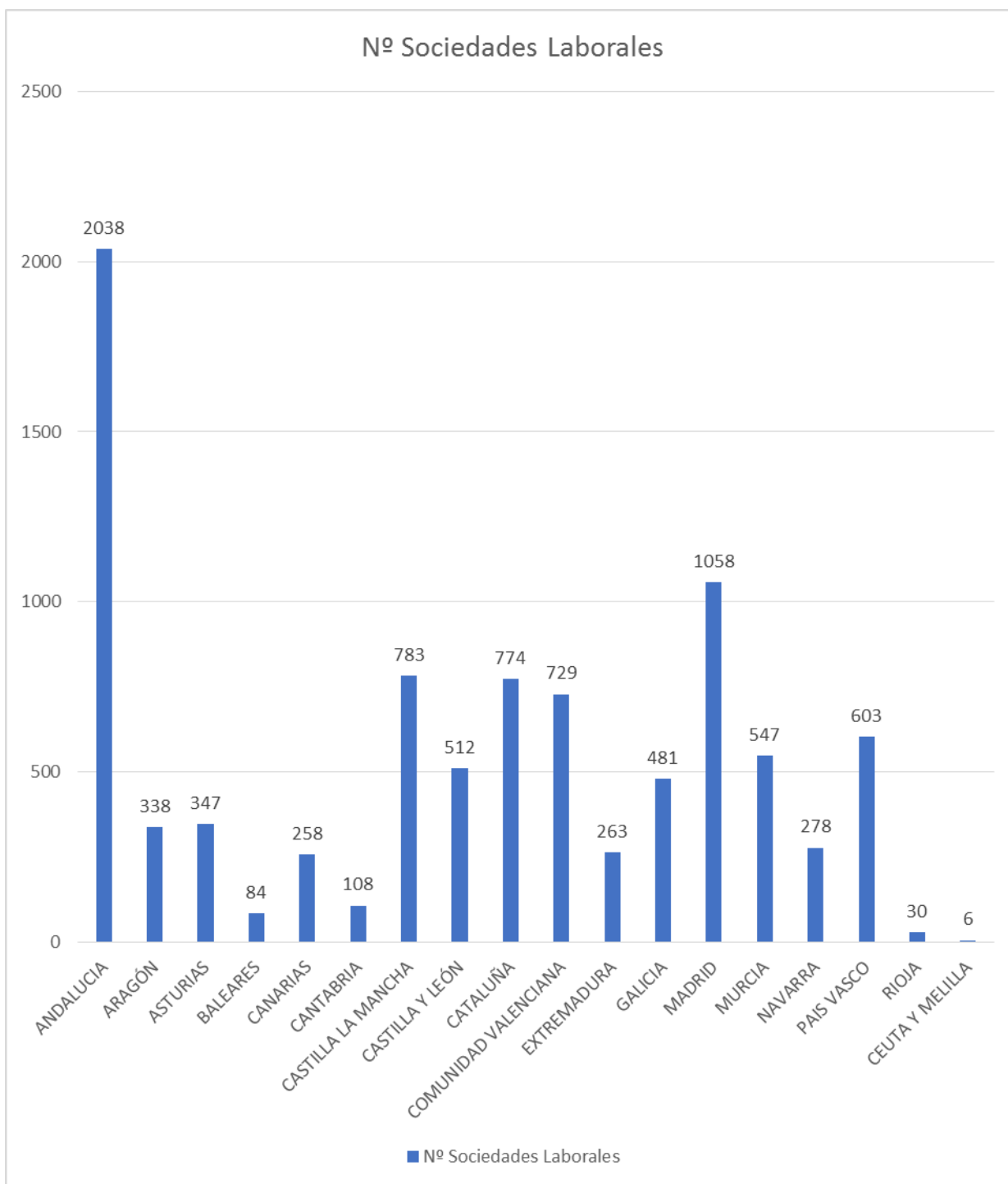


Fuente: Elaboración propia

<sup>47</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance- Resumen situación empresas de Economía Social y sus trabajadores inscritas en la Seguridad Social 31 de Diciembre de 2017 Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE\\_TOTAL.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE_TOTAL.pdf) Última consulta ( 12 de Marzo de 2018 )

Según vemos en la gráfica, cuyos datos han sido obtenidos del último informe del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a fecha 31 de Diciembre de 2017, existe una gran diferencia numérica entre el número de Sociedades de Responsabilidad Limitada, suponiendo estas el 89% del total de las laborales, y las Sociedades Anónimas suponiendo estas el 11%

FIGURA 5: Número de sociedades laborales por Comunidad Autónoma<sup>48</sup>



Fuente: Elaboración propia

<sup>48</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance- Resumen situación empresas de Economía Social y sus trabajadores inscritas en la Seguridad Social 31 de Diciembre de 2017 Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE\\_TOTAL.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE_TOTAL.pdf) Última consulta (12 de Marzo de 2018)

Dentro de este gráfico, se puede observar que las Comunidades Autónomas, en las que en mayor medida se da este tipo de sociedad, son Andalucía, muy por encima de Madrid, Castilla la Mancha, Cataluña y Comunidad Valenciana. Y las Comunidades en las que se da una menor afluencia de las Sociedades Laborales, son en primer lugar Ceuta y Melilla que en el gráfico pese a aparecer unidas poseen tres sociedades cada una de ellas, seguido de la Rioja y de Baleares.

## **6. CLASES DE SOCIOS EN LAS SOCIEDADES LABORALES**

Las acciones o participaciones de la sociedades laborales, pueden ser de dos clases, clase laboral y clase general, los titulares de las participaciones o acciones de clase laboral, solo pueden ser trabajadores por tiempo indefinido, los trabajadores que no cumplan este requisito podrán ser propietarios de acciones o participaciones de clase general al igual que quien no posea ninguna relación de tipo laboral con la sociedad, todo ello viene recogido en el art 5 de la ley 44/2015.<sup>49</sup>

Sin embargo, es importante remarcar, que la mayoría del capital debe estar en manos de socios trabajadores, por tanto aunque lícitamente, puedan darse simultáneamente socios trabajadores y socios de capital, el capital social, debe estar mayoritariamente en manos de los primeros, y por ello el legislador habilita mecanismos para que esto ocurra con el fin de fomentar la conversión de los trabajadores por tiempo indefinido a la condición de socios trabajadores<sup>50</sup>. Estos mecanismos son, el derecho de adquisición de acciones y participaciones preferentes, lo que supone que tienen prioridad de obtención de las mismas, los trabajadores por tiempo indefinido no socios, además para facilitar su acceso el Art.12.4 LSLP, recoge que la propia sociedad puede conceder créditos o préstamos para su adquisición, lo que supone una facilidad a este colectivo, sin embargo no es el único mecanismo, ya que la calificación de las acciones o participaciones sociales, surge en virtud de la condición personal de quien posee dicha acción o participación, ya que según el Art 5.3 LSLP se da una conversión automática de las

---

<sup>49</sup> VALPUESTA GASTAMINZA, E.M y BARBERENA BELZUNCE, I. *Las sociedades laborales: Aspectos societarios, laborales y fiscales*, Pamplona, Aranzadi SA, 1998, pp. 29.

<sup>50</sup> CAVAS MARTINEZ, F. y SELMA PENALVA, A. "El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales" *Ciriec-España revista jurídica*, nº22, 2011, pp.18-20.

mismas, en caso de que además de una relación societaria exista una relación laboral de carácter indefinido por parte del sujeto, lo que supondría la conversión de las mismas a clase laboral, sin embargo, también hay que hacer referencia, al hecho de que se puede dar una conversión de las acciones y participaciones de clase laboral a clase general, cuando un trabajador por tiempo indefinido pierda esta calificación, y nadie ejercite el derecho de adquisición de las mismas, en cuyo caso pasarán a formar parte de forma automática a clase general.<sup>51</sup>

La exigencia de que el titular de acciones o participaciones de clase laboral, sea un trabajador por tiempo indefinido, se debe a la necesidad de que exista una vinculación estable y duradera entre el trabajador y la sociedad, sin embargo, este trabajador no es necesario que lo sea a tiempo completo, ya que no aparece especificado en el Art 5 LSLP, esta estabilidad se presupone que no se da, en caso de un trabajador temporal, lo que además conllevaría los problemas de transmisión pertinentes<sup>52</sup>, lo cual ha sido reafirmado por la doctrina STSJ Valencia, al considerar que un trabajador con contrato temporal y siendo considerado socio-trabajador debía adquirir la condición de trabajador por tiempo indefinido<sup>53</sup>

## 6.1 DERECHOS Y DEBERES DE LOS SOCIOS

Los derechos societarios, al encontrarnos dentro de sociedades de capital, vienen recogidos en los artículos 93-97 de la ley de sociedades de capital, estos vienen regidos por dos principios, por un lado el de igualdad de derechos consignados, recogidos en el Art 94.1 LSC y por otro lado, el principio de igualdad de trato, recogido en el Art 97 LSCC:

- Derecho a participar en el reparto de ganancias sociales y en el patrimonio resultante de la liquidación Art. 93 a).

---

<sup>51</sup> LOPEZ GANDIA, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006, pp. 79.82.

<sup>52</sup> VALPUESTA GASTAMINZA, E.M y BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades laborales: Aspectos societarios, laborales y fiscales*, Pamplona, Aranzadi SA, 1998, pp.33.

<sup>53</sup> STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) de 2 de Septiembre 1996 (AS 1996,2866)

- Derecho de asunción preferente en la creación de nuevas acciones sociales o el de la suscripción preferente en la emisión de nuevas acciones o de obligaciones convertibles en acciones Art 93 a).
- Derecho a asistir y votar en juntas generales e impugnar los acuerdos sociales Art 93 c)
- Derecho a la información Art 93 c).
- Derecho a la igualdad de trato a socios que se encuentren en situaciones idénticas Art 93 d).

Estos son derechos mínimos, pero la ley reconoce otros de distintas naturalezas como son, derechos atribuidos por ostentar una acción o participación, por alcanzar una cuota o porcentaje en el capital social, o aquellos que pueden ser atribuidos a través de los estatutos sociales.<sup>54</sup>

### **6.1.1 Participación en el reparto de gananciales**

Es un derecho reconocido a todos los socios, pero no se tiene porque dar en igual medida, puesto que se permite la emisión de acciones o participaciones, con derecho a un dividendo preferente. Para que el reparto de dividendos pueda ser efectuado, debe estar sometido a una serie de condiciones: deben quedar cubiertas las obligaciones previstas por la ley o estatutos, solo puede repartir el beneficio del ejercicio o reservas de libre disposición, el valor del patrimonio neto no puede ser o quedar después del reparto inferior al capital social, no puede realizarse la repartición de beneficios si el importe de las reservas no es como mínimo, igual al importe de los gastos de investigación y desarrollo que figuren en el activo del balance. La distribución de los dividendos, se realiza en proporción a su participación en el capital social, sin embargo en las SA se da en proporción al capital que hayan desembolsado. El derecho a dividendos no es un derecho absoluto al reparto de todos los beneficios, pero la

---

54 EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J Y MARTIN MOYA, V., *Introducción al derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2013, pp. 160.



privación continuada a los socios minoritarios, supone causa justificada de la separación del mismo, de la sociedad.<sup>55</sup>

### **6.1.2. Participación en el patrimonio resultante de la liquidación de la sociedad**

Se trata de un derecho esencial, que viene recogido en el Art 1691 CC, para que el patrimonio pueda ser repartido, en primer lugar, se debe empezar la liquidación de la sociedad, y extinguir la deuda con los acreedores, y finalmente verificar a través del balance final la existencia de líquidos repartibles, este derecho supone la devolución de las aportaciones realizadas por los socios y los beneficios sociales no repartidos. En la división del patrimonio, se deben respetar los estatutos o en su defecto las normas fijadas por los accionistas, sin excluir a ningún socio, además la cuota de liquidación de cada socio debe ser proporcional a su participación en el capital social, aunque cabe que los estatutos sociales fijen otra distribución.<sup>56</sup>

### **6.1.3 Asunción preferente en la creación de nuevas participaciones sociales y suscripción preferente en la emisión de nuevas acciones**

Consiste en dar preferencia a los socios para asumir las participaciones sociales, en caso de aumento de capital, con aportaciones dinerarias acordadas en junta, su finalidad es evitar la entrada de nuevos socios, y mantener el control de la sociedad. El plazo para el ejercicio de este derecho será el fijado en junta general, pero no puede ser inferior a un mes, el computo de dicho plazo, se dará a partir de la comunicación escrita a los socios.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J Y MARTIN MOYA, V., *Introducción al derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2013, pp. 161-162.

<sup>56</sup> EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J Y MARTIN MOYA, V., *Introducción al derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2013, pp. 163-164.

<sup>57</sup> EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J, HERNANDO CEBRIÁ, L Y MARTIN MOYA, V., *Derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2016 pp. 188-189.

#### **6.1.4 Asistencia y voto en las juntas generales**

Dentro de este apartado se recoge el derecho de asistencia, derecho de representación y derecho de voto. El derecho de asistencia a las juntas generales, es un derecho mínimo del socio, pero puede ser ejercitado de distintas maneras, debe venir recogido dentro de los estatutos sociales, puede exigirse un número mínimo de acciones o participaciones para asistir, puede darse la legitimación anticipada del accionista y la asistencia a la junta a través de medios telemáticos. Unido a ello, esta el derecho de representación en caso de que el socio no pueda asistir, son distintas las exigencias dependientemente del tipo de sociedad, puesto que, en las sociedades de responsabilidad limitada, únicamente podrá representar al socio, sus familiares hasta segundo grado u otro socio o persona, que tenga facultad de para administrar su patrimonio, aunque los estatutos pueden extender esta representación a otras personas, sin embargo en las sociedades anónimas, el accionista puede ser representado por cualquier persona, pudiendo ser limitado por los estatutos, cualquiera de estas representaciones debe darse por escrito o por medios de comunicación que permitan garantizar la identidad del representado y del representante. Una vez ejercido el derecho de representación, debemos centrarnos en el derecho a voto, este derecho es personalísimo, es un derecho individual de carácter esencial, ya que no puede ser derogado por los estatutos, y puede ser representado a través del socio o de su representante. El derecho a voto, será diferente según el tipo de sociedad, puesto que en las sociedades de responsabilidad limitada, los acuerdos sociales ordinarios, deben ser efectuados con la mayoría de los votos emitidos, siempre que representen como mínimo un tercio de las participaciones en que se divide el capital social, mientras que en las sociedades anónimas, los acuerdos ordinarios serán adoptados por mayoría ordinaria de los socios presentes o representados.<sup>58</sup>

#### **6.1.5 Impugnación de los acuerdos sociales**

Según el Art. 204 LSC son impugnables los acuerdos sociales que sean contrarios a la ley, se opongan a los estatutos, o al reglamento de la junta de la sociedad o lesionen el interés social en beneficio de uno o varios socios o de terceros. Hay que

---

<sup>58</sup> EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J Y MARTIN MOYA, V., *Introducción al derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2013, pp. 166-170.

matizar que son nulos los acuerdos contrarios a la ley, y anulables los que se oponen a los estatutos o lesionen el interés social en beneficio de algunos socios.<sup>59</sup>

#### **6.1.6. Derecho de información**

Se basa en que los socios puedan poseer la información necesaria, para poder emitir convenientemente su voto sobre los asuntos tratados en la junta, es un derecho de naturaleza pública y de carácter imperativo, la violación de este derecho implica la nulidad de los acuerdos adoptados, sin embargo hay que tener en cuenta, que pese a que los administradores tienen obligación de proporcionar la información necesaria, pueden evitar hacer pública información que perjudique el interés social.<sup>60</sup>

### **7 RÉGIMEN DE ENCUADRAMIENTO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS Y ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES LABORALES**

En el artículo 1.2 LSLP se reconoce explícitamente que la mayoría de los integrantes de las Sociedades Laborales son trabajadores y socios simultáneamente, pero no por ello se ha realizado un marco jurídico laboral propio para los socios trabajadores, si no, que su relación laboral viene estipulada en el estatuto de los trabajadores, ya que se consideran asalariados que cumplen las notas recogidas en el artículo 1.1 ET, este cumplimiento queda reafirmado a través del artículo 1.1 LSLP donde especifica que la mayoría del capital debe ser propiedad de trabajadores que presten servicios de forma personal, directa y se añade por tiempo indefinido.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J Y MARTIN MOYA, V., *Introducción al derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2013, pp. 163-164.

<sup>60</sup> EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J, HERNANDO CEBRIÁ, L Y MARTIN MOYA, V., *Derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2016 pp. 195-197.

<sup>61</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup>. C., *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 217-219.

## 7.1 EL CONTRATO DE TRABAJO

En las sociedades laborales pueden existir diversos tipos de trabajadores, estos serán: socios con contrato por tiempo indefinido, socios con contrato temporal, no socios con contrato indefinido y no socios con contrato temporal.

Es importante matizar que los socios trabajadores por tiempo indefinido podrán ser titulares de acciones o participaciones de clase laboral, debiendo ser este porcentaje, al menos, más del 50% del capital social, mientras los socios con contrato temporal, no socios con contrato indefinido y no socios con contrato temporal podrán ser titulares de acciones o participaciones de la clase general

En la LSLP se puede observar que la elección entre temporal e indefinido debe ser llevada a efecto en base a los intereses societarios, sin embargo, la disposición 13.3 LSLP sí que especifica que se debe favorecer la creación de empleo estable y de calidad y la integración de los socios trabajadores, es decir que se debe favorecer la creación de contratos por tiempo indefinido que favorecen la estabilidad laboral.

Al ser las sociedades laborales empresas de economía social, no debemos, olvidar que también se encuentra recogido dentro de sus principios, el impulso de la participación de los trabajadores en la empresa, a través de la generación de empleos estables y de calidad, además añade: El compromiso con el desarrollo local, la igualdad entre hombres y mujeres, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la cohesión social, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Es importante, para abordar la importancia que tiene el tipo de contrato que posea el trabajador, tener en cuenta que la transmisión de acciones y participaciones, puesto que, en primer lugar, serán ofertadas a trabajadores indefinidos no socios, en relación directa a su antigüedad en la empresa, en segundo lugar a socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean, en tercer lugar a socios de la clase general, a prorrata de su participación en el capital social y por último a la sociedad. Por lo que, existe una vinculación directa entre ser socio y tener un contrato laboral por tiempo indefinido, esto supone que se de una posible existencia de escala salarial ilícita, puesto que, la ley permite que se prevea en los estatutos sociales, que los trabajadores socios obtengan beneficios o ventajas, que tienen consideración de salario.

Esto supone, que el hecho de que la mayoría de los socios sean indefinidos, y de los no socios temporales, pueda implicar una doble escala salarial que discrimina a los temporales, además este suceso viene reforzado en el artículo 12.4 LSLP, el cual fomenta la discriminación en términos salariales entre trabajadores temporales e indefinidos, al permitir la posibilidad, de que las sociedades concedan a los trabajadores por tiempo indefinido no socios, facilidades para acceder a acciones o participaciones. La segunda problemática, es que en algunas ocasiones los contratos temporales pueden ser en fraude de ley, esto ocurre ,cuando se realiza un contrato temporal sin que se den causas que los justifiquen, se intenten cubrir necesidades permanentes de forma temporal o se realicen más prorrogas de las permitidas en ese tipo de contratación, lo que supone un problema, ya que según el Art. 6 LSLP, la transmisión inter vivos de participaciones o acciones se dará entre trabajadores socios y no socios por tiempo indefinido, y en caso de concurrencia, se tendrá en cuenta la antigüedad dentro de la sociedad, por lo que se debe realizar una especial referencia a la consecuencia que podría suponer una sentencia judicial que considerara improcedente un despido laboral, de un trabajador temporal en fraude de ley, lo que supondría la conversión a indefinido del mismo desde el primer contrato en fraude de ley.<sup>62</sup>

### **7.1.1 Competencias Jurisdiccionales**

Otra de las dificultades que se da dentro de este tipo de sociedades, es quien tiene competencia jurisdiccional para conocer cada uno de los conflictos que se pueden dar dentro de este tipo de sociedades, ya que cualquier reclamación en materia societaria debe ser solicitada a través del orden jurisdiccional civil, mientras que las demandas en lo relativo a los contratos de trabajo con prestación de servicios, se deben interpelar a través del orden jurisdiccional social, según viene especificado en el Artículo 2.c) LRJS.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup>. C. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 221-223.

<sup>63</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup>. C. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 223.

### **7.1.2 El periodo de prueba**

El periodo de prueba, viene recogido en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, pero la propia ley permite que este sea modificado por el convenio colectivo de aplicación.

Como establece el artículo 14 del ET será nulo cualquier pacto que suponga un nuevo periodo de prueba, para actividades que el trabajador haya realizado con anterioridad, por ello, es importante tener en cuenta, que los trabajadores no socios que se convierten en trabajadores socios, no pueden volver a tener periodo de prueba, sin embargo, el problema viene cuando personas ajenas a la sociedad, que nunca han prestado servicios en ella se convierten en socios trabajadores ya que según el artículo 13.3 LSLP “Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores”, ya que supone que los socios deben tener estabilidad y permanencia dentro de la sociedad, esto supone que los estatutos sociales, deberían especificar las consecuencias sociales de que el trabajador socio que no había tenido periodo de prueba con anterioridad, no lo supere.<sup>64</sup>

### **7.1.3 Extinción del contrato de trabajo**

El Art.9 LSLP, trata el problema de como afecta a la relación societaria la extinción del contrato de trabajo del socio trabajador, ya que, en el momento en el que se extingue la relación laboral, sus acciones y participaciones deberán ser ofertadas, y en caso de que nadie ejercite su derecho de adquisición, podrán ser mantenidas por el mismo, pasando a formar parte las participaciones o acciones a la clase general conforme a lo establecido en el Art.5 LSLP. Los estatutos sociales, pueden establecer reglas especiales en caso de jubilación, excedencia, incapacidad permanente y subrogación legal o convencional.

En los contratos de tracto sucesivo, el contrato puede ser extinguido de forma unilateral o por mutuo acuerdo, en estos casos concurren dos intereses, en primer lugar la decisión de poner fin al contrato y en segundo lugar la relación del socio trabajador

---

<sup>64</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup>. C. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 223-224

de vocación societaria de permanencia, en este caso debe primar el interés laboral del trabajador de poner fin al contrato de trabajo, debiéndose adaptar en todo caso, la normativa mercantil al mantenimiento o fin de la relación societaria Art. 9 LSLP.

Respecto al despido que puede ser ejercido a través del órgano de dirección y gestión de la sociedad Art.13 LSLP o a través de la asamblea, hay una fuerte ruptura en la doctrina de suplicación, ya que los estatutos sociales pueden establecer alguna previsión cuyo incumplimiento puede tener dudosos efectos laborales, y esto supone que parte de la doctrina considere que no se debe conferir efectos laborales a los acuerdos mercantiles, y por otro, lado hay otra parte de la doctrina que considera que sí que le debe conferir.

El estatuto de los trabajadores en su Art. 55, especifica los requisitos que se deben cumplir en la carta de despido para que esta tenga validez, entre estos está, que se dé por escrito y especificando los hechos, por ello la exigencia de requisitos mercantiles (que son mayores que los laborales) resulta desorbitada. Además, en materia de despido en sociedades laborales las causas se encuentran tipificadas, estas son la trasgresión de la buena fe y abuso de confianza, además al ser socios las conductas societarias y laborales del trabajador deben ir unidas, ya que los comportamientos inadecuados laborales afectan a la sociedad, en caso de incumplimiento de las mismas, las acciones y participaciones deben ser ofertadas a los trabajadores por tiempo indefinido, ya que se debe favorecer la relación societaria y laboral conjunta.<sup>65</sup>

## 7.2 LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS SOCIEDADES LABORALES

Es importante realizar un pequeño análisis de la evolución del encuadramiento en el régimen de la seguridad social, antes de enmarcarlo en el momento actual.

Antes del encuadramiento explícito de los socios trabajadores, se dio un debate sobre donde deberían ir encuadrados los mismos, aunque no debería haber supuesto ningún

---

<sup>65</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup>. C. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 224-228.

problema encuadrarles dentro del régimen general o dentro del régimen especial<sup>66</sup>, puesto que cumplen las notas configuradoras recogidas en el estatuto de los trabajadores, sin embargo, el dilema vino al no haber un encuadramiento explícito de los mimos dentro de la Ley de Sociedades Anónimas, hecho que fue subsanado gracias a la Ley de Sociedades Laborales en su artículo 21 que reiteró, lo ya expuesto en la Ley General de Seguridad Social, por el cual, todos los trabajadores, independientemente de sus funciones estarían incluidos dentro del régimen de seguridad social según procediera, esto sucumbió de nuevo a un debate, ya que no especificaba si dentro del régimen general, especial o autónomo. El debate se dio, entre diversos partidos políticos en la creación de la normativa, al querer poner de una manera más explícita el régimen de referencia, esto fue subsanado a través de la Ley de Sociedades Laborales de 24 de Marzo de 1997, en su artículo 21.1 donde recogería que todos los trabajadores, incluidos aquellos que formen parte de los órganos de administración, estarían dentro del régimen general de la seguridad social o del especial por actividad, exceptuando a los agrupados en el artículo 21.2, que estarían dentro del régimen de la seguridad social como autónomos, estos serían los administradores sociales con función de dirección y por otro lado, los trabajadores que junto con su cónyuge o parientes hasta segundo grado con los que convivieran, reunieran un cincuenta por ciento o más del capital social.<sup>67</sup>

### **7.2.1. El problema del socio que realiza funciones gerenciales y su evolución normativa**

Antes de la ley 66/1997 de 30 de Diciembre, que fue creada en base a la doctrina instituida por el SSTS, debido a la falta de previsión, en relación al encuadramiento de los socios de las sociedades laborales en la ley 15/1986, ya que se producía un fenómeno de confusión, cuando en una misma persona se daban simultáneamente funciones empresariales (Gerenciales y directivas) y funciones laborales, lo que se supone como no compatible, ya que las funciones propias empresariales, impiden

---

<sup>66</sup> Régimen especial por razón de actividad, en casos de minería del carbón y trabajadores del mar.

<sup>67</sup> ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup>. C. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 228-232



admitir la existencia de un vínculo laboral, debido a la inexistencia de una subordinación al régimen de laboralidad, por tanto no se debía incluir dentro del régimen laboral de manera inadecuada<sup>68</sup>, sin embargo, sí que se debía tener en cuenta el hecho de que se diera un régimen de dependencia en las relaciones de trabajo, calificable como relación de trabajo común, lo que supondría que sí que se pudiera dar simultáneamente el desempeño de un cargo en la administración de la sociedad y una relación de carácter laboral, debido a la inexistencia de funciones directivas que serían las que romperían el vínculo laboral.<sup>69</sup>

La ley 4/1977 de Sociedades Laborales indicaría que todos los socios, incluidos los que formaban parte del órgano de administración, tuvieran o no competencias directivas, deberían estar afiliados al régimen general o al régimen especial de la seguridad social, con derecho a cobertura por desempleo y FOGASA<sup>70</sup>, esta uniformidad, se vería modificada con la entrada en vigor de la ley 66/1997, cuya disposición adicional 43.2 modificó los apartados a) y k) del artículo 97.2 de la LGSS-1994, con ello, la legislación de seguridad social comenzará a diferenciar entre socios ordinarios y quienes forman parte del órgano de administración y poseen el control efectivo de la sociedad<sup>71</sup>, por ello quedarían incluidos dentro del régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, lo que supondría su exclusión de la cobertura frente al desempleo, FOGASA y contingencias profesionales, este hecho, supuso una negativa de los socios a formar parte de los órganos societarios, ya que implicaba la modificación de su régimen de la seguridad social y una menor protección. Las críticas doctrinales y la presión de los socios, conllevó la modificación del sistema de seguridad social, a través de la Ley 50/1998, en la cual aparecían diferenciados los socios ordinarios, de otros dos supuestos, por un lado los socios que tenían participación social y funciones directivas, en condición de administradores societarios, percibiendo por ello una retribución, y por

---

<sup>68</sup> STS de 29 de Abril de 1991 (RJ 1991,3393)

<sup>69</sup> STS 27 de Enero de 1992 (RJ 1992,76)

<sup>70</sup> PANIZO ROBLES, J.A., “La seguridad social de los socios de las sociedades laborales y participadas (Con ocasión de la LEY 44/2015, de 14 de Octubre)”, CEF Laboral Social, nº191, 2015, pp. 3-4.

<sup>71</sup> FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M.S., *El estatuto jurídico de socio en la ley 44/2015 del Treball final de Máster drigit pel DR. / per la Dra. Paola Rodas Paredes de la URV. Tarragona. Setiembre 2017.*

otro lado quienes tuvieran el control efectivo de la sociedad.<sup>72</sup> Todo esto supuso, una modificación de las letras a) y k) del artículo 97.2 del TRLGSS y la disposición adicional 27ª TRLGSS-1997.

Conforme al artículo 21 de la Ley 4/1997<sup>73</sup>, el encuadramiento de los socios pasará a ser el siguiente:

- Los socios trabajadores, teniendo participación en el capital social y siendo parte del órgano de administración, estarán incluidos en el régimen general o especial por actividad de la seguridad social, teniendo protección por desempleo y FOGASA.
- Se encontrarán asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de FOGASA y desempleo, quienes siendo administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidos por ello, estén o no vinculados a la sociedad simultáneamente por una relación laboral común o especial, o estén vinculados mediante una relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- Se considerarán dados de alta en régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, los socios trabajadores cuya participación social sea igual o superior al cincuenta por ciento, teniendo en cuenta la participación social de su cónyuge y familiares hasta segundo grado con quienes convivan, excepto que se acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere de personas ajenas a ellos.

Cabe reseñar, que el Art 21.3, se fundamenta en evitar el fraude del “empleador aparente”, es decir, que se contrata a si mismo, dentro del régimen general de la

---

<sup>72</sup> PANIZO ROBLES, J.A., “La seguridad social de los socios de las sociedades laborales y participadas (Con ocasión de la LEY 44/2015, de 14 de Octubre)”, CEF Laboral Social, nº191, 2015, pp. 4-5.

<sup>73</sup> Artículo 21 redactado por Ley 50/1998, 30 diciembre («B.O.E.» 31 diciembre), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

seguridad social, poseyendo el poder dentro de la misma, sin embargo, hay que remarcar, que para quedar encuadrado dentro del régimen especial de trabajadores por cuenta propia, se deben dar todos los supuestos, es decir que posean el cincuenta por ciento o más del capital junto con los parientes con los que conviva, pero permitiendo prueba en contrario de que no existe el control real de la sociedad, algo que permite evitar el fraude, y no margina a los socios que dominan la sociedad.<sup>74</sup>

Sin embargo, esta nueva regulación volvió a suponer una crítica por parte de la doctrina, al considerar que no estaba adecuándose a las sociedades laborales de pequeñas dimensiones, en las que, la retribución por pertenecer al órgano de administración, no suplía la falta de protección por parte del FOGASA y la cobertura por desempleo.<sup>75</sup> Además en estas sociedades la asunción del cargo de administrador, no conlleva una situación de poder, ya que es una forma de colaboración con la misma, que no suprime el vínculo laboral, y no resultaría proporcional el hecho de perder este vínculo por poseer funciones administrativas.<sup>76</sup> Por ello, se creó la Ley 27/2011 en la cual en su Disposición adicional cuadragésima séptima, estableció que los socios trabajadores que formasen parte del órgano de administración y donde el número de socios fuese menor de veinticinco, aunque tuvieran competencias directivas, se encontrarían dentro del régimen general de seguridad social con cobertura de FOGASA y desempleo.

La actual ley 44/2015 no supone novedades respecto a la regulación anterior, únicamente es una reordenación de la normativa y la ubicación de toda ella en la TRLGSS, más específicamente en su artículo 136.2 donde quedará recogido de la forma expuesta en el cuadro siguiente.

---

<sup>74</sup> VALPUESTA GASTAMINZA, E.M<sup>ª</sup> y BARBERENA BELZUNCE, I. *Las sociedades laborales aspectos societarios, laborales y fiscales*, Pamplona, Editorial Aranzadi SA, 1998, pp.235-236.

<sup>75</sup> FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M.S., *El estatuto jurídico de socio en la ley 44/2015* del Treball final de Máster drigit pel DR. / per la Dra. Paola Rodas Paredes de la URV. Tarragona. Septiembre 2017.

<sup>76</sup> LÓPEZ GANDIA, J. *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch "colección laboral", 2006, pp. 155.

FIGURA 6: Cuadro sinóptico sobre inclusión en la seguridad social de los socios trabajadores de las sociedades laborales y participadas

Situación	Régimen de encuadramiento	Ámbito de cobertura
Socios trabajadores sin formar parte de los órganos de dirección, ni poseer, directa o indirectamente, el control efectivo de la sociedad.	Régimen General o especial que corresponda.	Sin exclusión en la cobertura.
Socios trabajadores, formando parte de los órganos de administración, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, en sociedades con 25 o menos socios	Régimen General o especial que corresponda.	Sin exclusión en la cobertura.
Socios trabajadores que formen parte de los órganos de administración, en sociedades con más de 25 socios, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección.	Régimen General o especial que corresponda en la situación de asimilados a trabajadores por cuenta ajena.	Exclusión de la cobertura por desempleo y FOGASA.
Socios trabajadores, cuando su participación en el capital social, junto con la cónyuge y parientes hasta segundo grado con los que conviva, alcance al menos el 50%	RETA o régimen de trabajadores del mar, en condición de trabajadores por cuenta propia	La cobertura dispensada en el régimen de encuadramiento.

FUENTE: CEF LABORAL SOCIAL<sup>77</sup>

A continuación voy a explicar cada uno de los supuestos recogidos en la tabla anterior:

En primer lugar, haremos referencia a los socios trabajadores recogidos dentro del régimen general de la seguridad social, estos son, los que su participación en el capital social no sea más de 1/3 del mismo, con las excepciones recogidas en el Art. 1.2b) LSLP, quienes no posean el control efectivo Art. 305.2.e) TRLGSS, quienes siendo miembros del órgano de administración, no tengan funciones de dirección y gerencia, ya que dichas funciones supondrían una ruptura del vínculo de laboralidad, debido al poder de control presupuesto en dicho caso<sup>78</sup>, y por último, los socios trabajadores que forman parte del órgano de administración, siendo retribuidos por ello, o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral de carácter especial de alta dirección, en sociedades de menos de veinticinco socios, esto se debe a que los ingresos derivados de la ejecución del cargo, no suplen la cobertura por desempleo y FOGASA, lo cual, como hemos visto en los antecedentes a esta ley, suponía la negativa de los socios a pertenecer al órgano de administración. Además cabría tener en cuenta, que la realización de funciones en el órgano de administración, no elimina las notas de ajenidad y dependencia, la ajenidad sigue rigiendo ya que no poseen el control efectivo de la sociedad, y la dependencia se debe a que su trabajo esta supervisado por el resto del consejo de administración, lo que supone que puede quedar destituido de sus funciones en cualquier momento.<sup>79</sup>

En segundo lugar, debemos centrarnos en los socios trabajadores encuadrados en la seguridad social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, estos serán aquellos socios que realicen funciones de gerencia y dirección, siendo retribuidos por ello,

---

<sup>77</sup> PANIZO ROBLES, J.A. "La seguridad social de los socios de las sociedades laborales y participadas (Con ocasión de la LEY 44/2015, de 14 de Octubre)", CEF Laboral Social, nº 191, pp. Anexo.

<sup>78</sup> ALONSO ESPINOSA, F.J, MARTÍNEZ MARTÍNEZ, D.F, CAVAS MARTÍNEZ, F., MARTÍNEZ-MOYA FERNÁNDEZ, M., DE LA PEÑA VELASCO,G., MONZON CARCELLER, N., DE LA VEGA GARCIA, F., NAVARRO MATAMORO, L., LAZARO SANCHES, E.J., SANCHEZ RUIZ, M. Y VERDU CAÑETE, M.J. *Comentario de la ley de Sociedades Laborales y Participadas*, Navarra, Editorial Aranzadi S.A.U, 2017, pp. 334.

<sup>79</sup> ALFARO,J. *Adiós a la teoría del vínculo*, Disponible en : <http://almacenederecho.org/adios-a-la-teoria-del-vinculo/> ,Ultima consulta ( 26 de Abril, 2018)

también se encontrarán recogidos dentro de estos supuestos, quienes tienen una vinculación con la sociedad laboral, a través de una relación laboral de alta dirección, y no poseen el control de la sociedad en los términos previstos en el Art. 305.2.e) TRLGSS, si poseyeran dicho control, deberían encontrarse encuadrados en el régimen de la seguridad social como autónomos o en el régimen especial que concluye por razones de actividad. El supuesto que más controversia está suponiendo, es el del socio con relación laboral de alta dirección, que acaba asumiendo el cargo de administrador ejecutivo de la misma, puesto que, al aplicar la teoría del vínculo, acuñada por el Tribunal Supremo, supone la exclusión de que conviva una relación laboral y mercantil, en cuyo caso debería prevalecer la mercantil, sin embargo, la LSC 31/2014 en su Art 249.3<sup>80</sup>, obliga a suscribir un contrato con los consejeros delegados, pero sin entrar en valoración de si el contrato debe ser laboral, mercantil o de la alta dirección. Todos aquellos recogidos como asimilados al alta como trabajadores por cuenta ajena, dentro del régimen de seguridad social, quedan excluidos de desempleo y FOGASA, y por tanto de su obligación de cotizar por estas contingencias.<sup>81</sup>

En tercer lugar, haremos referencia a los socios trabajadores, encuadrados en el régimen de la seguridad social como trabajadores por cuenta propia o autónomos, dentro de ello, estarán los socios trabajadores, cuando su participación en el capital social sea igual o superior al cincuenta por ciento, teniendo en cuenta la de sus familiares con consanguineidad hasta segundo grado con los que convivan, pues presupone el control efectivo de la sociedad, por lo tanto una ruptura del vínculo de laboralidad, al perder la

---

<sup>80</sup> Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. Artículo 249.3 “Cuando un miembro del consejo de administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre este y la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros”

<sup>81</sup> ALONSO ESPINOSA, F.J, MARTÍNEZ MARTÍNEZ, D.F, CAVAS MARTÍNEZ, F., MARTÍNEZ-MOYA FERNÁNDEZ, M., DE LA PEÑA VELASCO,G., MONZON CARCELLER, N., DE LA VEGA GARCIA, F., NAVARRO MATAMORO, L., LAZARO SANCHES, E.J., SANCHEZ RUIZ, M. Y VERDU CAÑETE, M.J., *Comentario de la ley de Sociedades Laborales y Participadas*, Navarra, Editorial Aranzadi S.A.U, 2017, pp. 335-336.

nota configuradora de ajenidad, sin embargo, cabe resaltar que se trata de una presunción iuris tantum, es decir, que admite prueba en contrario.<sup>82</sup>

## 8. CONCLUSIONES

Sin duda podríamos afirmar, que las empresas de economía social, en este caso concreto las sociedades laborales, han salvaguardado numerosos puestos de trabajo, sobre todo a partir de los años 90, cuando pasan a ser una forma de autoempleo, y una forma de autogestión del trabajo por parte de los propios trabajadores, debido a la crisis económica, estas empresas han sufrido un incremento considerable desde el año 1990 siendo 572 empresas y proporcionando trabajo a 4335 socios<sup>83</sup>, sin embargo, a fecha 2017 el número de empresas es 9234, dando empleo a 63.471 trabajadores<sup>84</sup>, estando formadas sobretodo pequeñas y medianas empresas,<sup>85</sup> sin embargo, este dato es muy dispar entre Comunidades Autónomas, siendo la Comunidad Valenciana, Cataluña y País Vasco en su gran mayoría empresas de más de 25 trabajadores, mientras Aragón, Castilla la Mancha, Castilla y León, Extremadura y Ceuta, más del 50% de estas sociedades tienen menos de 25 trabajadores. Pese a ello, no cabe duda de su gran

---

<sup>82</sup> ALONSO ESPINOSA, F.J, MARTÍNEZ MARTÍNEZ, D.F, CAVAS MARTÍNEZ, F., MARTÍNEZ-MOYA FERNÁNDEZ, M., DE LA PEÑA VELASCO,G., MONZON CARCELLER, N., DE LA VEGA GARCIA, F., NAVARRO MATAMORO, L., LAZARO SANCHES, E.J., SANCHEZ RUIZ, M. Y VERDU CAÑETE, M.J., *Comentario de la ley de Sociedades Laborales y Participadas*, Navarra, Editorial Aranzadi S.A.U, 2017, pp. 336-337.

<sup>83</sup> Ministerio de empleo y Seguridad Social, Sociedades Cooperativas constituidas y Sociedades Laborales Registradas - Año 1999, Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/economiaSocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/1999/indice99.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/economiaSocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/1999/indice99.htm), Última consulta( 17 de Abril, 2018)

<sup>84</sup> Ministerio de empleo y Seguridad social, Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales Inscritas en la Seguridad Social Año 2017, Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/indice.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/indice.htm), Última consulta ( 17 de Abril, 2018)

<sup>85</sup> GANDIA LOPEZ, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006, pp.66.

validez para crear trabajos de calidad y duraderos, ya que el 68% de los trabajadores de las mismas lo son por tiempo indefinido, siendo superior este porcentaje en las sociedades anónimas laborales, sin embargo, comparándolas con las sociedades cooperativas, en las que el 76,2% de los trabajadores lo son de manera indefinida, nos podría indicar que el porcentaje de indefinidos, aún es mejorable en las sociedades laborales. Pero también, cabe destacar que si entramos a valorar la antigüedad de los trabajadores en las empresas de economía social, las sociedades laborales anónimas, son las que mayor porcentaje tienen, puesto que el 52,3% de sus socios atesoran una antigüedad superior a los 5 años, mientras las cooperativas tienen un 32,1%. Pese a todo lo positivo relatado anteriormente, si considero que se debe hacer una especial crítica a la relación entre hombres y mujeres, que prestan servicios en las sociedades laborales, siendo únicamente el 33,6% mujeres, mientras que en las sociedades cooperativas es casi idéntico el número de mujeres (46%) y de hombres que prestan servicios en las mismas, esto debe superarse e intentar igualar el número de ambos, teniendo sobretodo en cuenta que es una fuente de trabajo estable y de calidad, donde la autogestión de la sociedad, puede suponer un camino férreo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por parte tanto de mujeres como de hombres, al ser los propios socios quienes toman las decisiones en las mismas, y quien mejor conoce las necesidades tanto laborales como familiares.<sup>86</sup>

Es importante reseñar, las modificaciones, que se han dado dentro del encuadramiento de los trabajadores en el sistema laboral y de seguridad social, lo cual, está conllevando algunos problemas añadidos, que en futuras reformas laborales, debe ser subsanado. En primer lugar, considero importante hacer referencia a las diferencias salariales, sufridas entre trabajadores temporales y fijos, ya que los fijos son socios o pueden acceder a esta condición con mayor facilidad, lo que supone que la capacidad de los estatutos sociales para fijar ventajas o beneficios a los socios, en concepto de salario, suponga una doble escala salarial, y teniendo en cuenta que hay trabajadores que

---

<sup>86</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Características de los trabajadores de la Economía Social, Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm) . Última consulta (17 de Abril, 2018



realizan las mismas funciones, pero obtienen distinto salario, sin duda es una discriminación que debería ser subsanada. En segundo lugar, considero que el encuadramiento en la seguridad social de quienes participan en el órgano de administración, tampoco ha sido realizado de forma igualitaria, puesto que, únicamente se tiene en cuenta el número de socios que participan en la sociedad, dejando de lado los ingresos anuales, y la retribución que perciben por pertenecer a dicho órgano, algo que debe ser revisado ya que no se debería excluir de unas protecciones tan fundamentales como son FOGASA y desempleo, únicamente en base al número de socios, teniendo en cuenta que una sociedad de veintiséis socios puede tener menos ingresos y proporcionar menos retribuciones a quienes participan en el órgano de administración, que una sociedad con diez socios y con unos beneficios anuales superiores, por tanto se debería realizar el encuadramiento en la seguridad social, basándose en factores de beneficios económicos y número de socios.

Otra de las ideas que cabría resaltar, es la flexibilización que se ha dado en la normativa de estas sociedades, algo que debería favorecer a su mayor creación, aunque con una ley de tan poco recorrido es difícil medirlo en resultados fiables, sin embargo, en resultados estadísticos, si se puede comprobar que la evolución de las sociedades laborales, desde el año 2014, está siendo negativa, algo que debería dejar entrever, que quizá se deban llevar a cabo medidas más radicales, y un mayor fomento de estas sociedades, que están quedando invisibilizadas por la sociedad de responsabilidad limitada y anónima tradicionales.

También cabría realizar una especial mención, a la nueva forma societaria de sociedades participadas, la cual en esta ley no ha sido lo suficientemente especificada, dando ideas generales de lo que debía ser, y sin introducir ningún tipo de ventaja añadida, algo que según mi opinión, debe ser estudiado con más detenimiento en próximas leyes, ya que, podría favorecer enormemente el crecimiento numérico de las mismas, al ser aquellas que no lleguen los requisitos exigidos para ser SLA o SLRL, lo que supone unos requisitos inferiores, y por tanto una mayor facilidad de cumplimiento, aún es precoz establecer conclusiones sobre los resultados que conllevara esta nueva forma societaria, teniendo en cuenta lo novedosa que es dicha ley, pero su mayor facilidad de cumplimiento debería implicar buenos resultados.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### MANUALES:

ALONSO ESPINOSA, F.J, MARTÍNEZ MARTÍNEZ, D.F, CAVAS MARTÍNEZ, F., MARTÍNEZ-MOYA FERNÁNDEZ, M., DE LA PEÑA VELASCO,G., MONZON CARCELLER, N., DE LA VEGA GARCIA, F., NAVARRO MATAMORO, L., LAZARO SANCHES, E.J., SANCHEZ RUIZ, M. Y VERDU CAÑETE, M.J. *Comentario de la ley de Sociedades Laborales y Participadas*, Navarra, Editorial Aranzadi S.A.U, 2017.

ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M<sup>a</sup> DEL CARMEN. *Régimen jurídico de las sociedades laborales*. Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2017.

EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J Y MARTIN MOYA, V., *Introducción al derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2013.

EMBID IRUJO, J.M, FERRANDO VILLALBA, M.J, HERNANDO CEBRIÁ, L Y MARTIN MOYA, V., *Derecho de sociedades de capital estudio de la ley de sociedades de capital y de la legislación complementaria*, Madrid, Marcial Pons, 2016.

GANDIA LOPEZ, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.

JIMENEZ SÁNCHEZ, G.J, *Nociones de derecho mercantil*, Octava edición, Madrid, Marcial Pons Ediciones jurídicas y sociales SA, 2014.

JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G.J. *Lecciones de derecho mercantil*, Edición 20<sup>a</sup>, Madrid, Tecnos, 2017.

LÓPEZ GANDÍA, J. *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.

VALPUESTA GASTAMINZA, E.M Y BARBERENA BELZUNCE, I. *Las sociedades laborales aspectos societarios, laborales y fiscales*, Pamplona, Editorial Aranzadi SA, 1998.

## ARTÍCULOS JURÍDICOS:

ANDREU MARTÍ, M.<sup>a</sup> M . “Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI”, Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar, 2016

CAVAS MARTINEZ, F. y SELMA PENALVA, A. “El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales” Ciriec-España revista jurídica, nº22, 2011.

FERNÁNDEZ SAHAGÚN, M.S., *El estatuto jurídico de socio en la ley 44/2015* del Treball final de Máster dirigit pel DR./ per la Dra. Paola Rodas Paredes de la URV. Tarragona. Septiembre 2017.

ORTEGA CAUSAPUEL, A.G, *Economía social: un análisis de la situación Española actual*, Universidad de la Rioja, Disponible en: [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000558.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000558.pdf), Última consulta (26 de Abril de 2018)

PADILLA RUIZ, P. “Comentarios a la Ley 5/2011, de Economía Social” Revista Aranzadi doctrinal, nº 3, 2011.

PANIZO ROBLES, J.A., “La seguridad social de los socios de las sociedades laborales y participadas (Con ocasión de la LEY 44/2015, de 14 de Octubre)”, CEF Laboral Social, nº191, 2015

PÉREZ DE URALDE, JM. “Aplicación, desarrollo y reforma de la Ley 5/2011 de Economía social. ¿Un derecho debilitado?” *Revesco Revista de Estudios Cooperativos*, nº 38, 2017.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A. “Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro en las cooperativas de iniciativa social (Análisis de su relación con los principios cooperativos)” *Revista jurídica social y cooperativa Ciriec-España*, nº. 26, 2016.

## **PÁGINAS WEB:**

¿De qué hablamos cuando hablamos de Economía Social y Solidaria? Concepto y nociones afines Disponible en: [www.caritasburgos.es/documentos/documentación/12-Economía social](http://www.caritasburgos.es/documentos/documentación/12-Economía%20social), ÚLTIMA CONSULTA: (19 DE MARZO DE 2018)

ALFARO,J. *Adiós a la teoría del vínculo*, Disponible en : <http://almacenederecho.org/adios-a-la-teoria-del-vinculo/> ,Ultima consulta ( 26 de Abril, 2018)

Confederación Empresarial Española de la Economía Social Disponible en: [https://www.cepes.es/social/entidades\\_mutualidades](https://www.cepes.es/social/entidades_mutualidades). Última consulta (19 Febrero de 2018)

Ministerio de economía, industria y competitividad. Crea tu empresa paso a paso. Disponible en: <http://www.creatuempresa.org/es>. Última consulta (6 de Marzo, 2018)

Ministerio de empleo y Seguridad social, Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales Inscritas en la Seguridad Social Año 2017, Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/indice.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/indice.htm), Última consulta (17 de Abril, 2018)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Características de los trabajadores de la Economía Social, Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm) . Última consulta (17 de Abril, 2018)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Características de los trabajadores de la Economía Social, Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/CaracteristicasTrabajadores/index.htm) . Última consulta (17 de Abril, 2018)

Ministerio de empleo y Seguridad Social, Sociedades Cooperativas constituidas y Sociedades Laborales Registradas - Año 1999, Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-)

soc/economiaSocial/estadisticas/CoopConstituidasLaboRegistradas/1999/indice99.htm, Última consulta (17 de Abril, 2018)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance- Resumen situación empresas de Economía Social y sus trabajadores inscritas en la Seguridad Social 31 de Diciembre de 2017 Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE\\_TOTAL.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE_TOTAL.pdf) Última consulta (12 de Marzo de 2018)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía laboral: El trabajo por cuenta propia o autónoma y el trabajo asociado. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_2/contenidos/guia\\_2\\_7\\_4.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm). Última consulta 12 de Marzo de 2018)

ORTEGA CAUSAPUEL, A.G, *Economía social: un análisis de la situación Española actual*, Universidad de la Rioja, Disponible en: [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000558.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000558.pdf), Última consulta (26 de Abril de 2018)

Servicio Público de Empleo Estatal Disponible en [https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/empleo\\_personas\\_discapacidad/centros\\_especiales\\_empleo.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/centros_especiales_empleo.html) Última consulta (19 de Febrero de 2018)

## **JURISPRUDENCIA**

STS de 29 de Abril de 1991 (RJ 1991,3393)

STS 27 de Enero de 1992 (RJ 1992,76)

STSJ Comunidad Valenciana (Sala de lo Social) de 2 de Septiembre 1996 (AS 1996,2866)

## **NORMATIVA**

Constitución Española 1978

Ley 15/1986 de 25 de Abril, de Sociedades Anónimas Laborales

Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre el Régimen Fiscal de las Cooperativas.

Real Decreto 1784/1996 de 19 de Julio por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil.

Ley 24/1997, de 15 de Julio, de Consolidación y Racionalización del sistema de Seguridad Social.

Ley 66/1997 de 30 de Diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden social.

Real Decreto 2114/1998 de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

Ley 50/1998, 30 diciembre («B.O.E.» 31 diciembre), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas

Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León.

Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social

Reglamento (CE) 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativo al estatuto de la sociedad cooperativa europea (SCE)

Directiva 2003/72/CE DEL CONSEJO de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores

Real Decreto 1332/2006 de 21 de Noviembre, en los aspectos relativos a la constitución telemática del documento único electrónico.

Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo

Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Reglamento sobre la elaboración y evaluación del trabajo fin de grado (aprobado por el consejo de gobierno, sesión de 18 de Enero de 2012 <<B.O.C.y.L>> nº 32, de 15 de Febrero, Modificado el 27 de Marzo de 2013)

RD Legislativo 1/2013, Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social

Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo

Real Decreto 44/2015 de 2 de Febrero, por el que se regulan las especificaciones y condiciones para el empleo del Documento Único Electrónico (DUE)

Ley 39/2015 de 1 de Octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Ley 44/2015, de 14 de octubre de sociedades laborales y participadas

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

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.

