



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO.

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

Las Sociedades Laborales : Nuevo

Régimen Jurídico.

Autor : Patricia Martínez Nieto

Tutor: Soledad Fernández Sahagún.

11 de Julio de 2016

INDICE

1.- Introducción, metodología y objeto del trabajo.

2.- Origen de las sociedades laborales.

3.- Marco Normativo.

4.- Las Sociedades Laborales.

4.1.- Concepto y rasgos definitorios.

4.2.- Aspectos relevantes en las modificaciones introducidas por la ley 44/2015 de 14 de octubre.

4.3.- Régimen de la Seguridad Social.

4.4.- Régimen fiscal.

4.5.- Pago único de la prestación por desempleo. Medida de fomento del empleo autónomo.

4.6.- AEMTA Asociación de Sociedades Laborales de Castilla y León.

4.7.- Trámites de constitución.

5.- Las Sociedades Laborales y la Economía Social.

5.1.- Definición de Economía Social.

5.3.- El Plan de Internacionalización de la Economía Social.

6.- Conclusiones.

7.- Bibliografía.



1.- Introducción, metodología y objeto del trabajo.

Tal y como se establece en la normativa de regulación de los Trabajos fin de Grado (Artículo 8), en éstos se debe establecer 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.¹

Es por esto que el profesional que se trata de formar, en este caso Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, debe alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
2. Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.

Para ello es necesario tener unos conocimientos mínimos de la empresa, del estatuto jurídico del empresario, de los mecanismos jurídicos para relacionarse en el tráfico mercantil con otras empresas, Administraciones públicas, trabajadores y proveedores...

En este sentido se justifica el trabajo realizado en el ámbito del nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales, sin un ánimo exhaustivo, con las siguientes competencias definidas para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

¹ Vid. REGLAMENTO SOBRE LA ELABORACION Y EVALUACION DEL TRABAJO FIN DE GRADO. Universidad de Valladolid (BOCYL 25 de abril de 2013).



COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)	
1. Instrumentales	<ul style="list-style-type: none"> • GC.1. Capacidad de análisis y síntesis • GC.2. Capacidad de organización y planificación • GC.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa • CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera • 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
2. Personales	<ul style="list-style-type: none"> • CG.14. Razonamiento crítico • CG.15. Compromiso ético
3. Sistemáticas	<ul style="list-style-type: none"> • CG.16. Aprendizaje autónomo • CG.18. Creatividad • CG.21. Motivación por la calidad • CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)	
1. Disciplinarios (saber)	<ul style="list-style-type: none"> • CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales • CE.3. Organización y dirección de empresas • CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social • CE.11. Políticas socio laborales
2. Profesionales (saber hacer)	<ul style="list-style-type: none"> • 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.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable

3. Académicas

- CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- CE.34. Comprender el 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

También encontramos otro tipo de competencias, como pueden ser el razonamiento crítico y el compromiso ético, ambas patentes en el tema que va a ser objeto de estudio con este Trabajo Fin de Grado (de ahora en adelante TFG), donde en ocasiones los límites entre lo ético y lo ilícito no son claros, principalmente en la actualidad, donde la situación de crisis económica favorece que las reformas laborales sean más flexibles y, normalmente, más perjudiciales para los intereses de los trabajadores.



Por todo lo expuesto, la elección del tema a tratar, “Las Sociedades Laborales : Nuevo Régimen Jurídico”, se debe a la curiosidad que me surgió tras estudiar en el grado el crecimiento de la economía social y de sus beneficios con respecto a la sociedad. Todo ello relacionado con la mayor participación de los trabajadores en la dirección de las empresas, favoreciendo de esta forma la conciliación laboral, su asentamiento en el entorno, el autoempleo de aquellas personas que quieren emprender su propio negocio...

Por ello, me interesó la opción de analizar la evolución que había surgido la normativa y su desarrollo actual.

2.- Origen de las sociedades laborales.

Las sociedades laborales son entidades que surgieron tras una crisis económica sufrida en España a partir de los años 70, originada por la crisis del petróleo de 1973 y agravada por la inestabilidad política durante el proceso de transición democrática.

Esta situación originó una destrucción masiva de empleo, sobretodo industrial, que hizo reaccionar al gobierno e impulsar empleo a través de ayudas promovidas por el Ministerio de Trabajo.

La reacción de los trabajadores, con el apoyo sindical e incentivados por las ayudas públicas, fue la compra de activos de las empresas, naciendo de esta forma las primeras Sociedades Anónimas Laborales reguladas por la Ley 15/1986 de 25 de Abril. Tras once años de vigencia, se promulgó la anterior ley, la Ley 4/1997 de 24 de Marzo, de Sociedades Laborales que actualiza el régimen jurídico de esta forma societaria e introduce la figura de la Sociedad Limitada Laboral, con una regulación más flexible y un reducido coste de estructura, que conlleva a ser la más apropiada para las pequeñas y medianas empresas.



La pretensión de dicha ley es el fomento y la participación de los trabajadores en las empresas, facilitando su acceso mediante la condición de socio. Incorpora además medidas que aseguran el control de la sociedad por parte de los trabajadores.

La nueva norma, Ley 44/2015 de 14 de Octubre de Sociedades Laborales y Participadas incorpora nuevos preceptos con la finalidad de actualizar y adaptar a la nueva realidad económica y social las sociedades laborales e introducir por primera vez en nuestro Ordenamiento las sociedades participadas.

3.- Marco Normativo.

Las sociedades laborales logran el reconocimiento constitucional en el art. 129.2 de la Constitución Española de 1978, que ordena la participación en la empresa y el establecimiento de medidas que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

La ley 4/1997 de 24 de marzo, introdujo un importante avance en su regulación, permitiendo un gran desarrollo de ésta nueva fórmula societaria. Pero, dado el tiempo transcurrido desde su promulgación se evidencia una gran necesidad de actualizar su marco normativo con el objetivo de impulsar a las sociedades laborales por su condición de empresas participadas por los socios trabajadores y abiertas a la integración como socios de los demás trabajadores de la empresa.

Por ello se promulga la ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas que, no solo actualiza, moderniza y mejora el contenido de la anterior ley sino que refuerza la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de la economía social, poniendo en valor sus especificidades.



Mejora su régimen jurídico con el objetivo de fomentar la participación de los trabajadores en las empresas, puesto que facilita su acceso a la condición de socio, permitiendo el control de la sociedad por parte de los trabajadores y siendo por lo tanto elegida por los emprendedores.

4.- Las Sociedades Laborales.

4.1.- Concepto y rasgos definitorios.

Las sociedades laborales son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos por la ley 44/2015 de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas.

Podrán obtener la calificación de “Sociedad Laboral” las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que cumplan los siguientes requisitos:

1.- La mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido.

2.- Ningún socio podrá poseer 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, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido.

- Que 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 caso de transgresión sobrevenida de dichos límites, la sociedad deberá acomodarse a la ley en el plazo de dieciocho meses a contar desde el primer incumplimiento.

3.- El número de horas al año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas al año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

No computará para este límite, el trabajo realizado por trabajadores con discapacidad, siempre que ésta sea igual o superior al treinta y tres por ciento.

Si se superaran dichos límites, la sociedad tiene doce meses para alcanzarlos. El órgano del que dependa el Registro de Sociedades Laborales podrá conceder hasta dos prórrogas, por un plazo máximo de doce meses cada una, previa acreditación por parte de la sociedad del avance en el proceso de adaptación.

Tanto la superación de los límites mencionados como las circunstancias que originen dicha situación, deberán ser comunicadas al Registro de Sociedades Laborales en el plazo de un mes desde que se produzcan.

4.2.- Aspectos relevantes en las modificaciones introducidas por la ley 44/2015 de 14 de octubre.

La nueva normativa que regula las sociedades laborales, introduce cambios en su competencia administrativa, se mantiene la competencia administrativa para la calificación de Sociedades Laborales en los mismos términos recogidos en la Ley 4/1997, es decir, será el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, pero incorpora la opción de emplear distintos medios electrónicos y telemáticos para obtener la calificación e inscripción.



No obstante, se simplifica la documentación necesaria para su constitución en los casos de sociedades preexistentes y se reducen las obligaciones administrativas de las sociedades laborales, suprimiendo la exigencia de comunicar periódicamente al registro administrativo las transmisiones de acciones o participaciones, limitándola a los casos en los que se alteren los límites exigidos para obtener la calificación de laboral.

En cuanto al capital social, está dividido en acciones nominativas si se trata de una Sociedad Anónima Laboral (S.A.L), o participaciones sociales en el caso de una Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral (S.L.L.), que pueden ser de clase laboral, es decir, propiedad de los trabajadores de la sociedad cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, o de clase general que serán el resto.

El capital social mínimo según Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de Julio, de la Ley de Sociedades de Capital, será para las S.A.L. de 60.000,00 € debiendo estar totalmente suscrito y, al menos desembolsado un 25% en el momento de la constitución y para las S.L.L. de 3.000,00 € debiendo estar totalmente suscrito y desembolsado en el momento de la constitución.

La ley 44/2015 de 14 de octubre, introduce, con el fin de facilitar la gestión y transmisión de las mismas, que sean de igual valor nominal que confieran los mismos derechos, lo que permite evitar posibles divergencias entre la propiedad del capital y el control efectivo de la misma. Destacando por lo tanto que la ley 4/1997 no exigía estos requisitos sino que solamente excluía la posibilidad de emitir acción sin voto en las acciones de clase laboral.

Como otra introducción llevada a cabo por la ley 44/2015, se reducen las obligaciones administrativas de las Sociedades Laborales suprimiendo la exigencia de comunicar periódicamente al Registro administrativo las transmisiones de acciones o participaciones, limitándola a los casos en los que se alteren los límites exigidos para obtener la calificación de laboral.



Con la reforma que introduce la ley 44/2015 de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas, y siempre si no existe previsión estatutaria en contra, se establece un sistema más ágil, en el que se reducen los plazos y el colectivo con derechos de preferencia. Esto es así porque se suprime el derecho de preferencia que tenían los trabajadores de duración determinada.

De tal forma que el titular debe comunicar a la Sociedad el número y los términos económicos para que ésta traslada la propuesta en un máximo de 10 días a todos los posibles interesados, que por orden de preferencia serán en primer lugar los trabajadores indefinidos no socios. Son trabajadores asalariados, contratados por tiempo indefinido o de forma temporal. Existe una limitación a la hora de contratar a trabajadores por tiempo indefinido, puesto que no pueden superar el 15% de horas trabajadas, respecto a las horas trabajadas por los socios trabajadores. En el caso de que la sociedad tenga menos de 25 trabajadores, estaríamos hablando de un 25%. Seguidos de los Socios trabajadores, son los que prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido y a la vez son propietarios de acciones o participaciones sociales de clase laboral, en su conjunto deben suponer al menos el 50,01%. Y en último lugar, estarán los Socios generales, es decir, personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, propietarios de acciones o participaciones sociales de clase general. No mantienen relación laboral con la sociedad.

Deberán manifestar su voluntad de adquisición en el plazo máximo de 20 días, desde la notificación.

Como otra incorporación, encontramos la opción de establecer en los Estatutos de constitución, los criterios de valoración de las acciones, no siendo aplicable a aquellos socios que votaron en contra.

También encontramos como novedades en la nueva ley, en cuanto al tema de la Transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral que en el caso de la extinción de la relación laboral de un socio, éste en el plazo máximo de un mes debe ofrecer la adquisición de sus



acciones. Si nadie ejerciera el derecho de adquisición conservaría la cualidad de socio, pasando sus acciones de ser de clase laboral a clase general.

Además como novedad la nueva ley incorpora la opción, en caso de embargo de acciones o participaciones o de ejecución en prenda sobre las mismas, la notificación a los no socios con contrato por tiempo indefinido.

Otra introducción que lleva a cabo referente a la adquisición de acciones y participaciones propias es que se introduce la posibilidad de adquisición por la Sociedad de sus propias acciones y participaciones. Se plantea esta opción con el fin de facilitar su transmisión en el plazo máximo de tres años a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

Transcurrido dicho plazo, las acciones o participaciones no enajenadas deberán ser amortizadas mediante reducción de capital social, salvo que en su conjunto las acciones o participaciones propias no excedan del 20% del capital social.

También incorpora la posibilidad de que la Sociedad facilite asistencia financiera a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido que no sean socios para su adquisición.

Las Sociedades laborales, además de las reservas legales, están obligadas a constituir una reserva especial que se dotará con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta alcanzar, al menos, una cifra superior al doble del capital social.

La nueva ley amplía los fines a los que se puede destinar dicha reserva, además de compensar pérdidas, podrá optar a la adquisición de sus propias acciones o participaciones, que deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

Con esta ampliación, la ley persigue como objetivo, la articulación de mecanismos para procurar el acceso de los trabajadores a la condición de socios.



Pero no debemos de olvidar una de las peculiaridades de este tipo de sociedades, y es que pueden perder la calificación de “laboral”. Como causa de la pérdida de condición laboral podemos encontrar, la superación de los límites a la hora de definir a las Sociedades Laborales, la falta de dotación, dotación insuficiente o aplicación indebida de la reserva especial o por acuerdo de la Junta General.

Su descalificación conllevará la pérdida y el reintegro de los beneficios y ayudas públicas adquiridos como consecuencia de su condición, desde el momento en el que la Sociedad incurra en la causa de descalificación.

En los Estatutos Sociales se podrá establecer como causa de disolución la pérdida de la condición de Sociedad Laboral, de la sociedad.

Otra de las incorporaciones de la ley la encontramos en lo referente a la separación y exclusión de socios.

Como causas de separación de socios podemos encontrar:

- La pérdida de calificación de “Sociedad Laboral”.
- Si la descalificación es objeto de un acuerdo en Junta General, la separación corresponderá a los socios que no votaron a favor del acuerdo.

La Sociedad Laboral podrá excluir, al socio que incumpla la ley en materia de transmisión de acciones y participaciones o al socio que realice actividades perjudiciales para los intereses de la sociedad, habiendo sido condenado con sentencia firme a indemnizar a la sociedad por daños y perjuicios.

Las acciones de los socios separados o excluidos serán ofrecidas a los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, debiendo amortizarse las acciones o participaciones no adquiridas mediante reducción del capital social.

Resaltar los Beneficios fiscales que se les otorga, como será la aplicación de una bonificación del 99% de las cuotas en el Impuesto sobre Transmisiones



Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, por la modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas y por la adquisición de bienes y derechos.

Por último los arts. 18, 19 y 20 de la ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, definen por primera vez en España lo que se conoce como sociedades participadas. Una sociedad participada por los trabajadores es una sociedad anónima (S.A.) o una sociedad de responsabilidad limitada (S.L.) que no cumple los requisitos para llegar a ser considerada como una Sociedad Laboral, pero en la que sí que existen socios que son al mismo tiempo trabajadores y/o tienen mecanismos para que los trabajadores o sus representantes participen en la sociedad. Son, por lo tanto, entidades socialmente responsables, donde los trabajadores están comprometidos en la marcha de la empresa, aunque sin llegar al extremo de las sociedades laborales.

Por lo tanto, son sociedades participadas, no solo las sociedades laborales, si no también aquellas sociedades en las que los socios-trabajadores tengan parte de capital social y derecho a voto, aunque no en los porcentajes de las sociedades laborales.

Las sociedades participadas no son un tipo nuevo de sociedad, si no sociedades que tienen determinadas características que las sitúan en el entorno de la economía social.² Sin embargo, la calificación de una sociedad como “participada” no parece que implique ninguna especialidad ni ningún cambio en la sociedad, si no que parece simplemente una distinción.

² Vid. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social



Para que se considere que existe esta participación se tiene que cumplir alguno de estos requisitos:

- Que haya trabajadores que tengan parte del capital social o participen en los resultados de la sociedad.
- Que haya trabajadores que tengan derecho a voto en la toma de decisiones de la empresa
- Que la empresa tenga una estrategia para que los trabajadores se hagan socios
- Que la empresa tenga unos principios para fomentar esta participación de los trabajadores.

Para ser una Sociedad con Participación de los Trabajadores no solo es necesario que los trabajadores formen parte de la sociedad, si no seguir además una serie de principios: la actuación tiene que ser diligente, leal, responsable y transparente, y tiene que generar de empleo estable y de calidad, así como la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.3.- Régimen de la Seguridad Social.

La Ley de Sociedades Labores 44/2015, no implica novedades sobre la regulación precedente. Pero de igual forma procederemos al análisis y encuadramiento de los socios de las sociedades laborales dentro de la normativa específica del sistema de la Seguridad Social.

Si bien la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Laborales, no desarrollaba el encuadramiento de los socios de las sociedades laborales en la Seguridad Social, la redacción inicial surge en la Ley 4/1997 que regulaba de forma expresa esta materia al indicarse que todos los socios trabajadores de



las sociedades laborales estarían afiliados al Régimen General o a alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según procediese, incluidos los miembros de los miembros de los órganos de administración, tuviesen o no competencias directivas, con derecho a la cobertura de la Seguridad Social, así como a la de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

A partir del 1 de Enero de 1998, la legislación de Seguridad Social se ve modificada, comenzando a diferenciar entre los socios “ordinarios”, de aquellos que formasen parte de los órganos de administración, así como de aquellos que poseyesen el control efectivo de la sociedad.

Por lo tanto, y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional cuadragésima tercera de la Ley 66/1997, los socios trabajadores de las sociedades mercantiles (incluiremos por lo tanto a las sociedades laborales, independientemente de sus particularidades) quedaban incluidos en el Régimen General, en condición de trabajadores por cuenta ajena, solamente en los supuestos en los que no formasen parte del órgano de administración, llevando a cabo funciones de dirección y gerencia, ni tampoco cuando, poseyesen el control efectivo de la sociedad, en relación siempre con su participación directa o indirecta en el capital social.

Por lo tanto, la inclusión del resto de circunstancias, de los socios de las sociedades laborales en el sistema de la Seguridad Social, correspondía a través del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), con la consiguiente exclusión de cobertura de desempleo y FOGASA, y en la fecha de la citada resolución, quedarían excluidos también de las contingencias profesionales (en la actualidad tiene la opción el propio trabajador de solicitar a la TGSS la inclusión de la cobertura de contingencias profesionales, incrementándose su cuota como trabajador autónomo).

Dicha situación, provocó un gran rechazo dentro del ámbito de las sociedades laborales, y una resistencia a ocupar puestos de dirección y gerencia, puesto que el mero hecho de llevar a cabo las labores de administración, conllevaba la pérdida de coberturas en cuanto a desempleo y FOGASA, cobertura que si



tenían el resto de socios, y que ellos perderían por pasar del Régimen General al RETA.

Para solucionar este problema, la Ley 50/1998 pasó a modificar el encuadramiento dentro del marco de Seguridad Social, de los socios de Sociedades Laborales, diferenciando entre:

- Socios ordinarios.
- Socios que, además de su participación social, tenían funciones directivas, como administradores societarios, percibiendo una retribución por desempeñar el cargo.
- Socios que poseyesen el control efectivo de la sociedad.

Sufriría un nuevo cambio con la Ley 4/1997, en la que establecía el encuadramiento de los socios de la siguiente manera:

- Los socios de las Sociedades Laborales, con carácter general, aún cuando formasen parte del órgano de administración, tendrían la consideración de trabajadores por cuenta ajena y por lo tanto estarían incluidos en el Régimen General, o en el especial que correspondiese por razón de la actividad de la sociedad, tendiendo derecho a las coberturas propias de Seguridad Social además de desempleo y FOGASA.
- Quedarían excluidos de la protección por desempleo y de la otorgada por el FOGASA, aquellos socios que por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por el desempeño de tal cargo, estando o no vinculados simultáneamente a la sociedad mediante una relación laboral común o especial. Asimismo, quedarían excluidos cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia y simultáneamente estén vinculados a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Dichos trabajadores, pasarían a encuadrarse dentro del Régimen General Asimilado.



- Finalmente, quedarían encuadrados dentro del RETA los socios de la sociedad laboral cuando por su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes por consanguineidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que conviviesen, alcancen al menos el 50%, salvo que puedan acreditar que el control efectivo de la sociedad requiere ser llevado a cabo por personas ajenas a las relaciones familiares.

Sin embargo, dicha regulación deja en situación desigual a los socios que por llevar a cabo las funciones de dirección y gerencia, y obtener a cambio remuneración por ello, que en ocasiones suelen ser pequeñas sociedades y por lo tanto pequeña es la remuneración, no compensa la pérdida de las protecciones señaladas.

Para solucionar este problema, la disposición adicional cuadragésima séptima de la Ley 27/2011 modificó de nuevo el encuadramiento en la Seguridad Social de los socios trabajadores de las sociedades laborales, pasando a quedar integrados en el Régimen General, sin exclusión alguna, los socios trabajadores cuando el número de socios no fuese superior a 25, aunque formasen parte del órgano de administración, tuviesen o no competencias directivas.

Como decíamos, la Ley 44/2015 no supone novedades con respecto a la regulación anterior, suponiendo tan solo una reordenación dentro del ámbito de la Ley General de la Seguridad Social, incrementándose de esta forma la seguridad jurídica en la interpretación y aplicación del ordenamiento de la Seguridad Social.

Quedan por lo tanto encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social, en condición de trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que no formen parte de los órganos de administración, con derecho a toda la cobertura social del régimen. Siempre eso sí que cumplan con las condiciones :



- No sean titulares de acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que la sociedad se haya constituido inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, estando el capital social y los derechos de voto distribuidos al 50%, con la consiguiente obligación de que en el plazo de 36 meses se ajusten al límite del 1/3, tal y como establece la Ley 44/2015.
- Cuando 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 50%.

También quedan integrados, los socios trabajadores aún cuando formen parte del órgano de administración y realicen funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, siempre que se trate de sociedades laborales y participadas cuyo número de socios no sea superior a 25.

Por otro lado, quedan incluidos en el Régimen General en condición de asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores que por su condición de administradores, realizando funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidos por ello, y con vinculación simultánea a la sociedad mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección cuando se trate de Sociedades con más de 25 socios. En este caso, queda excluida la cobertura de desempleo y del FOGASA.

Por último, quedan incluidos dentro del RETA los socios trabajadores de las sociedades laborales que, su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguineidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convive, alcancen al menos el 50%, salvo que demuestren que para llevar a cabo el control efectivo de la sociedad es necesario la contratación de personas ajenas a dichas relaciones.



4.4.- Régimen fiscal.

Para que las sociedades laborales puedan disfrutar de los beneficios fiscales previstos en la Ley es necesario que cumplan el requisito de haber obtenido la calificación de “laboral” por el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

Reuniendo tal requisito, gozarán de los beneficios fiscales vistos anteriormente con respecto al Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPYAJD).

Además cabe tener en cuenta que en el impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas, estarán exentas las prestaciones por desempleo percibidas en la modalidad de pago único, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades previstas.

La exención estará condicionada al mantenimiento durante el plazo de cinco años, de la acción, si es un trabajador autónomo o participación, si el contribuyente se hubiera integrado en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado

Por último, en el Impuesto sobre Sociedades, se les reconoce a las Sociedades Laborales la amortización libre de los elementos del inmovilizado material e inmaterial afectos a la realización de sus actividades que hayan sido adquiridos durante los cinco primeros años a partir de su calificación como Sociedad Laboral.

4.5.- Pago único de la prestación por desempleo. Medida de fomento del empleo autónomo.

La reciente reforma introducida por la Ley para la Promoción del Trabajo Autónomo, Ley 31/2015, de 9 de Septiembre, como medida para el fomento del Empleo ha abierto el abanico de posibilidades para capitalizar la prestación por



desempleo. Esto hace más fácil la entrada de socios a sociedades laborales constituidas o por el contrario ayuda a que personas emprendedoras constituyan su propia empresa. Es una gran ayuda económica que les puede dar un empujón en su nueva etapa.

Dicha capitalización consiste en la posibilidad de percibir en un solo pago la prestación por desempleo, siempre y cuando se destine a Capital social para su incorporación como socio trabajador en una Sociedad Laboral o en una Cooperativa de Trabajo Asociado, o bien se destine a Capital social necesario para constituir una sociedad mercantil (limitada o anónima), o bien sea destinado a desarrollar una actividad como trabajador por cuenta propia o autónomo.

Para poder capitalizar la prestación por desempleo, es necesario cumplir una serie de requisitos:

- 1.- Ser beneficiario de una prestación contributiva por desempleo.
- 2.- Tener pendiente de percibir, al menos tres mensualidades.
- 3.- No haber hecho uso de este derecho al pago único en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- 4.- Que la actividad a desarrollar como:
 - Trabajador autónomo, dándose de alta como tal en la Seguridad Social.
 - Socio trabajador estable (no temporal) de una sociedad laboral o cooperativa.
 - Para constituir una sociedad mercantil (limitada o anónima).
- 5.- No iniciar la actividad con anterioridad a la solicitud de la capitalización.

Se entiende que la fecha del inicio de actividad será la fecha de alta en el régimen oportuno de seguridad social, pudiéndose dar el caso de que el trabajador haya impugnado el despido que dio origen a la prestación por desempleo, en cuyo caso la solicitud no se podrá presentar hasta que no haya resolución expresa sobre el procedimiento.



6.- No haber compatibilizado el trabajo como autónomo con el cobro de la prestación por desempleo en los 24 meses anteriores.

7.- Para el caso de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADES), no podrán disfrutar del derecho de capitalización del pago único, cuando firmen un contrato de prestación de servicios con un empleador con el que hubiesen tenido anteriormente relación laboral por cuenta ajena.

Tal y como se comentaba anteriormente, las cantidades percibidas por la prestación por desempleo deben incluirse como rendimientos del trabajo al hacer la declaración de la renta anual.

Sin embargo, el RDL 4/2013, de 22 de febrero, introduce como medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en el art. 8 y con efectos desde el 1 de enero de 2013 que, estarán exentas en el IRPF la totalidad de las prestaciones por desempleo que se cobren bajo la modalidad de pago único, suprimiéndose el límite cuantitativo de 15.500,00€, siempre que se mantenga la inversión durante un plazo mínimo de 5 años.

4.6.- AEMTA Asociación de Sociedades Laborales de Castilla y León.

AEMTA es la organización que representa, defiende, fomenta y consolida el modelo empresarial de la Sociedad Laboral en Castilla y León.

Desde su nacimiento en 1995 se han comprometido en la prestación de Servicios relacionados con la Calidad en la Gestión. Gracias a su trabajo en una gran variedad de sectores, pueden gozar de una visión global de la actividad empresarial.



Por ello, ofrecen información, formación, asesoramiento en la gestión contable, fiscal y laboral, promoción de las empresas a través de la web de AEMTA, notificación de subvenciones, información sobre financiación...

Sirve, por lo tanto como herramienta de apoyo para llevar una gestión eficaz, en la que el apoyo a los emprendedores es fundamental.

4.7.- Trámites de constitución.

Son un tipo de sociedades, que requieren un trámite a mayores que el resto de sociedades, de ahí que la ley 44/2015 pretenda agilizar los trámites e incluso permitir su tramitación on line para agilizarlo.

Primeramente se debe solicitar un certificado negativo del nombre al Registro Mercantil Central, mediante una instancia normalizada. En dicha instancia se seleccionarán tres posibles nombres que se colocarán en orden de preferencia, de los cuales será el Registro Mercantil Central el que emita un certificado en el que conste, bien el nombre que podemos utilizar para denominar la sociedad a constituir o bien que ninguno de los nombres elegidos pueden ser empleados por existir alguna otra entidad con la misma denominación.

La validez del nombre concedido es de tres meses, aunque se reserva durante 6 meses, es decir, transcurridos los tres meses debemos solicitar la renovación del nombre. Sin embargo, pasados los 6 meses mencionados, el nombre habrá caducado definitivamente.

Una vez que tengamos el certificado de denominación, se debe acudir a una entidad bancaria para abrir una cuenta a nombre de la “sociedad en constitución”, ingresando el capital mínimo inicial de la sociedad. El banco entregará un certificado en el que conste, la persona que hizo el ingreso, el importe y la cuenta destino. El dinero depositado en la cuenta, se podrá utilizar posteriormente, es decir, una vez que la empresa esté registrada en el Registro Mercantil para las operaciones que lleve a cabo la sociedad, eso sí, deberemos



aportarle a la entidad bancaria las escrituras de constitución donde consten los datos registrales para que active la cuenta bancaria.

Seguidamente se deben elaborar los Estatutos, que serán las normas que regirán la sociedad. En ellos constará : nombre de la sociedad, domicilio social, objeto social, capital social, régimen de participaciones de cada socio, etc.

Es decir, debe constar las normas por las que se va a regir la sociedad, eso sí, siempre dentro de la ley. Una vez redactados los estatutos y firmados por los socios que van a constituir la sociedad, serán llevados al notario, junto con:

- El Certificado de denominación del Registro Mercantil Central.
- El Certificado bancario de la aportación.
- DNI de todos los socios.

Será el notario, quien basándose en los estatutos aportados elabore la Escritura de Constitución de la Sociedad que deberán firmar los socios para dar fe.

A continuación se debe liquidar el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, que es un impuesto que grava la constitución, aumento de capital, fusión, transformación o disolución de una sociedad.

La constitución de una sociedad quedará sujeta al Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, por la modalidad Operaciones Societarias (OS). Si bien, desde el 3 de diciembre del 2010 estarán exentos del impuesto: la constitución de sociedades, el aumento de capital, las aportaciones que efectúen los socios que no supongan aumento de capital y el traslado a España de la sede de dirección efectiva o del domicilio social de una sociedad cuando ni una ni otro estuviesen previamente situados en un Estado miembro de la Unión Europea.

Para su liquidación se emplea el modelo 600 de la Consejería de Hacienda de la Comunidad que corresponda, en un plazo de 30 días hábiles a partir del otorgamiento de escritura pública.



La peculiaridad de este tipo de sociedades, es que antes de inscribirlas en el Registro Mercantil, que sería el siguiente paso, debemos efectuar la inscripción en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad correspondiente, puesto que se trata del órgano administrativo que otorga la calificación, además del control del cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades Laborales y en su normativa de desarrollo. Depende de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Será el domicilio de la Sociedad Laboral el que determine cuál es el Registro Administrativo competente para calificar e inscribir la nueva sociedad.

Tiene un mero carácter administrativo, y encontramos su regulación en el Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

Una vez obtenida, dicha calificación, es decir, que el órgano competente haya analizado las características de la sociedad y haya determinado que cumple los requisitos necesarios para ser una sociedad laboral, se procederá a la presentación de la escritura pública junto con el certificado de inscripción en el registro administrativo de sociedades laborales en el Registro Mercantil de la provincia que le corresponda, en función del domicilio social que se haya estipulado en los estatutos de la sociedad, para proceder a su registro.

Una vez inscrita, la sociedad adquiere personalidad jurídica.

Seguidamente, se ha de tramitar ante la Agencia Tributaria la solicitud del Código de Identificación Fiscal (CIF). Se debe solicitar en este caso el CIF definitivo puesto que en la actualidad, será el notario el encargado de solicitar el CIF provisional tras la firme de la escritura pública. El plazo para solicitar el CIF definitivo es de 6 meses desde que se otorgó el provisional. Para su solicitud se presentará ante la Oficina de Gestión de la Agencia Tributaria de la provincia que le corresponda, según el domicilio social de la sociedad, el



Modelo 036, junto con la escritura de constitución, fotocopia del Dni del solicitante.

Existe la posibilidad de tramitarlo de forma telemática, necesitando para ello haber solicitado previamente ante la Fabrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT) la firma digital.

En el mismo impreso se puede solicitar el Alta en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE). Es un tributo de carácter local, que grava el ejercicio de actividades empresariales, profesionales y artísticas, se ejerzan o no en local.

Es obligatorio para toda sociedad, empresario o profesional que vaya a desarrollar una actividad. En el caso de que se vayan a realizar varias actividades, se deberán presentar el correspondiente número de altas, uno por actividad, dentro del mismo modelo.

Desde el 1 de Enero de 2003, están exentos de pago de este impuesto las personas físicas, las sociedades civiles y sociedades mercantiles, que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros.

También en el mismo modelo podemos comunicar a la Agencia Tributaria el inicio de actividad, es decir, el alta en el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) que a efectos fiscales deben presentar los empresarios, los profesionales y otros obligados tributarios.

Posteriormente se debe tramitar la afiliación en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social, es decir, tal y como hemos visto, dentro de las sociedades mercantiles y siempre cumpliendo una serie de requisitos, se encuadrará a los socios dentro del Régimen de Autónomos o del Régimen General de la Seguridad Social.

Todo ello hablando del encuadramiento de los socios, pero si la sociedad laboral va a necesitar contratar trabajadores para el desarrollo de su actividad, la empresa debe solicitar ante la Tesorería General de la Seguridad Social un



número de cuenta de cotización, y proceder por lo tanto a realizar el alta de dichos trabajadores en seguridad social.

Todos los pasos vistos serían los iniciales para comenzar a funcionar una sociedad laboral, pero además existen otros trámites que no son menos importantes como son:

- La obligatoriedad de efectuar la comunicación de apertura de un centro de trabajo, que incumbe al empresario cualquiera que sea la actividad que realice, con independencia de las comunicaciones que deban efectuarse o de las autorizaciones que deban otorgarse por otras autoridades. Para ello, dentro de los 30 días siguientes al inicio de la actividad, deberá presentar un modelo oficial ante la Autoridad Laboral (Oficina Territorial de Trabajo de la Comunidad Autónoma) competente.
- En la actualidad, el art. 21.6 de la Ley 23/2015 de 21 de Julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece que no existe obligatoriedad de diligenciar un libro de visitas como se venía haciendo, sino que dice: “ 6. Los funcionarios actuantes extenderán diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas.

Mediante Orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinarán los hechos y actos que deban incorporarse a las diligencias, su formato y su remisión a los sujetos inspeccionados, teniendo en cuenta que, en lo posible, se utilizarán medios electrónicos y que no se impondrán obligaciones a los interesados para adquirir o diligenciar cualquier clase de libros o formularios para la realización de dichas diligencias”.

- Solo en casos en los que se desarrolle la actividad en un local, habrá que solicitar ante el ayuntamiento la licencia de apertura, licencia de obras, si es que vamos a realizar acondicionamiento del local, o bien comunicación sobre cambio de titularidad de un negocio.



5.- Las Sociedades Laborales y la Economía Social.

5.1.- Definición de Economía Social.

El concepto de “Economía Social” designa a aquel conjunto de organizaciones microeconómicas caracterizadas por unos rasgos comunes marcados por una “ética social”. Por ello, lo definiremos como un conjunto de agentes que se organizan en forma de asociaciones, fundaciones, mutuales y cooperativas, en las que prima el interés general sobre el particular y en las que la toma de decisiones se realiza de modo democrático y participativo. En la economía social prevalece el trabajo sobre el capital.

La economía social es considerada la parte de la economía integrada por empresas privadas que participan en el mercado, pero cuya distribución del beneficio y toma de decisiones no están directamente ligadas con el capital aportado por los socios. Se sustituye el interés particular por el interés general y aparecen otras finalidades distintas de las estrictamente económicas. Hay quienes denominan a la economía social como “Tercer Sector”.

La noción de economía social comenzó a consolidarse en Francia durante los años setenta cuando los movimientos cooperativo, mutualista y asociativo aunaron intereses y líneas de acción, constituyendo el Comité Nacional de Enlace de las Actividades Mutualistas, Cooperativas y Asociativas (CNLAMCA) y aprobando la “Carta de la Economía Social”. Esta carta definía por primera vez la economía social como un sector marcado por una ética social al definirla como “conjunto de entidades no pertenecientes al sector público que, con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de los socios, empleando los excedentes de ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a los socios y a la sociedad”.

Posteriormente, un organismo belga, el Conseil Wallon de l'Économie Sociale, precisó más el concepto, creando un concepto más clásico: la economía social haría referencia a aquella parte de la economía integrada por organizaciones



privadas, principalmente: cooperativas, mutualidades y asociaciones cuya ética responda a las siguientes cuestiones:

- Búsqueda de servicio a sus miembros o a la colectividad antes que el lucro.
- Autonomía de gestión.
- Procesos de decisión democráticos.
- Primacía de las personas y del trabajo sobre el capital en el reparto de las rentas.

Al mismo tiempo, una comisión española, la Comisión Científica del CIRIEC, propuso una nueva definición de **economía social**: conjunto de empresas privadas creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios, asegurando o financiando, y en las que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio.

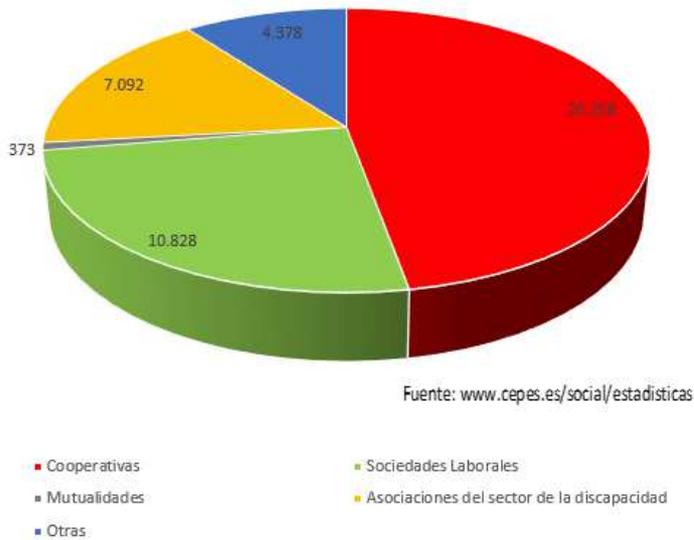
Todo ello, queda regulado en la ley 5/2011, de 29 de marzo, que tiene como objetivo establecer el marco jurídico común de un sector clave en el desarrollo de un modelo social, económico y medioambientalmente sostenible: la Economía Social, el reconocimiento del fomento y difusión del mismo.

La ley no sustituye a la normativa específica aplicable a cada una de las entidades que integran la economía social, ni tampoco a las competencias específicas que pudieran corresponder a las Comunidades Autónomas.

Las empresas de Economía Social se diferencian del resto de empresas mercantiles por estar principalmente su propiedad en manos del factor trabajo y no del capital. Son empresas, representadas por las Cooperativas y Sociedades Laborales, que surgen o se mantienen a partir de la iniciativa de un grupo de personas que deciden asociarse poniendo en común su fuerza de trabajo para la consecución de determinados fines empresariales.



Empresas de la Economía Social



Según la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), la máxima organización representante de la Economía Social en España, al cierre de 2015 existían 42.929 entidades de esta naturaleza, que generan el 10 por ciento del PIB español y el 12,5 por ciento del empleo en nuestro país.

Fuente : Dossier de prensa. Cámara de Comercio de España.

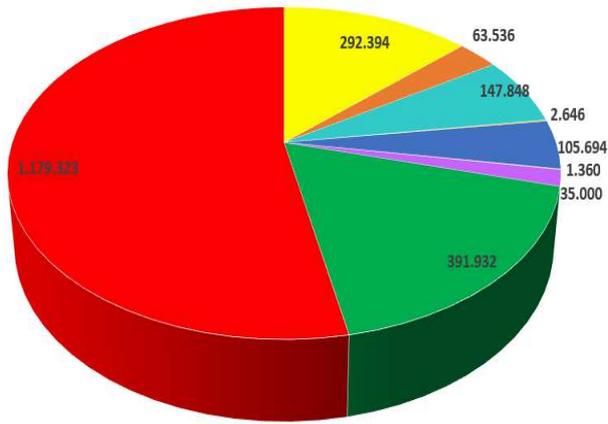
Asimismo, la Unión Europea reconoce que la Economía Social es un actor que favorece el desarrollo económico y social puesto que contribuye a mejorar la competencia eficiente de los mercados, es un foco de creación de empleo y de nuevas formas de emprender.

Debido a sus características, hacen que este tipo de sociedades estén mejor preparadas que otras organizaciones para afrontar periodos de crisis económicas.

Según la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), la máxima organización representante de la Economía Social en España, al cierre de 2015 existían 42.929 entidades de esta naturaleza, que generan el 10% del PIB español y el 12,5% del empleo en nuestro país.



Empleos Directos e Indirectos 2.219.733



Fuente: www.cepes.es/social/estadisticas

El empleo generado por la Economía Social es:



Estable, con un 80 por ciento de contratos indefinidos



No excluyente, con 128.000 empleados en riesgo de exclusión o con discapacidad



Más resiliente ante la crisis, con una destrucción de empleo inferior a la media nacional

- Nº de socios trabajadores/de trabajo y asalariados en cooperativas
- Nº de socios trabajadores y asalariados en sociedades laborales
- Nº de asalariados en otras figuras jurídicas
- Nº de trabajadores en inserción
- Nº de trabajadores con discapacidad
- Nº de trabajadores en mutualidades
- Nº de trabajadores en cofradías de pescadores
- Nº de autónomos
- Nº de agricultores y ganaderos asociados a cooperativas

Fuente : Dossier de prensa. Cámara de Comercio de España.

Una característica de las empresas de la Economía Social es que operan en todos los sectores económicos y son de todos los tamaños, desde microempresas y pymes hasta grandes corporaciones mundialmente reconocidas.

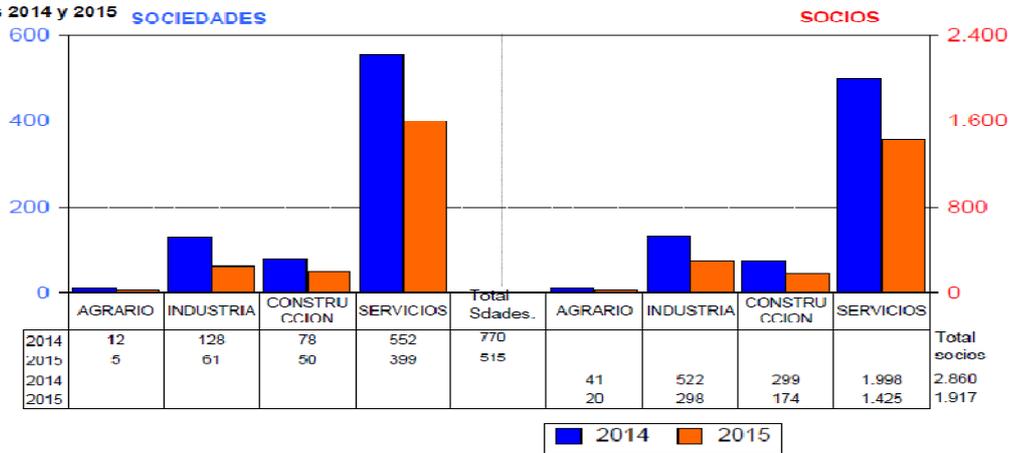


Universidad de Valladolid

LAB-G3 SOCIEDADES LABORALES REGISTRADAS

Sociedades y socios iniciales distribuidos por sector de actividad.

Años 2014 y 2015

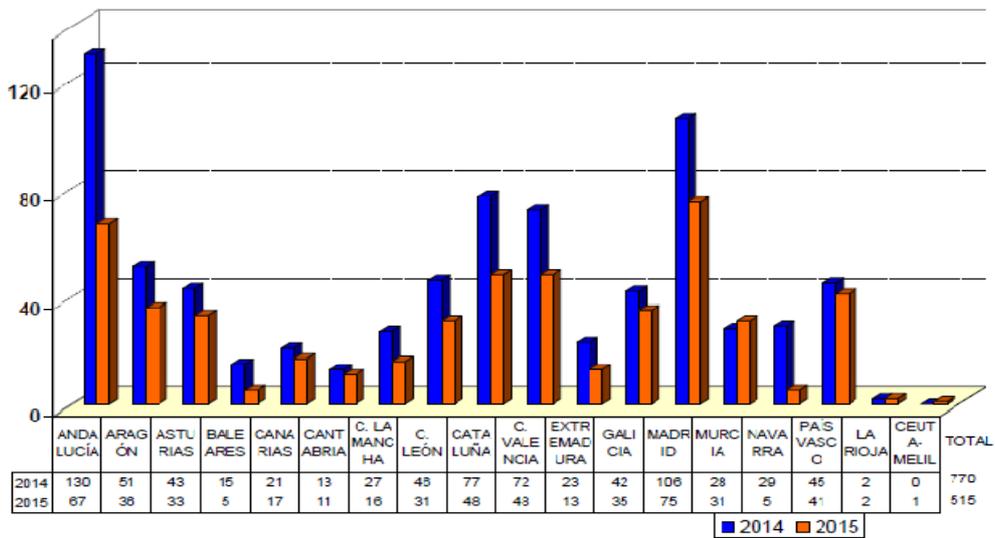


Fuente : www.empleo.gob.es

El mapa territorial de la Economía Social muestra su presencia en todas las comunidades autónomas, pero una mayor concentración en la de mayor peso económico como son Cataluña, Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana y País Vasco.

LAB-G4 SOCIEDADES LABORALES REGISTRADAS

Sociedades según comunidad autónoma. Años 2014 y 2015



Fuente : www.empleo.gob.es



Universidad de Valladolid

Las empresas englobadas dentro de la Economía Social han adquirido importancia dentro de la sociedad por los retornos que estas entidades ofrecen a la sociedad en su conjunto. No debemos olvidarnos que se fundamentan sobre los principios de solidaridad y compromiso de las personas en un proceso de ciudadanía activa e implicación en la Comunidad, generan empleo de calidad así como una mejor calidad de vida, proponiendo un marco adaptado a las nuevas formas de empresa y trabajo, son un factor de democracia y de generación de capital social, desempeñan un papel importante en el desarrollo local y la cohesión social y sobretodo contribuyen a la estabilidad y al pluralismo de los mercados económicos.

Su ventaja esencial es la distribución de la riqueza, debido a que su planteamiento personalista consigue disminuir las diferencias abismales entre las personas, tanto dentro de las empresas como entre países.

Pero no debemos olvidarnos de que el hecho de que el trabajador sea socio, lleva consigo una mayor motivación personal y profesional, al estar la entidad integrada por un pequeño grupo social, permite que se conozcan los integrantes personalmente, sus aficiones, peculiaridades y especialidades.

Naturalmente, también hay inconvenientes, incluso para quienes sigan correctamente la filosofía cooperativa. Existe el riesgo de abusar de sus ventajas, lo que puede hacer se convierta en un inconveniente.

Puede ser por ejemplo la falta de participación efectiva, con demasiada frecuencia el deseo de participar en la dirección y marcha de la entidad, reivindicado con toda legitimidad e ilusión en el momento de su creación, pasa a ser con el paso del tiempo una obligación desagradable, dejando de asumirse y sintiendo incluso rechazo. A partir de este momento, desaparece el espíritu que le daba vida y queda abocada a los peores riesgos.



5.3.- El Plan de Internacionalización de la Economía Social.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Cámara de Comercio de España y la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), con el apoyo de la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA) y la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL), han desarrollado el **Plan de Internacionalización de la Economía Social** para promover la apertura de las entidades de la Economía Social a los mercados exteriores con el fin de mejorar la competitividad de las empresas.

El sector exterior se ha configurado como el motor de salida de la crisis económica de España, por lo que su papel será el de mitigar y superar la débil demanda interna. Por ello, es necesario contar con una estrategia de medio y largo plazo que permita la adecuada articulación y modernización de los mecanismos impulsores de la internacionalización de la economía española. Esta estrategia buscar por lo tanto que la contribución positiva permanente a la renta y al empleo por parte del sector exterior se configure como uno de los pilares del nuevo modelo de crecimiento económico para España, tomando como referencia los modelos económicos de países más abiertos y con mayor renta.

Por todo lo expuesto, el Plan de Internacionalización constituye la política de fomento de la internacionalización de la economía y la empresa española, es decir, el conjunto de actuaciones a desarrollar por el sector público y privado para facilitar y reforzar la dimensión internacional de la economía española y fomentar la presencia exterior de las empresas y de los emprendedores como factores de estabilidad, crecimiento y generación de empleo.

La Unión Europea cuenta con departamentos y grupos de trabajo específicos de Economía Social en todas sus instituciones, reconociendo de este modo que la Economía Social es mucho más que una variable de ajuste de la economía. Las empresas y entidades de la Economía Social han demostrado



que es posible aunar rentabilidad social y económica, generando empleo incluso en épocas de recesión.

6.- Conclusiones.

A modo de conclusión final, cabría destacar el protagonismo que toman los socios trabajadores en la empresa, promoviendo un sistema democrático y plural de trabajo y decisión. Se apuesta por lo tanto por un empleo estable y de calidad, donde se fomenta la participación e implicación de los trabajadores en la toma de decisiones. Fomenta igualmente la vida laboral y personal, permitiendo que sean los socios trabajadores quienes estipulen y marquen las normas de trabajo.

Además de favorecer el empleo, son un tipo de sociedades que se comprometen con el entorno al tener una gran vinculación con territorio en el que se asientan.

La ley 44/2015 de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas, será la norma encargada de consolidar de cara al futuro el éxito ya constatado de un modelo de participación de los trabajadores en la empresa, moderno e integrado en las tendencias más innovadoras y de carácter más avanzado de propiedad y de gestión participativa y democrática de la empresa, fundamentado en recomendaciones y directivas de la Unión Europea.

Además busca el equilibrio entre los incentivos fiscales, alejados de la consideración de ayudas del estado, a cambio de contrapartidas de carácter re-inversor de los beneficios y de renuncia a una parte de ellos, para cumplir fines sociales dirigidos a facilitar la integración como socios de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

En cuanto al encuadramiento dentro de los socios trabajadores de las Sociedades Laborales en la Seguridad Social, no ha sufrido modificaciones, tan solo una reordenación dentro del ámbito de la Ley General de la Seguridad



Social, incrementándose de esta forma la seguridad jurídica en la interpretación y aplicación del ordenamiento de la Seguridad Social.

Como medida para fomentar el autoempleo, y en nuestro caso la participación de los socios en la propiedad de las entidades, los socios de las sociedades laborales que tengan derecho a la prestación por desempleo, tendrán la opción de capitalizar la cantidad que le corresponda, llegando incluso a recibir de una sola vez el 100%, haciendo más fácil el acceso por parte de los trabajadores a la compra de acciones. Además, para evitar que los socios que desarrollen las labores de dirección y gerencia se encuentren en situación de desventaja con respecto al resto de los socios, podrán cotizar en el régimen general de la seguridad social, teniendo por lo tanto derecho a la prestación por desempleo y FOGASA para evitar diferencias. Otra medida más para fomentar el desarrollo de dichas entidades.

No debemos olvidarnos que además de fomentar el empleo, también serán las encargadas de fomentar la economía social, es decir, la puesta en práctica de una economía al servicio de las personas y no de las personas al servicio de la economía. Son entidades que forman parte de la Economía Social, junto con las cooperativas, mutualidades, centros especiales de empleo, empresas de inserción, cofradías de pescadores, asociaciones y fundaciones con actividad económica y que por lo tanto se orientan bajo los principios de : Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, Reparto equitativo y social de los beneficios, Solidaridad. Favorece el desarrollo local, generación de empleo estable y de calidad, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, cohesión social, inserción de personas en riesgos de exclusión, consolidación de la vida personal, familiar y laboral y compromiso por la sostenibilidad, Independencia frente a los poderes públicos.....

Por todo lo expuesto, como hemos visto han sufrido en los últimos años un ligero crecimiento, 2014 finalizó con un aumento del empleo en cooperativas y sociedades laborales. Según los últimos datos publicados por la Dirección General del Trabajo Autónomo, Economía Social y RSE, del Gobierno de



España, basados en el número de afiliaciones a la Seguridad Social, a 31 de diciembre de 2014 trabajaban en España un total de 355.930 personas en cooperativas y sociedades laborales, 5.687 empleados más (1,6%) que en la misma fecha del año anterior.

De las 355.930 personas empleadas, 292.394 trabajan en cooperativas, 15.186 en sociedades anónimas laborales y 48.350 en sociedades limitadas laborales. Por sectores, los servicios son los que mayor volumen de empleo generan, con 227.889 trabajadores, seguido de la industria (78.294 empleos), la agricultura (34.150) y la construcción (15.597 empleos).

En el último año, el empleo en cooperativas ha crecido un 2%, el de las sociedades anónimas laborales ha retrocedido en un 3,6% y el de las sociedades limitadas laborales ha aumentado en un 1,3%. El sector servicios ha liderado en 2014 la creación de empleo en la economía social, con una ganancia de trabajadores del 2,4% (5.396 más).

Por desgracia en el 2015, y no contando con datos oficiales por el momento, guiándonos por las gráficas, podemos constatar un ligero descenso en la generación de este tipo de empleo, algo que podemos achacar a los últimos coletazos de la crisis.



7.- Bibliografía.

- Ley 44/2015, de 14 de Octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.
- Ley 31/2015, de 9 de Septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.
- Ley 10/2009, de 17 de Diciembre, de Medidas Financieras.
- Ley 23/2015, de 21 de Julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- www.aemta.es
- www.empleo.gob.es
- www.sepe.es
- www.confianz.es (Artículo Noviembre 2015, número 5).
- Manual Feves (Sociedades Laborales).
- Guía Práctica de Sociedades de Responsabilidad Limitada. Edición Segunda. Lefebvre. El Derecho.
- Guía Laboral: El trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y el Trabajo Asociado. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- RDL 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- RDL 4/2013, de 22 de febrero, sobre medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (art 8).
- R.D.L. 1/2010, de 2 de Julio, de la Ley de Sociedades de Capital.

