



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES

Presentado por Leire Herrera Gutiérrez

Tutorizado por Laura González Pachón

Segovia, 21 de mayo de 2020

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. La Sociedades Anónima y la Economía Social.	3
1.1 ¿Qué es la Economía Social? Definición, principios y características	3
1.2 Desarrollo de la Economía Social	4
1.3 Origen de las Sociedades Anónimas	6
CAPÍTULO II. Composición y desarrollo de las Sociedades Anónimas Laborales.	3
2.1 Concepto y evolución histórica de las sociedades anónimas laborales	8
2.1.1 Concepto	8
2.1.2 Evolución histórica	8
2.2 Marco normativo	10
2.3 Constitución de la sociedad	11
2.3.1 Otros requisitos	12
2.4 Régimen jurídico	12
2.4.1 Capital social	12
2.4.2 Límite general en la participación individual de los socios	13
2.5 Transmisiones, adquisiciones y valoración	14
2.5.1 Transmisiones	14
2.5.2 Adquisiciones	15
2.5.3 Valoración de las acciones en caso de transmisión o amortización	16
2.6 Pérdida de calificación	17
CAPÍTULO III. Beneficios fiscales de una sociedad anónima.	8
3.1 Beneficios fiscales	19
3.1.1 Beneficios fiscales generales	19
3.1.2 Otros beneficios fiscales	20
CAPÍTULO IV. Sociedades participadas por los trabajadores. Diferencias entre una SRL y una SAL	19
4.1 Concepto de sociedad participada	23
4.2 Técnicas de PFT	23
4.3 Sociedad anónima laboral vs sociedad laboral de responsabilidad limitada	24
CAPÍTULO V. Las Sociedades Laborales: número de sociedades, relación por CCAA, número de trabajadores, tipos, etc.	23
5.1 Distribución por tipo de empresa	27
5.1.1 Nivel de facturación	28
5.2 Evolución de los trabajadores en las sociedades laborales	29
5.3 Evolución de las sociedades laborales	30

5.4 Número de sociedades laborales en 2018 por Comunidad Autónoma	31
5.5 Número de trabajadores por Comunidad Autónoma	32
CAPÍTULO VI. Algunos ejemplos de Sociedades Anónimas Laborales.....	25
6.1 VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, SAL.....	34
6.1.1 Empleados y su evolución	35
6.1.2 Estructura corporativa	35
6.1.3 Vinculaciones financieras.....	36
6.1.4 Evolución de ventas	37
6.2 INDUSTRIAS LANEKO SAL.....	38
6.2.1 Misión, visión y valores.....	38
6.2.2 Evolución de empleados	39
6.2.3 Órgano de administración.....	39
6.2.4 Ventas.....	40
6.3 IZAR CUTTING TOOLS SAL	42
6.3.1 Visión, misión y valores de la sociedad	42
6.3.2 Trabajadores: selección/promoción de personas, formación y desarrollo profesional. Absentismo.....	42
6.3.3 Estructura de gobierno	44
6.3.4 Estructura organizativa	44
6.3.5 Propiedad	44
6.3.6 Grupos de interés: comunicación y diálogo	45
6.3.7 Ventas.....	45
6.4.1 Misión, visión y valores.....	46
6.4.2 Estructura organizativa.....	47
6.4.3 Responsabilidad social, grupos de interés y pilares estratégicos	48
6.4.4 Trabajadores.....	49
6.4.5 Ventas.....	50
CONCLUSIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

INTRODUCCIÓN

En este Trabajo de Fin de Grado (en adelante TFG) nos vamos a centrar en las Sociedades Anónimas Laborales, en cómo se constituyen, quiénes las conforman, las diferencias existentes respecto a las Sociedades Laborales de Responsabilidad Limitada, así como en su integración en la llamada Economía.

Para ello, se comenzará ofreciendo una visión general de las Sociedades Anónimas Laborales intercalando su desarrollo teórico con una visión práctica de las mismas.

En el momento en el que se crea una empresa y se quiere constituir en una sociedad se tiene que tener en cuenta que el abanico que se nos abre es bastante amplio, por ello es importante tener en cuenta diversos factores tales como el número de trabajadores que va a tener nuestra empresa, el capital social, el sector al que nos vamos a dedicar, etc.

Como consecuencia de la crisis que azotó a España desde el año 2008 y junto a las secuelas que aún quedan, las Sociedades Laborales se vieron afectadas, ya que el número de sociedades existentes se vio disminuido a pesar de que poco a poco comenzaron a recuperarse y a elevar de nuevo sus ingresos y el número de empleados contratados.

Por lo tanto, vamos a guiar y sintetizar cómo funcionan este tipo de sociedades que para muchos son desconocidas a pesar de las ventajas que representan. Asimismo, se va a ahondar en su financiación y en su estructura de conformidad a las novedades que en materia legislativa se ha producido.

A lo largo del presente TFG vamos a diferenciar los dos grandes grupos que existen, en cuanto a sociedades se refiere con el fin de situar la Sociedad Anónima Laboral objeto de nuestro estudio:

Sociedades personalistas con un marcado régimen de responsabilidad y régimen de aportaciones sociales, entre las que destacamos la sociedad colectiva y la sociedad comanditaria simple.

Sociedades capitalistas que, al contrario de las anteriores, presentan un régimen de responsabilidad limitado y con importantes diferencias en los que a las aportaciones y transmisión se refiere. Las principales sociedades capitalistas son la Sociedad Anónimas (S.A), Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.L) y la Sociedad Comanditaria por Acciones.

CAPÍTULO I. La Sociedades Anónimas y la Economía Social.

1.1 ¿Qué es la Economía Social? Definición, principios y características

Como un *príus* al estudio de la naturaleza de las Sociedades Anónimas Laborales se hace necesario su emplazamiento en la llamada *economía social*. La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, la define como el conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el art. 4 de dicha Ley, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, el interés general económico o social, o ambos. Esta se compone de cuatro principios orientadores¹:

1. Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, se prioriza la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados, en vez del capital social aportado.
2. Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica, sobre todo, en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por los socios o miembros.
3. Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad para favorecer el compromiso, por ejemplo, con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, etc.
4. Independencia respecto a los poderes públicos.

Además, dicha definición viene también establecida en la Carta de principios de la Economía Social (*Social Economy Europe*, asociación que representa a dicha Economía) cuyos principios son los siguientes:

1. Adhesión voluntaria y abierta.
2. Primacía de las personas y del objetivo social frente al capital.
3. Son organizaciones democráticas.
4. Se combinan intereses generales con los personales.
5. Aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
6. Autonomía de gestión.

España no es el único país que ha aprobado una Ley de Economía Social, hay más países que lo han hecho como, por ejemplo, Bélgica, Grecia, Portugal, etc.

También hay que tener en cuenta que este tipo de Economía a su vez se divide en dos subsectores²:

1. Subsector de mercado: engloba a las cooperativas, mutuas, grupos empresariales controlados por entidades de la Economía Social, instituciones no lucrativas, etc. Haciendo hincapié en las Sociedades Laborales podemos ver que tienen cabida en este subsector.

¹ Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Boletín Oficial del Estado, nº76, 2011, 30 de marzo

² Monzón, J., Chaves, R. (2017) Evolución de la economía social en la Unión Europea. Comité Económico y Social Europeo. Recuperado de: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/ge-04-17-875-es-n.pdf>

2. Subsector de no mercado: formado por asociaciones y fundaciones. Estas se denominan así porque prácticamente toda su producción la suministran gratuitamente o a precios poco significativos.

1.2 Desarrollo de la Economía Social

La Economía Social³ surge en el siglo XVIII, pero no es hasta el siglo XIX cuando empieza a desarrollarse en otros países europeos como Italia, España, etc. Centrándonos en España, existen diversos artículos de la CE que hacen referencia a ella como, por ejemplo, el art. 1.1, art. 129.2, los arts. 40 y 41, etc.

Desde 1990, en nuestro país este tipo de Economía comienza a tener un mayor reconocimiento por parte de las instituciones públicas, de hecho, se crea el Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social, cuando este desaparece toma las riendas la Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Además, hay que destacar que debido a que las competencias están muy descentralizadas existen diversas normas sustantivas y que su regulación se encuentra dentro del marco autonómico.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que en los últimos años se ha impulsado en España mucho el autoempleo, de hecho, este tipo de políticas han tenido como consecuencia que actualmente más de 2 millones de trabajadores sean autónomos y, a su vez, muchos de ellos tengan empleados a su cargo. A su vez, resaltar que las sociedades laborales junto con las cooperativas dan trabajo a más de 335.000 personas.⁴

Como podemos ver en el gráfico de sectores se han incluido las diferentes entidades que forman parte de la Economía Social; y a colación de lo dicho en el anterior párrafo sobre la cantidad de trabajadores, podemos observar como las sociedades laborales forman uno de los sectores más grandes dentro de esta Economía, tan solo superados por las cooperativas

³ Monzón, J., Chaves, R. (2017) Evolución de la economía social en la Unión Europea. Comité Económico y Social Europeo. Recuperado de: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/ge-04-17-875-es-n.pdf>

⁴ 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. Boletín Oficial del Estado, nº 217, 2015, 10 de septiembre

LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y LA ECONOMÍA SOCIAL

Gráfico 1.1 Tipos societarios



Fuente: Recuperado de CIRIEC. Copyright 2011. Reprinted with permission.

Como ya hemos visto, las Sociedades Laborales se encuentran dentro de la denominada Economía Social, ya que forman parte del conjunto empresarial que es dicha Economía. A continuación, voy a indicar cuáles son las entidades que la componen⁵:

1. Las cooperativas
2. Las Sociedades Laborales
3. Las Mutualidades
4. Los Centros Especiales de Empleo
5. Las Empresas de Inserción
6. Las Cofradías de Pescadores
7. Las Fundiciones

Así⁶ mismo, el Comité Económico y Social Europeo, también llamado CESE, estableció a través del Dictamen “Espíritu empresarial social y las empresas sociales” una serie de características comunes para todas las empresas que forman parte de la Economía Social:

1. Perseguir sobre todo objetivos sociales y no el ánimo de lucro
2. Intentar reinvertir los excedentes, en vez de repartírselo entre los accionistas
3. Ser productores de bienes y servicios
4. La existencia de varias formas jurídicas
5. Ser entidades independientes

Por último, hay que destacar que la red europea de investigación ha planteado nuevos criterios para poder englobar mejor, dentro de la Economía Social, a las entidades que acabamos de mencionar y, para ello, establece tres bloques:

⁵ Confederación Empresarial Española de la Economía Social. Recuperado de: https://www.cepes.es/social/econ_social_que_es

⁶ INT/589, de 26 de octubre de 2011. Recuperado de: <https://studylib.es/doc/204832/esp%C3%ADritu-empresarial-social-y-las-empresas-sociales>

1. La dimensión económica y empresarial, a esta pertenecerían las sociedades laborales
2. La dimensión social
3. La dimensión participativa

1.3 Origen de las Sociedades Anónimas

Las Sociedades Anónimas, denominadas compañías anónimas, en principio nacieron para poder financiar la explotación del comercio trasatlántico, debido a los descubrimientos de portugueses y españoles en el siglo XV y XVI, es decir, el nacimiento del comercio entre Europa y Asia⁷.

A partir de los siglos XVIII-XIX comenzaron a utilizarse para construir infraestructuras, lo que se consiguió con esto fue privatizar este tipo societario, ya que dejó de ser el único tipo de sociedad que servía para acumular capital. Fue en el siglo XIX cuando se comenzaron a formular las primeras teorías de personalidad jurídica de sociedades con un tipo de estructura corporativa. Además, se intenta que tanto las sociedades personalistas como las corporativistas tengan una base teórica contractual común, la cual se consigue gracias al reconocimiento de personalidad jurídica a ambas.

Después⁸, durante los siglos XVIII y XIX se comienzan a utilizar para construir infraestructuras, bancos... Lo que se consigue con esto es privatizar este tipo societario porque deja de ser el único tipo de sociedad que sirve para acumular capital.

A lo largo del siglo XIX se comenzaron a formular las primeras teorías de personalidad jurídica de sociedades con un tipo de estructura corporativa. Además, se intenta que tanto las sociedades personalistas como las corporativistas tengan una base teórica contractual común, la cual se consigue gracias al reconocimiento de personalidad jurídica a ambas.

De hecho, al principio, solo se conocían dos tipos societarios (sociedad colectiva y sociedad comanditaria) que no eran las más acordes para el comercio a larga distancia, debido a la distribución de los socios colectivos y a las necesidades colectivas, ya que el dinero que se necesitaba desembolsar era muy elevado y existía un riesgo de disolución muy alto lo que conllevaría el desarrollo de estos proyectos o negocios a largo plazo.

⁷ Alfaro, J. (2016). *Almacén de Derecho*. Madrid: Almacén de Derecho. Recuperado de: <https://almacendederecho.org/una-breve-historia-la-sociedad-anonima-comercio-transoceanico/>

⁸ Alfaro, J. (2016). *Almacén de Derecho*. Madrid: Almacén de Derecho. Recuperado de: <https://almacendederecho.org/una-breve-historia-la-sociedad-anonima-comercio-transoceanico/>

CAPÍTULO II. Composición y desarrollo de las Sociedades Anónimas Laborales.

2.1 Concepto y evolución histórica de las sociedades anónimas laborales

2.1.1 Concepto

A tenor de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, en su artículo 1 se establece que las sociedades laborales son “aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la presente ley.”

2.1.2 Evolución histórica

Las Sociedades Anónimas Laborales nacieron por el nuevo paradigma que se vivía en España. Se habían cerrado varias empresas, el sector industrial no estaba pasando por su mejor momento y se estaban ⁹perdiendo numerosos puestos de trabajo.

Por todo esto, los trabajadores comenzaron a adoptar nuevos métodos de creación de empleo (comenzaron a constituir sociedades anónimas laborales)

Todo esto hizo que la empresa tal y cómo se conocía cambiara, debido a que se exigió un cambio de forma jurídica, de titularidad de empresa, etc.

Antes de la formación de las SAL como tal, eran las Sociedades Civiles y Mercantiles las que obtenían dicho calificativo de laboral, siempre y cuando cumplieran las condiciones establecidas en las Orden Ministerial establecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Debido a esto, había una gran inseguridad jurídica y con la elaboración de la Ley 15/1986, de 25 de abril de Sociedades Anónimas Laborales se intentó acabar con ello, tal y como se establece en la propia Ley de 1986, en ella se define el carácter de este tipo de Sociedades y se marcan los requisitos para considerarlas laborales, al igual que se establecen sistemas de control para que se utilice de manera correcta dicha figura societaria.

Según ha ido avanzando el tiempo ha sido necesaria la actualización de esta Ley, adecuarla a la nueva situación y al nuevo marco normativo. Le han afectado diversas reformas, entre las que podemos destacar las siguientes: la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal; la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales; la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, o el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobada por el Real decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Además, podemos destacar¹⁰ que existen otros tipos societarios especiales a parte de las Sociedades Anónimas Laborales que vamos a nombrar y analizar brevemente a continuación:

1) SOCIEDAD UNIPERSONAL

Viene regulada en la LSL, arts. 12-17, puede ser tanto limitada como anónima. La Ley hace referencia a ella cuando la constituye un único fundador o socio o bien la que llegue a serlo por dos o más socios y se convierte en unipersonal después; esta puede

⁹ Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, nº 103, 1986, 30 de abril

¹⁰ Broseta, M; Martínez, F. (2019) Manual de Derecho Mercantil. Tecnos. Volumen 1 (nº26)

ser tanto originaria como sobrevenida. Debe reflejarse en el Registro Mercantil y deberá comunicarse si el socio cambia o si después existieran más. Dicha situación de unipersonalidad tiene que hacerse constar en los documentos.

El socio va a responder de manera personal, solidaria e ilimitada de las deudas que adquiriera en el caso de que no inscriba la sociedad en el RM. Relativo al régimen jurídico, el socio único va "actuar" como la junta general; y los contratos realizados se deben reflejar de manera documental.

2) SOCIEDAD COMANDITARIA POR ACCIONES

Regulado por el RD Legislativo 1/2010, de 2010 por el que se aprueba el Texto Refundido de la LSC, junto con lo establecido en el Reglamento del Registro Mercantil. Esta sociedad se dedica a una actividad mercantil y, en este caso, la responsabilidad va a ser ilimitada para unos, es decir, para los socios colectivos y para otros limitada, a los que se van a denominar socios comanditarios.

Es un tipo de sociedad muy poco utilizada. El capital social está compuesto por todas las aportaciones de los socios y, por lo menos, una responderá de las deudas sociales (art. 1.4 LSC). Su capital no tiene máximo, pero sí un mínimo de 60.00€. Las decisiones se toman en la JG.

Los socios colectivos responden solidaria, personal e ilimitadamente de las deudas y la ausencia de uno de ellos, en principio, supone la disolución de la sociedad.

3) SOCIEDAD ANÓNIMA DEPORTIVA

Viene regulada por la Ley 10/1990, de 15 de octubre del Deporte que obliga a constituirse en Sociedad Anónima Deportiva "SAD" a los clubes profesionales que compiten en competencias estatales. Es un tipo de sociedad que dista mucho de una sociedad anónima típica.

Uno de los temas más importantes es el capital, ya que es necesario controlarlo para que no altere la competición. En esta sociedad es necesario que el capital social se divida en acciones nominativas, desembolsando de manera íntegra el dinero, las no dinerarias no se admiten. Cualquier transmisión de acciones que supere el 5% del capital social se tendrá que comunicar al Consejo Superior de Deportes, este va a poder denegar la transmisión de las acciones cuando considere que pueda viciar o corromper la propia competición.

4) SOCIEDADES PROFESIONALES

Nacen porque los profesionales liberales se agrupan por diversos temas como, por ejemplo, compartir gastos. Están reguladas por la Ley 2/2007, de 15 de marzo.

Existen varias categorías:

1. Sociedades instrumentales: cada profesional tiene su independencia, es decir, es una sociedad interna; quedan fuera de la Ley mencionada anteriormente.
2. Sociedad interna de comunicación de ganancias: tampoco queda dentro de la aplicación de la Ley 2/2007.

3. Sociedad de intermediación de servicios profesionales: ofrecen servicios profesionales liberales, pero no los presta directamente la sociedad, su objeto social es actuar como intermediador. Tampoco está dentro de la Ley.

A las únicas sociedades a las que hace referencia la Ley 2/2007 es a las profesionales en sentido estricto, es decir, cuando es la propia sociedad la que presta los servicios y está inscrita en el Colegio profesional que corresponde. Pueden adoptar cualquier forma societaria, por lo que se rigen por la Ley de Sociedades profesionales y de manera supletoria por la que corresponda a la forma societaria elegida. La mayoría del capital y el derecho a voto tiene que pertenecer a socios profesionales. Se tienen que inscribir en el Registro Mercantil y en el Registro de Sociedades Profesionales, cualquier cambio relativo a los socios deberá inscribirse en el Registro Mercantil.

La responsabilidad de los socios va a depender del tipo societario adoptado; se establece una regla general para el caso de deudas sociales derivadas de los actos profesionales tal y como establece el art. 11, la sociedad responde de manera solidaria y los profesionales que hayan actuado (sean socios o no). En principio, no se puede transmitir la condición de socio profesional, excepto si todos los socios o su mayoría están de acuerdo; además, la sociedad tiene derecho de separación.

5) SOCIEDADES MERCANTILES CON CAPITAL PÚBLICO

Quedan reguladas por la Constitución Española, concretamente en su art. 128, en el que se establece la posibilidad de que los poderes públicos intervengan en la economía, es una "coinciativa". Por otro lado, también están reguladas por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y por la Ley de Sociedades de Capital, salvo lo dispuesto en las disposiciones administrativas generales y especiales.

Se organizan como un grupo de sociedades y al frente de todas está una entidad o instituto; suelen ser unipersonales. Dentro de ellas podemos destacar la sociedad anónima pública unipersonal (SAPU) constituida solo por un ente público.

Su funcionamiento es como el de las sociedades mercantiles, aunque en parte están sometidas a algunas reglas de carácter público.

2.2 Marco normativo

Este tipo societario está regulado por la ley 45/2015, de 14 de octubre, sociedades laborales y participadas (LSLP), antes estuvo regulado por la Ley 44/2015 y la primera de todas fue la Ley de sociedades laborales de 1997.

Cabría destacar que en la propia LSLP viene establecido como Derecho supletorio de esta, en nuestro caso siendo sociedad laboral anónima, la Ley de Sociedades de Capital; tal y como pone en su Disposición Final Tercera "en lo no previsto en esta ley, serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad, según la forma que ostenten."

También se encuentra recogida en la Constitución Española (CE) en los artículos 38 y 192.2. El art. 38 CE reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, al igual que se encomienda a los poderes públicos el deber de garantizar y proteger su ejercicio. Por

otro lado, el art. 129.2 CE en él los poderes públicos asumen el deber de promover todas las formas de participación en la empresa y de fomentar las sociedades cooperativas; junto con que van a tener que poner o dar facilidades a los propios trabajadores para que tengan acceso a la propiedad de los medios de producción.

2.3 Constitución de la sociedad

La constitución de una sociedad anónima laboral va a depender de si es de nueva creación o si ya estaba creada.

Las sociedades de nueva creación para que sean consideradas o calificadas como laborales tendrán que aportar copia autorizada de la escritura, en la cual tendrá que constar la voluntad expresa de los otorgantes de fundar dichas sociedades. En el caso de que la sociedad ya existiera y, por lo tanto, no fuera de nueva creación, tendrán que aportar la certificación literal del Registro Mercantil sobre los asientos vigentes de esta, una copia de la escritura en la que estén elevados a público los acuerdos de la Junta General favorables a la calificación de la sociedades laborales y la modificación de los propios estatutos para adaptarlos a lo que estipula la ley, junto con el Libro registro de acciones nominativas o el Libro registro de socios que refleje la titularidad de las acciones en nuestro caso por ser sociedad anónima¹¹.

Los trámites que tendremos que realizar para la inscripción y la calificación de la sociedad como laboral lo podremos hacer a través de los medios informáticos y telemáticos que se habiliten o faciliten para ello¹².

Va a corresponder al Ministerio de Empleo y Seguridad Social o al órgano competente de las CCAA correspondientes el otorgamiento de la calificación de “Sociedad Laboral”, el cumplimiento de los requisitos que la ley estipule y el tener la facultad para poder resolver sobre la descalificación. La autoridad que otorga la calificación va a tener eficacia en todo el territorio nacional. Para ello, se va a proceder a realizar ciertas actuaciones en las que se va a armonizar, colaborar e informar entre el Registro de Empleo y Seguridad Social, el Registro Mercantil y de las CCAA¹³.

A la hora de proceder a la denominación de la sociedad es necesario que figure “Sociedad Anónima Laboral” o su abreviatura “SAL”, para que se incluya el calificativo “laboral” la sociedad debe tener esa calificación; de hecho, tiene que constar en su documentación, correspondencia, notas de pedido, facturas y en todos los anuncios que publiquen por disposición legal o estatutaria¹⁴.

La sociedad, desde el momento en el que se inscribe en el Registro Mercantil, tiene personalidad jurídica. En nuestro caso, al ser una sociedad anónima con la calificación de laboral se tendrá que aportar el certificado que acredita que la sociedad ha sido calificada como tal por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o por el órgano competente de la CCAA. Va a constar en el Registro Mercantil dicho carácter laboral a través de una nota marginal en la hoja abierta a la sociedad, en el plazo y forma establecidos en el reglamento correspondiente, con

¹¹ Art. 2.2 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

¹² Art. 2.3 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

¹³ Art. 2.4 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

¹⁴ Art. 3 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

notificación al registro administrativo. De hecho, el RM no va a poder realizar ninguna modificaciones de estatutos de una sociedad laboral cuando esto afecte a su denominación, domicilio social, composición del capital social o régimen de transmisión de las acciones, sin que se haya aportado un certificado del Registro de Sociedades Laborales correspondiente, o la resolución favorable en la que se establezca que la modificación no afecta a la calificación de la sociedad como laboral, o la anotación registral del cambio de domicilio. De hecho, van a ser los propios Registradores los que van a remitir la nota simple informativa de la práctica de los asientos que afecten a la extinción y constitución de las sociedades laborales. Si la sociedad laboral trasladara su domicilio tendría que comunicárselo a la autoridad competente¹⁵.

2.3.1 Otros requisitos

Cuando se haya procedido a inscribir a la sociedad en el Registro Mercantil, esta va a adquirir directamente personalidad jurídica. Hay que tener en cuenta que esto no va a ser suficiente para que la sociedad se ponga en marcha de manera legal y, por ello, deberá cumplir también con los siguientes requisitos:

Uno de los requisitos que debe cumplir una SA para considerarse como SAL es que el número de horas al año trabajadas por los trabajadores indefinidos que no sean socios no sea superior al 49% del cómputo global de horas al año que hayan trabajado en su conjunto los socios trabajadores. Es uno de los requisitos que más problemas ha traído, de hecho, ha sido el más susceptible a cambios con las diferentes leyes, en la LSL, por ejemplo, el porcentaje que se pedía era diferente. El límite establecido actualmente es fijo y sin atender al número de socios que tiene la sociedad en otro caso, a la PSL de 2009 se proponía acabar con este requisito y, por otro lado, la PLSL de 2013 proponía que siguiera en pie pero con ciertas modificaciones¹⁶.

2.4 Régimen jurídico

2.4.1 Capital social

El capital social de una S.A.L va a estar dividido bien en acciones nominativas, van a tener el mismo valor nominal entre ellas y van a dar los mismos derechos económicos¹⁷.

Estas acciones van a estar divididas en 2 clases:

- Acciones que son propiedad de trabajadores con una relación laboral por tiempo indefinido, denominadas como clase laboral.
- El resto, es decir, las de clase general.

Si se da el caso de que por una transmisión las acciones van a cambiar de clase, van a poder ser los propios administradores los que modifiquen los artículos del Estatuto que se vean

¹⁵ Art. 4 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

¹⁶ Art. 1 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

¹⁷ Art. 5 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

afectados, otorgando siempre la escritura pública que se tendrá que inscribir en el Registro Mercantil.

La finalidad de que el capital social pertenezca mayoritariamente a los socios trabajadores viene influida por dos objetivos:

- Que los trabajadores participen en el capital social.
- Que ostenten el poder y la dirección de la sociedad.

Para que esto suceda o se cumpla, es necesario aplicar la LSLP, ya que con la LSC no queda del todo claro. Este problema ya venía de antes, aunque en las SA existía ya el principio de proporcionalidad entre capital y el derecho a voto.

Por último, va a ser en la memoria anual donde van a quedar recogidas las variaciones del capital social.

2.4.1.1 Derecho de suscripción preferente

Es obligatorio que se respete la proporción que existe entre los 2 tipos de acciones, excepto si se va a producir un aumento del capital cuyo objeto sea la acomodación de dicho capital a ciertos límites. En este tipo de casos, el aumento va a poder adoptarse mediante acuerdo de la JG con el quorum de constitución y las mayorías establecidas en los arts. 193 y 201 LSC.

Los titulares de acciones van a gozar de dicho derecho para suscribir acciones nuevas pertenecientes a la clase respectiva. A no ser que en la propia JG establezca un aumento del capital social, las acciones no suscritas o no asumidas por los socios se van a ofrecer a trabajadores que tengan un contrato de trabajo indefinido¹⁸.

También se va a dar el caso de exclusión de este derecho que va a regirse por la normativa aplicable a la sociedad anónima laboral, si se diera el caso en el que afecta a las acciones de clase laboral, la prima la va a fijar la JG, aprobando previamente un Plan de adquisición de acciones por los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo indefinido, y estas nuevas acciones tienen que ir destinadas al cumplimiento del Plan, con la condición de no ser enajenadas en un plazo de cinco años.

2.4.2 Límite general en la participación individual de los socios

Como ya hemos dicho y según se establece en la LSLP “ningún socio va a poder ser titular de acciones sociales que representen más de la tercera parte de capital social”. Para que esto se cumpla cualquier sociedad de carácter laboral deberá tener un mínimo de tres socios, dicha regla o norma venía ya recogida en la LSL.

Esto se hace para que ningún socio pueda tener o tomar el control de la sociedad. Aunque esto realmente no es muy claro, ya que en el caso de una SAL no puede asegurarse que la titularidad de la tercera parte del capital haga que el socio que la posee se convierta o que tenga el poder de la sociedad.

¹⁸ Art. 11 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

2.4.2.1 Excepciones al límite general

En principio, como se dijo anteriormente, ningún socio puede disponer de más de un tercio del capital social, pero a esta norma o regla se le establecen dos excepciones:

- a) La constitución de la sociedad la realizan dos socios. Esto viene establecido en el art. 1.2 b) LSLP “cuando se constituye por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al 50%, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado”. Esto va a ser algo temporal y para que esto suceda tienen que ocurrir a la vez dos requisitos:
 - Los dos socios sean trabajadores indefinidos de la propia sociedad
 - Que cada uno posea el 50%. Esto es necesario para asegurarse que así se cumple el principio de proporcionalidad.

Esta excepción es algo transitorio, 36 meses máximo. Se permite para que sea un tipo societario cada vez más elegido a la hora de constituir una sociedad, sobre todo, a la hora de constituir “microsociedades laborales”

- b) Por la especial naturaleza del socio. Según los artículos 1.2 b) y 2 de la LSLP, en principio, ningún socio va a poder poseer más de un tercio del capital social excepto “cuando se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social”. La sociedad, en este caso, tendrá 3 socios, pero podrán tener más de un tercio del capital social.

Esto también estaba contemplado en la LSC, pero la LSLP amplía su ámbito de aplicación.

Esto se lleva a cabo por que, por ejemplo, las entidades públicas permiten que las sociedades laborales busquen financiación o dinero de capital público, esto se tiene que hacer siempre cumpliendo la ley de la libre competencia y la referida a la que prohíbe obtener ayudas públicas distorsionantes del mercado.

Cuando nos referimos a sociedades no lucrativas rara de que puedan obtener fondos o financiación del ámbito privado.

2.5 Transmisiones, adquisiciones y valoración

2.5.1 Transmisiones

2.5.1.1 Transmisión mortis causa

Adquirir una acción convierte de manera directa al heredero o legatario en socio¹⁹. Aunque los estatutos van a poder reconocer un derecho de adquisición sobre las acciones de clase laboral por el valor razonable o el establecido en dichos estatutos, se tendrá que pagar al contado, el derecho de adquisición preferente en un plazo máximo de tres meses. Este derecho tiene una excepción:

- No podrá ejercitarse si el heredero o legatario tuviera un contrato de trabajo indefinido en la propia sociedad

¹⁹ Art. 10 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

2.5.1.2 Transmisión de acciones en los supuestos de la relación laboral

Si se produce la extinción de la relación laboral el socio trabajador tendrá un plazo de un mes para ofrecer sus acciones desde el momento en el que se produce la extinción de dicha relación si nadie usa su derecho de adquisición, va a seguir siendo socio, aunque las acciones serán de clase general.

Si se diera el caso de que hay compradores y el socio no formaliza la venta de estas acciones en el plazo de un mes, la venta la podrá realizar el órgano de administración.

En casos especiales como pueden ser la jubilación, la incapacidad permanente total o trabajadores que por subrogación dejan de serlo, se podrán establecer unas normas especiales en los estatutos sociales.

Si se produjera el embargo de las acciones por parte de la sociedad o de ejecución de la prenda, se va a acudir al art. 109 LSC²⁰.

2.5.2 Adquisiciones

2.5.2.1 Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones

Se deben efectuar con cargo a beneficios a la renta especial o a otras reservas disponibles. Las acciones propias que la sociedad adquiera tendrán que ser enajenadas a favor de los trabajadores que tengan contratos de trabajo indefinidos en un plazo de tres años desde el momento de la adquisición²¹.

Una vez que el plazo haya pasado, las acciones que no hayan sido enajenadas se amortizarán a través de una reducción del capital, excepto que en conjunto no exceden del 22% del capital social total.

En nuestro caso, al ser sociedad laboral, se van a poder anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, prestar garantías o facilitar asistencia financiera para poder adquirir las acciones siempre que se trate de trabajadores con un contrato de trabajo indefinido. Además, siempre se aplicará la LSC como régimen normativo.

2.5.2.2 Adquisición permanente “intervivos” en caso de transmisión voluntaria

En principio, las acciones van a poderse transmitir libremente tanto a los socios trabajadores como a los que sean trabajadores con un contrato de trabajo indefinido, aunque no sean socios, siempre que en los estatutos no se disponga lo contrario²².

En el segundo de los casos, el transmitente tendrá que seguir los siguientes pasos:

- Comunicárselo a los administradores por escrito.

²⁰ Art. 109 LSC “El embargo de participaciones sociales, en cualquier procedimiento de apremio, deberá ser notificado inmediatamente a la sociedad por el juez o autoridad administrativa que lo haya decretado, haciendo constar la identidad del embargante así como las participaciones embargadas. La sociedad procederá a la anotación del embargo en el Libro registro de socios, remitiendo de inmediato a todos los socios copia de la notificación recibida”

²¹ Art. 12 10 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

²² Art. 6 10 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

CAPÍTULO II

- Se tienen que asegurar de que lo reciben.
- El número y características de las acciones.
- La identidad del adquirente.

En el resto de los casos, se siguen estos otros pasos:

- El propietario tendrá que comunicar a la sociedad el número, características y términos económicos de las acciones.
- La propia sociedad tendrá que trasladar la propuesta en 10 días como máximo a los posibles interesados, estos podrán manifestar su voluntad de adquisición en un plazo de 20 días.

Una vez que se hayan recibido las ofertas para comprar las acciones, los administradores tendrán 10 días para comunicar al vendedor quién o quiénes son los adquirentes.

Siempre hay que seguir el siguiente orden:

1. Trabajadores indefinidos que no son socios, por antigüedad.
2. Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones que posean.
3. Socios de clase general.
4. La propia sociedad.

Si no se produce ninguna oferta en el plazo establecido, el dueño de las acciones las podrá vender libremente, y si no las transmitiera en dos meses debe comenzar de nuevo con el proceso explicado anteriormente.

Cualquier transmisión va a estar sometida al consentimiento de la sociedad siempre que se superaran los límites del art. 1 LSLP. El consentimiento se va a expresar con un acuerdo del órgano de administración en un plazo de un mes, se va a poder denegar si la identidad del o de los adquirentes sobrepasan los límites establecidos en la LSLP.

En el caso de que se transmitan acciones no ajustadas a la ley o a los estatutos, no va a tener efecto frente a la sociedad.

2.5.3 Valoración de las acciones en caso de transmisión o amortización

Tanto el precio como la forma de pago y/o cualquier tipo de condición de las acciones serán establecidas y comunicadas al órgano de administración por el socio transmitente.

En el caso de que se trate de transmisión a título oneroso el precio lo fijarán las partes o el valor razonable, es decir, el que establezca un experto independiente designado por los administradores. Los gastos de este experto van a correr a cargo de la sociedad²³.

También, los socios van a poder ponerse de acuerdo en los propios estatutos para fijar unos criterios y sistemas de valoración previa de las acciones, en cuyo caso se realizará una vez constituida la sociedad, esto no va a aplicar a los socios que no votaron.

²³ Art. 7 10 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

2.6 Pérdida de calificación

La sociedad va a poder perder la calificación de laboral por las siguientes causas establecidas en la ley²⁴:

- Si se superan los límites establecidos en el art. 1 LSLP.
- Por falta de dotación, porque esta no sea suficiente o por la aplicación indebida de la reserva especial.

Cuando se verifique que hay una causa legal para proceder a la descalificación como “Sociedad Laboral” y se haya comunicado, transcurrido los plazos de adaptación, el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social o bien el órgano competente de la CCAA, tras procederse a la instrucción del expediente, va a descalificar a la sociedad como “Sociedad Laboral”, para ello se van a seguir los siguientes pasos:

- En primer lugar, se debe dar de baja en el Registro de las Sociedades Laborales.
- Después se realiza el asiento.
- A continuación, se remite una certificación de la resolución y de la baja al RM.
- Por último, se va a realizar la nota marginal en la hoja abierta a la sociedad.

Otra causa por la cual la sociedad va a poder perder su condición de laborales por la decisión la Junta General (JG), dicha decisión será válida siempre que se realice de acuerdo con los requisitos y las mayorías que se hayan establecido para modificar los estatutos.

La gran consecuencia que va a traer la descalificación de la sociedad como laboral va a ser la siguiente:

- La pérdida y el reintegro de beneficios y ayudas públicas, siempre que los hayan obtenido por ser sociedad laboral desde el momento en el que esta incurra en la causa de descalificación.

Por otro lado, los Estatutos van a poder establecer como causa de disolución la pérdida de la condición de “Sociedad Laboral”

²⁴ Art. 15 Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) (Ley 44/2015 de 14 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, nº 247, 2013, 15 octubre.

CAPÍTULO III. Beneficios fiscales de una sociedad anónima.

3.1 Beneficios fiscales

3.1.1 Beneficios fiscales generales

En el art. 19 del Capítulo II de la LSLP se establece que “las sociedades que sean calificadas como laborales gozarán, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, de una bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.” La actual ley para que le sea de aplicación dicho beneficio fiscal solo pide como requisito que la sociedad tenga la calificación de laboral, en la antigua Ley de Sociedades Laborales también pedía la dotación del 25% del beneficio líquido obtenido al Fondo de Reserva. Por lo tanto, vemos como la nueva ley simplifica bastante los requisitos y sus objetivos. El Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, generaliza la exención, es decir, no es algo exclusivo de este tipo de sociedades

En cuanto a la dotación al Fondo de Reserva hay que destacar que ahora viene establecido en el art. 14 LSLP²⁵, anteriormente, la Ley de Sociedades Anónimas Laborales fijaba un 50% de los beneficios, otorgar estos porcentajes al Fondo lo único que hacía realmente era perjudicar a las sociedades, sobre todo, a su propia autofinanciación.

Uno de los casos en los que podemos ver que este tipo de sociedades pueden verse beneficiadas por el ITPAJD es en el momento en el que una sociedad diferente a la laboral adquiere dicha calificación, siempre que se realice en escritura pública, cosa que antes no pasaba ya que solo quedaban sujetas a estos beneficios cuando la sociedad laboral era de nueva creación²⁶.

Por otro lado, destacar que no todas las transmisiones y operaciones que integren el hecho imponible del ITPAJD van a quedar sujetas siempre a este, ya que en el caso de que lo realicen empresarios o profesionales no lo va a estar. Por otro lado, si se trata de un único elemento a transmitir que no va a constituir una unidad económica, dicha transmisión no va a quedar sujeta al ITPAJD, lo va a estar al IVA. Solo van a quedar bajo el ITPAJD la entrega de inmuebles proveniente de la empresa de la que procedan casi todos los trabajadores.

Podemos concluir que, aunque pueda parecer que lo que hace la nueva Ley es reducir los beneficios fiscales, esto no es así ya que los beneficios en ella contemplados no llegaban a ser aplicados de manera efectiva; además, hay que tener en cuenta que es un beneficio fiscal bastante limitado.

²⁵ Art. 14 LSLP “Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir una reserva especial que se dotará con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que alcance al menos una cifra superior al doble del capital social.”

²⁶ Suberbiola, I. (julio-diciembre 2017). Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 14/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas. *Lex Social. Volumen 7* (nº2); 111-121

3.1.2 Otros beneficios fiscales

3.1.2.1 Impuesto sobre sociedades

El²⁷ beneficio fiscal que otorga este impuesto no viene recogido en la LSLP, es decir, no hace referencia a él. Este viene establecido en el art. 12.1 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, en la cual se dice “serán deducibles las cantidades que, en concepto de amortización del inmovilizado material, intangible y de las inversiones inmobiliarias, correspondan a la depreciación efectiva que sufran los distintos elementos por funcionamiento, uso, disfrute u obsolescencia”

En 1997 se intentó incorporar dicho beneficio a través de una proposición de ley en uno de los artículos de la LSLP, pero finalmente fue suprimido por la enmienda número 88, plasmado en la Disposición Adicional IV, en ella se extiende la libertad de amortización para las sociedades anónimas laborales. Con la actual LSLP no viene recogido nada acerca de ello, por lo que queda a expensas de lo que establece la Ley de Impuesto sobre Sociedades (LIS). En ella se permite que estas tengan libertad de amortización tal y como establece el art. 12.3 LIS introducido por la Enmienda número 86.

Debido a ello o gracias a ello, se aplica a todos los elementos del inmovilizado adquiridos durante los 5 primeros años desde su calificación como tal. Además, viene aclarado por la propia LSLP en su art. 15.5 “la descalificación como laboral conllevará la pérdida y el reintegro de los beneficios y ayudas públicas, adquiridos como consecuencia de su condición de sociedad laboral desde el momento en el que la sociedad incurra en la causa de descalificación.”

3.1.2.2. Impuesto sobre la renta de personas físicas (IRPF)

Antes²⁸ de empezar, hay que destacar que la LSLP limita los beneficios fiscales al ITPAJD.

Este impuesto viene regulado por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, como podemos hacernos a la idea no es algo exclusivo de las sociedades laborales, ya que se aplica a todo el mundo.

Dentro de este impuesto toda exención queda reducida al art. 7 n) del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, en el que se establece dicha exención, se va a dar cuando se perciban la prestación por desempleo a tanto alzado, es decir, un solo pago para poder obtener o bien comprar acciones de dichas sociedades laborales y que se mantengan durante un periodo de cinco años como mínimo.

3.1.2.3 Impuesto sobre el patrimonio

Viene²⁹ regulado por la Ley 19/1991, de 16 de junio, del Impuesto de sobre el Patrimonio.

El apartado 2 de dicha Ley regula el impuesto sobre el patrimonio que va a quedar restablecido debido al art. 66 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de los Presupuestos Generales del Estado del año 2016.

²⁷ Suberbiola, I. (julio-diciembre 2017). Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 14/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas. *Lex Social. Volumen 7* (nº2); 121-124

²⁸ Suberbiola, I. (julio-diciembre 2017). Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 14/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas. *Lex Social. Volumen 7* (nº2); 124-126

²⁹ Suberbiola, I. (julio-diciembre 2017). Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 14/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas. *Lex Social. Volumen 7* (nº2); 126

CAPÍTULO III

Este impuesto al igual que el IRPF apenas habla sobre las sociedades laborales. Simplemente podemos hacer una referencia con el art. 16.3 de dicha ley “los gastos financieros netos imputados a los socios de las entidades que tributen con arreglo a lo establecido en el artículo 43 de esta Ley se tendrán en cuenta por aquellos a los efectos de la aplicación del límite previsto en este artículo”

CAPÍTULO IV. Sociedades participadas por los trabajadores. Diferencias entre una SRL y una SAL

4.1 Concepto de sociedad participada

La LSLP no habla o no hace referencia exclusivamente a nuestro tipo societario, sino que también habla de sociedades participadas.

¿Qué es un Sociedad Participada?

Según el art. 19 LSLP, van a tener considerarse sociedades participadas aquellas sociedades anónimas o limitadas que no cumplan los requisitos que expusimos anteriormente, pero que promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores y las distintas formas de participación. Además, tendrán que cumplir, por ejemplo, con alguno de estos requisitos:

- Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.
- Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.

4.2 Técnicas de PFT

Dentro³⁰ de las sociedades participadas, en su Capítulo III, hacemos referencia a la participación en la financiación por parte de los trabajadores (PFT), esto queda recogido en la LSLP y en la Ley de Economía Social reformada 31/2014, 9 de septiembre. Lo que se busca con ello es que los trabajadores puedan participar en la empresa. Aunque no hay una Ley que lo regule expresamente, la LSLP da un paso y hace un intento.

Son sociedades que producen bienes y/o servicios en un mundo globalizado, comprometidas con un modelo de gestión empresarial mucho más comprometido con nuestra Constitución, ya que está basado en un el bienestar social, al igual que las sociedades laborales. Además, están orientadas tanto a grandes como a pequeñas empresas.

Además, hay que destacar que según el art. 20.2 LSLP “las administraciones públicas podrán adoptar medidas que promuevan e impulsen la participación de los trabajadores en las empresas”

Podemos hablar de más o diferentes formas de participación financiera por parte de los trabajadores:

- Por un lado, tendríamos a través de los fondos propios, es decir, con los beneficios que genera la propia sociedad. Es la forma más usual y efectiva, ya que no va a traer ningún problema porque sería a través de la participación individual de los trabajadores en beneficios o primas. Lo que se suele hacer es establecer un salario fijo y un porcentaje variable que dependerá de los beneficios que obtenga la empresa. Estos beneficios a mayores que vayan obteniendo los trabajadores va a servir para pagar las acciones a través de los Planes de Propiedad de Acciones de los trabajadores (ESOPs)
- Por otro lado, con fondos ajenos como, por ejemplo:
 - 1) Préstamos: buscan préstamos con ciertas ventajas para los trabajadores, ya que así podrán aportar el capital necesario. Además, han surgido préstamos participativos, estos los pueden adquirir socios y no socios tal y como

³⁰ García, E. (26 de abril de 2017). La participación de los trabajadores en el capital social de las sociedades laborales y sus posibles formas de financiación. *CIRIEC-España*. Nº 30, 85-119.

establece el Real Decreto-ley 7/1996, de 7 de junio, que tienen como ventaja la no aportación de avales, garantías personales, etc.

- 2) ESOPs, aunque las hayamos incluido en el anterior apartado, lo normal es que estén financiados por recursos ajenos.
 - 3) Microcréditos, estos van referidos a aquellas personas físicas que quieren invertir en capital pero que por ciertas circunstancias sociolaborales no pueden.
- Por último, hay que destacar que también existen medios alternativos para financiar esta participación:
- 1) Los business angels: son inversores individuales que se agrupan y aportan su capital para dar el impulso necesario a los proyectos empresariales con un alto potencial, ellos a cambio se llevan cierta rentabilidad, aunque existen algunas sin ánimo de lucro.
 - 2) Crowlending: son préstamos entre particulares.

4.3 Sociedad anónima laboral vs sociedad laboral de responsabilidad limitada

	SOCIEDAD LIMITADA LABORAL	SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL
CAPITAL MÍNIMO	El capital mínimo será de 3.000€. Dividido en participaciones: clase laboral y/o clase general.	El capital mínimo a desembolsar será de 60.000€. Dividido en acciones: clase laboral y/o clase general.
Nº DE SOCIOS	Mínimo de socios: 2 No existe máximo	Mínimo de socios: 2 No existe máximo
RESPONSABILIDAD	La responsabilidad va a ser limitada, van a responder con el capital aportado a la sociedad	La responsabilidad va a ser limitada a lo aportado a la sociedad
DENOMINACIÓN SOCIAL	Debe figurar como "Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral" o con las siglas "SLL"	Debe figurar como "Sociedad Anónima Laboral" o como "SAL"
CONSTITUCIÓN	Mediante escritura pública	Mediante escritura pública
INSCRIPCIÓN	Es obligatorio su inscripción en el Registro Mercantil	Obligatoria su inscripción en el Registro Mercantil (RM)
FISCALIDAD	Impuesto sobre Sociedades, aunque gozan de ciertos beneficios fiscales	Impuesto sobre Sociedades y gozan de algunos beneficios fiscales

SOCIEDADES PARTICIPADAS POR LOS TRABAJADORES. DIFERENCIAS ENTRE UNA SRL Y UNA SAL

LEGISLACIÓN APLICABLE	Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas	Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas
ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN	Por un lado, los administradores y también existe la posibilidad de un Consejo de Administración	Por un lado, los administradores y también existe la posibilidad de un Consejo de Administración

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO V. Las Sociedades Laborales: número de sociedades, relación por CCAA, número de trabajadores, tipos, etc.

5.1 Distribución por tipo de empresa

En este estudio se han tenido en cuenta 958 empresas, dentro de las cuales 206 son sociedades laborales.

Tabla 5.1. Tipos de empresas

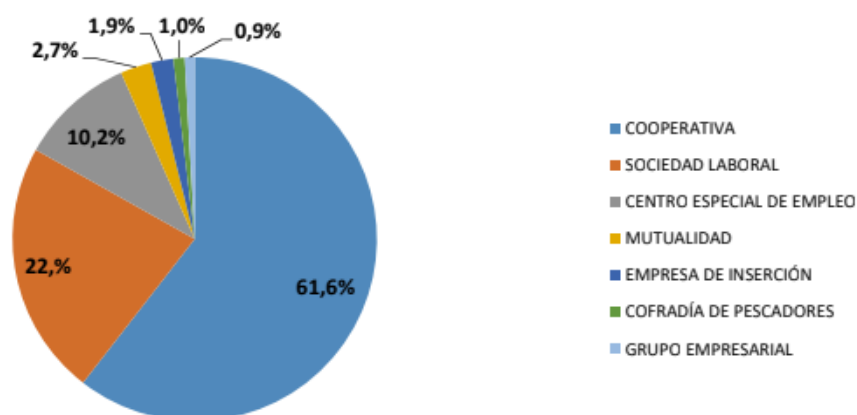
Tipo de empresa	Número	Porcentaje sobre el total
Cooperativa	598	63,6%
Sociedad Laboral	206	21,4%
Centro especial de empleo	94	9,5%
Mutualidad	26	2,4%
Empresa de inserción	18	1,6%
Cofradía de pescadores	9	1%
Grupo empresarial	8	0,9%
TOTAL	958	100%

Fuente: Recuperado de CEPES “las empresas más relevantes de la economía social 2017-2018”. Copyright 2011. Por la compañía CEPES. Reprinted with permission.

Como vemos, las sociedades laborales, tanto de responsabilidad limitada como anónimas, ocupan el segundo puesto como tipo de sociedad más utilizada en territorio español.

Gráfico 5.2. Distribución porcentual por Tipo de Empresa de Economía Social

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TIPO DE EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL



Fuente: Recuperado de CEPES “las empresas más relevantes de la economía social 2017-2018”. Copyright 2011. Por la compañía CEPES. Reprinted with permission.

CAPÍTULO V

Aquí se muestra gráficamente lo expresado en la tabla anterior relativa a la distribución porcentual por tipo de empresa, donde se sigue viendo como las sociedades laborales siguen ocupando el segundo puesto.

A partir de aquí, vamos a ver cuánto empleo generan este tipo de empresas. A pesar de ver que las sociedades laborales son las que por volumen se encuentran las segundas, a la hora de generar empleo se encuentran las cuartas, representando solo un 2,13% sobre el total. Por ello hay que tener en cuenta que las sociedades laborales han sufrido mucho debido a la crisis, ya que su volumen a lo largo de todos estos años ha bajado y, por lo tanto, el número de trabajadores también.

Tabla 5.2. Empresas y Generación de Empleo

Tipo de empresa	Empleos	Porcentaje
Cooperativa	187.241	45,55%
Grupo empresarial	169.575	43,06%
Centro especial de empleo	27.933	7,09%
Sociedad laboral	8.396	2,13%
Empresa de inserción	629	0,16%
TOTAL	399.774	100%

Fuente: Recuperado de CEPES “las empresas más relevantes de la economía social 2017-2018”. Copyright 2011. Por la compañía CEPES. Reprinted with permission.

5.1.1 Nivel de facturación

A continuación, vamos a ordenar las empresas por su nivel de facturación. Este estudio ordena todas las empresas que forman parte de la economía social, pero en este trabajo nos vamos a centrar solo en las sociedades laborales, en conjunto tanto las SRL como las SAL, sin hacer ninguna comparación con el resto de las empresas. En esta tabla se encuentran las sociedades existentes actualmente en España, de hecho, varias de ellas son las que se toman en el siguiente Capítulo como ejemplos para analizarlas

LAS SOCIEDADES LABORALES: NÚMERO DE SOCIEDADES, RELACIÓN POR CCAA, NÚMERO DE TRABAJADORES, TIPOS, ETC

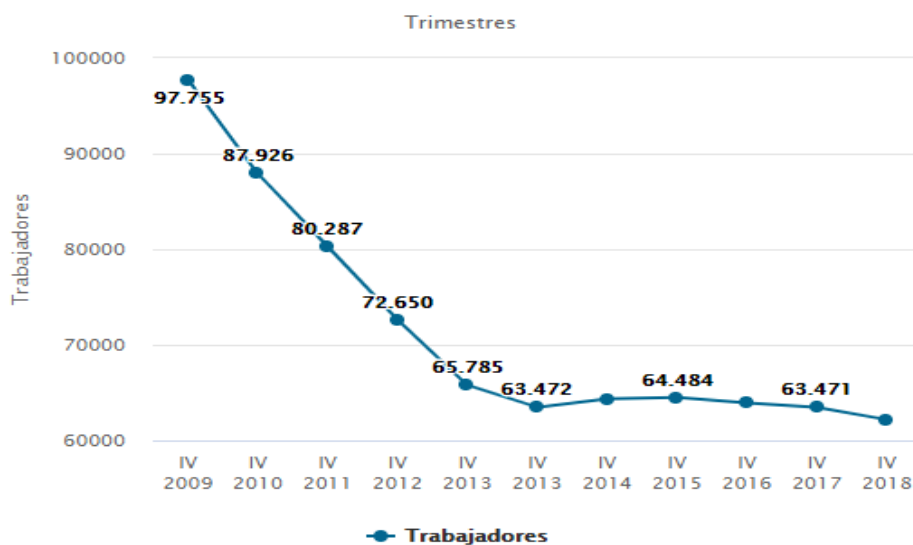
Tabla 5.3. Ranking de Empresas

Posición	Empresa	Facturación (mil. €)	Empleo	CCAA
1	Betsaide Sociedad Anónima Laboral	58,10	224	País Vaco
2	Valrisco SLL	37,61	178	Comunidad de Madrid
3	Vitrinor Vitrificados Del Norte SAL	36,80	411	Cantabria
4	Izar Cutting Tools Sociedad Anónima Laboral	25,78	174	País Vasco
5	Burnigai Sociedad Anónima Laboral	20,80	18	País Vasco
6	Ako Electromecanica SAL	17,39	97	Cataluña
7	Textils Morsa SAL	16,33	125	Comunidad Valenciana
8	Industrias Laneko Sociedad Anónima Laboral	13,90	121	Navarra
9	Forrajes Sanchez SLL	13,9	4	Castilla La Mancha
10	Transportes Urbanos Y Servicios Generales SAL	12,42	790	Cataluña

Fuente: Recuperado de CEPES “las empresas más relevantes de la economía social 2017-2018”. Copyright 2011. Por la compañía CEPES. Reprinted with permission.

5.2 Evolución de los trabajadores en las sociedades laborales

Gráfico 5.3. Trabajadores en Sociedades Laborales



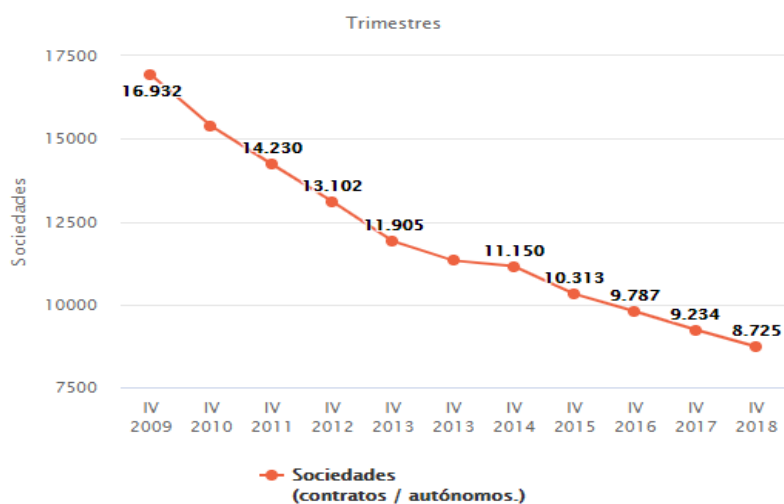
Fuente: Recuperado de CEPES “las empresas más relevantes de la economía social 2017-2018”. Copyright 2011. Por la compañía CEPES. Reprinted with permission.

Como podemos observar en el gráfico, el estudio comprende del año 2009 al 2018, ya que aún no se ha obtenido ningún resultado del año actual.

Se puede comprobar cómo en 2009 el número de trabajadores era de 97.755 y como, a partir de ahí, comenzó a descender hasta llegar a una de sus cifras muy bajas en 2012, aunque esto también podemos achacarlo a la situación de crisis que estaba viviendo España en ese momento. A partir de ese año algo pudo remontar, aunque de nuevo comenzó a caer y actualmente nos encontramos en el momento en el que menos sociedades laborales existen en España, con un mínimo de 62.175 trabajadores.

5.3 Evolución de las sociedades laborales

Gráfico 5.4. Sociedades Laborales y su Evolución



Fuente: Recuperado de CEPES “las empresas más relevantes de la economía social 2017-2018”. Copyright 2011. Por la compañía CEPES. Reprinted with permission.

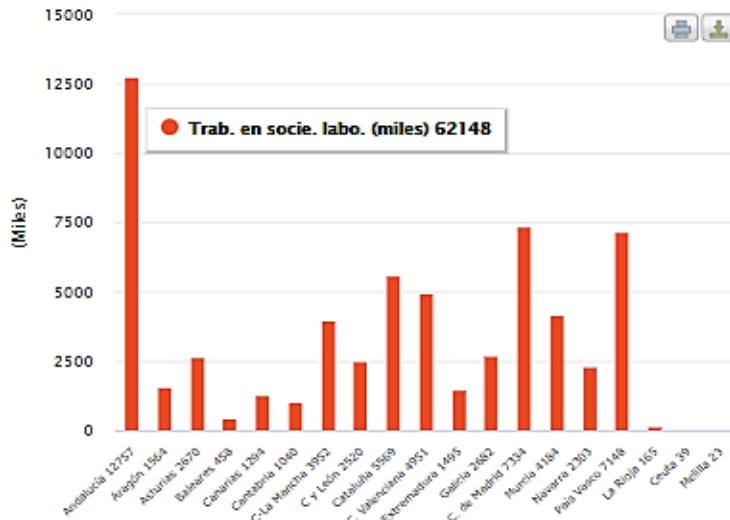
En relación con el anterior gráfico vamos a ver el número de sociedades laborales en el mismo periodo de tiempo (2009-2018). Como ha pasado con el número de trabajadores, el número de sociedades ha ido disminuyendo de manera exponencial.

Comenzó en 2009 con un total de 16.932 sociedades laborales y actualmente nos encontramos con un total de 8.725 sociedades laborales.

5.4 Número de sociedades laborales en 2018 por Comunidad Autónoma

Gráfico 5.5. Sociedades Laborales por CCAA

Distribución geográfica del número de trabajadores en sociedades laborales - 4º trimestre 2018
Total 62.148

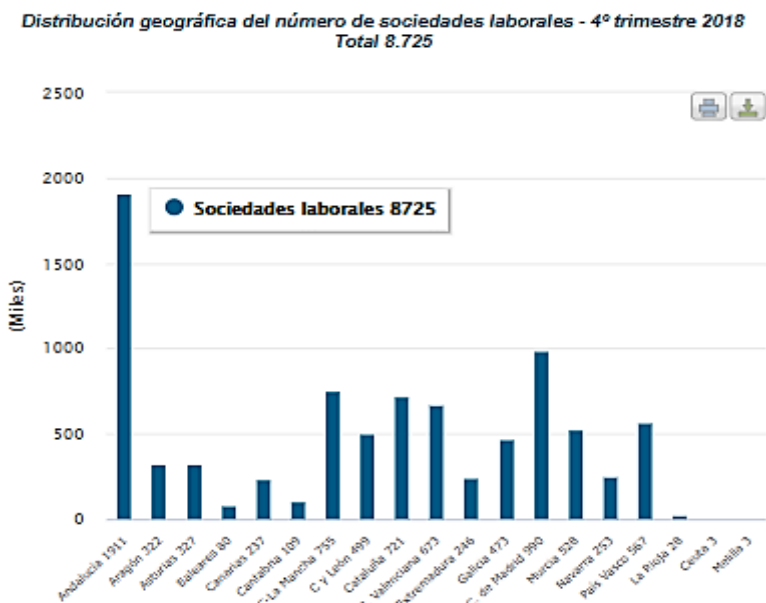


Fuente: Recuperado de CEPES "las empresas más relevantes de la economía social 2017-2018". Copyright 2011. Por la compañía CEPES. Reprinted with permission.

Relacionado con todo esto podemos ver la distribución geográfica del número de trabajadores en dichas sociedades laborales. Donde, obviamente, la que más trabajadores tiene es Andalucía debido a su gran volumen de sociedades que tiene, a esta le sigue la Comunidad de Madrid y curiosamente el País Vasco, al no encontrarse entre las tres primeras con un volumen de sociedad es menor.

5.5 Número de trabajadores por Comunidad Autónoma

Gráfico 5.6. Trabajadores por CCAA



Fuente: Recuperado de CEPES “las empresas más relevantes de la economía social 2017-2018”. Copyright 2011. Por la compañía CEPES. Reprinted with permission.

Observamos en el gráfico que la Comunidad Autónoma donde hay más sociedades en Andalucía, aunque si miramos la Tabla 1 observamos que ninguna de las que obtienen una mayor facturación se encuentra esta CCAA. En cambio, País Vasco, Comunidad de Madrid y Cataluña sí que se encuentran entre las que tienen mayor facturación. La Comunidad de Madrid se en cuenta la segunda en cuanto a número de sociedades laborales, seguida por Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana y País Vasco; mientras que en el otro extremo están Ceuta y Melilla con un volumen total de sociedades laborales de seis.

CAPÍTULO VI. Algunos ejemplos de Sociedades Anónimas Laborales.

6.1 VITRINOR, VITRIFICADOS DEL NORTE, SAL

Vitrinor³¹ es una empresa (sociedad anónima laboral) española que se crea en 1995 cuya actividad económica es la fabricación de menaje de cocina, destacar que durante el periodo 1968-1994 estuvo vinculada a Magefesa.

Su³² domicilio social se encuentra en Cantabria, concretamente en Guriezo. Su objeto social, ya ampliado, es la fabricación de artículos de ferretería, promoción, desarrollo y estudio de productos y actividades industriales, comerciales y distribución; junto con servicios de gestión industrial de empresas, arrendamiento a terceros de bienes inmuebles, generación y posterior comercialización de energía eléctrica. Además, realiza tanto importaciones como exportaciones.

Su número de empleados es de 430, por lo que se la considera como una gran empresa. Además, en la Tabla 1 vemos como se encuentra entre las primeras en cuanto a su facturación. Aquí podemos hacer referencia al informe del CEPES sobre las empresas más relevantes de la economía social en los años 2017-2018, la cual ordena a dichas empresas por tamaño.

Su constitución se produjo el 05/97/1995 en Cantabria. Su forma jurídica como ya sabemos es una sociedad anónima laboral, cuyo capital social es de 3.857.043,71€, el cual fue desembolsado íntegramente en el momento de la constitución de esta.

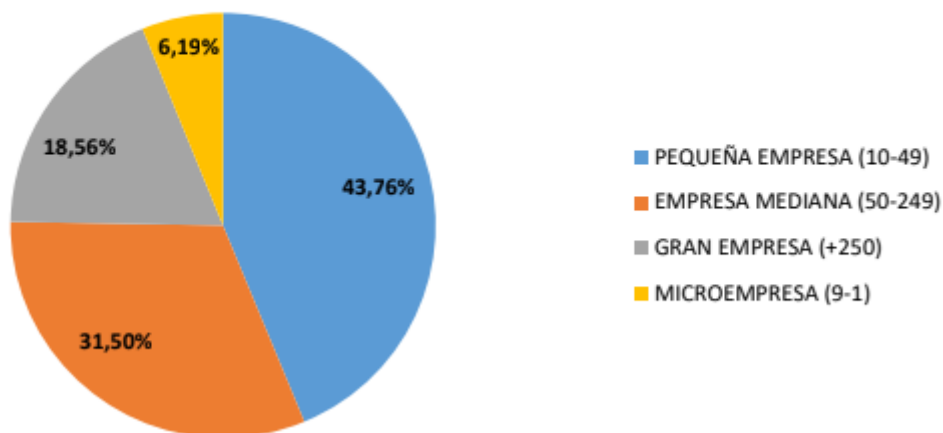
Esta sociedad también se encuentra identificada a través del LEI, es decir, del Identificador de Entidad Jurídica que es un código global y único, utilizado para identificar a las personas jurídicas que participan en transacciones financieras y, también, para cumplir con los requisitos de información, tal y como viene establecido en el Ministerio de Justicia. Vitrinor se dio de alta el 23 de diciembre de 2015 y su renovación se hará efectiva el 22 de noviembre de este año 2019

³¹ Einforma (2019), *einforma*. España. Recuperado de: https://www.einforma.com/servlet/app/portal/EME/prod/USUARIO_NO_VALIDO/prod_mostrar/INF_BASICA_REGISTRADOS/prod_anterior/INF_BASICA_REGISTRADOS/nif/YimgnSOqagozGyn5tuwzLg/id_sess/00103021450000176646920000021505/prod/INF_BASICA_REGISTRADOS/

³² Vitrinor (2019). España. Recuperado de: <http://vitrinor.com/vitrinor-magefesa-empresa/>

Gráfico 6.7. Distribución Porcentual por Tamaño de Empresa

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TAMAÑO DE EMPRESA



Fuente: Recuperado de einforma. Copyright 2011, por la Compañía einforma. Reprinted with permission.

Como vemos en el gráfico esta sociedad pertenece a la gran empresa por el número de trabajadores, ya que es superior a 250.

6.1.1 Empleados y su evolución

Tabla 6.4. Evolución de empleados

Año	Total	Fijos	Eventuales
2013	279	67,02%	32,97%
2014	300	62,00%	38,00%
2015	316	65,50%	34,49%
2016	574	35,88%	64,11%
2017	423	54,61%	45,39%

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar el número de trabajadores ha ido en aumento a lo largo de los años, exactamente del periodo comprendido entre 2013 y 2017. Hay que destacar que el número de empleados eventuales y fijos siempre han estado muy diferenciados, ya que el número de trabajadores fijos siempre ha sido superior al de eventuales, pero en 2016 esto se invierte y los eventuales superan con creces a los fijos. En los últimos datos obtenidos en el año 2017 los empleados fijos aumentan, aunque no existe una gran diferencia entre estos y los eventuales.

6.1.2 Estructura corporativa

Lo podemos dividir en:

- Órgano de administración, compuesto por el Presidente, un Vicepresidente, 3 consejeros delegados y 4 consejeros.
- Los Auditores, formado por un auditor de cuentas y un auditor de cuentas consolidadas.

CAPÍTULO VI

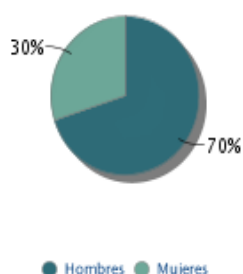
- Los directivos funcionales o ejecutivos, compuesto por: el Director General, el Director Financieros, el Director de RRHH, el Director de Producción, el Director Comercial, el director de Compras, el Director de Exportación, el de Director de Importación y, el Director de Calidad y el Director de Informática.
- 32 cargos no vigentes.

La remuneración total del Consejo es de 348.555,44€ tal y como se observa en la Memoria de 2017.

6.1.2.1 Composición

Además, dentro de esta estructura, en el siguiente gráfico podemos ver que el porcentaje de mujeres y de hombres que lo componen está descompensado, ya que hay una mayor participación de hombres.

Gráfico 6.7. Mujeres y Hombres



Fuente: Recuperado de einforma. Copyright 2011, por la Compañía einforma. Reprinted with permission.

6.1.3 Vinculaciones financieras

Está compuesto por dos accionistas que podemos ver en el gráfico que se muestra a continuación:

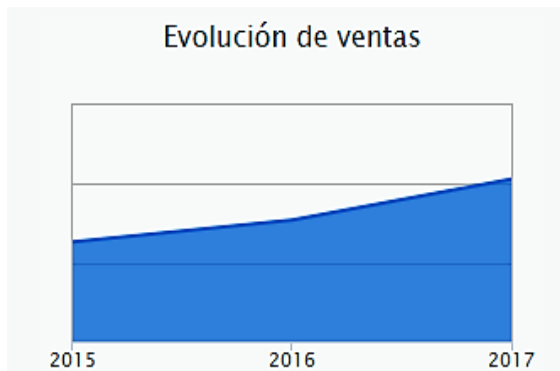
Gráfico 6.8. Principales Accionistas



Fuente: Recuperado de einforma. Copyright 2011, por la Compañía einforma. Reprinted with permission.

6.1.4 Evolución de ventas

Gráfico 6.9. Venta



Fuente: Recuperado de eleconomista.es. Copyright 2011, por la Compañía [eleconomista](http://eleconomista.es), ranking de empresas. Reprinted with permission.

Se observa un gran aumento en su nivel de ventas, aumentando de 2015 a 2017 prácticamente 20.000.000€. Por lo tanto, podemos comprobar cómo tanto por la evolución del número de empleados como por el número de ventas, la empresa está creciendo a pasos agigantados desde su creación en 1995.

6.2 INDUSTRIAS LANEKO SAL

Industrias Laneko, como ya sabemos es una sociedad anónima laboral creada en 1980. Antes de que se creara esta sociedad como la conocemos hoy en día, tuvo una antecesora llamada Piezas Forjadas, constituida en 1955 en Pamplona, después se trasladó a Uharte-Arakil en 1959. Ya en 1980 los trabajadores decidieron tomar las riendas y apostar por transformar la empresa y convertirla en una SAL³³.

La empresa se constituyó el 27 de noviembre de 1987 en Uharte-Arakil (Navarra), lugar donde se encuentra su domicilio social, cuyo objeto social es la fabricación, comercialización, venta, exposiciones de tornillería, semirremolques, calderería y similares; así como trabajos de mantenimiento y reparación de todo tipo de medios de transporte. Y su CNAE, es decir, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de esta sociedad es la tornillería y fabricación de derivados del alambre. Además, está inscrita en el Registro Mercantil de Navarra. Por lo tanto, al observar su número de trabajadores podemos clasificarla como una mediana empresa.

Al ser una sociedad anónima, el capital social de la empresa está situado en más de 100.000€, su número de empleados actualmente es de 85, y sus ventas se sitúan en más de 3.000.000€. Está conformada la sociedad por 1 accionista, 10 órganos sociales activos, 95 órganos sociales históricos y, además, se relaciona con 6 empresas. En el último balance de cuentas del que se ha obtenido información, es decir, el de 2017 refleja un capital social mayor de 60.000€ y un tamaño según empleados de entre 20 y 100.

6.2.1 Misión, visión y valores

Lo³⁴ primero a lo que vamos a hacer referencia es a la misión, visión y valores de la empresa.

La misión de Industrias Laneko es conseguir construir una empresa rentable, eficiente y fiable, para que así pueda crecer y competir en los mercados de tornillería y en los equipos especiales, que también satisfaga a sus clientes con una mejora continua de sus productos, bajo un plan de desarrollo personal y profesional de sus trabajadores. Siempre bajo un modelo de gestión participativo, preservando los puestos de trabajo.

La visión consiste en que quieren crecer siendo un referente en la fabricación de tornillería y equipos de transporte especial en todo el mundo, que aporten calidad y servicio a sus clientes, con compromiso y flexibilidad en sus actuaciones.

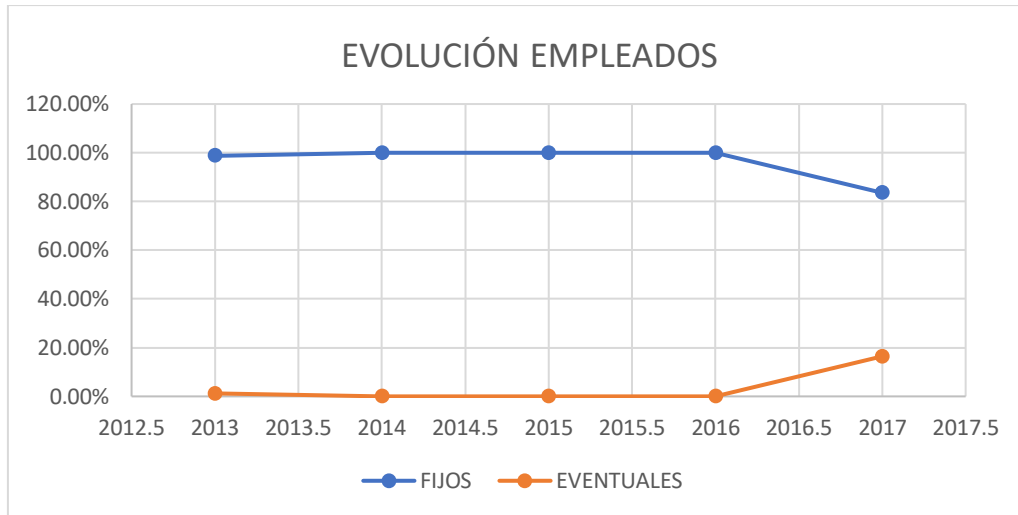
Por último, los valores de la empresa: responsabilidad y profesionalidad, calidad y confianza al cliente, cooperación y trabajo en equipo, integridad y transparencia, innovación y creatividad, adaptabilidad para llegar al logro, involucración y, por último, sostenibilidad.

³³ Empresa (2019). España. Recuperado de: <https://www.empresa.es/empresa/industrias-laneko/>

³⁴ Industrias Laneko (2019). España. Recuperado de: <http://www.industriaslaneko.com/empresa/>

6.2.2 Evolución de empleados

Gráfico 6.9. Evolución de Empleados



Fuente: elaboración propia

Como podemos ver se dividen en empleador con un contrato fijo y en empleados contratados por un tiempo determinado, es decir, eventuales. Se aprecia como existe una gran brecha entre la contratación de unos y otros. En el caso de los trabajadores fijos se puede apreciar como se ha mantenido estable de 2012 a 2016, empezando a descender a partir de este año hasta 2017 pero, aun así, el número de empleados fijos es muy elevado ya que representa una media del 85,0% de la plantilla. Por otro lado, tenemos a los trabajadores eventuales que al contrario de los fijos representan un porcentaje muy pequeño del total y, además, a partir de 2016 su porcentaje aumentó, lo que hizo que ambos tipos de trabajadores se encontraran más cerca y que la brecha que los separa estuviera más junta.

6.2.3 Órgano de administración

El órgano de administración está conformado por 1 presidente y 6 consejeros. Esta sociedad solo cuenta con un auditor; al igual que la anterior sociedad, cuenta con directivos funcionales o ejecutivos formado por: un director general, director financiero, director de RRHH, director de compras, director de importación y director de informática. Por último, tres cargos no vigentes (director general, director comercial, director de exportación)

Figura 6.1. Gobierno



Fuente: Recuperado de empresa. Copyright 2011, por la compañía empresa. Reprinted with permission.

6.2.4 Ventas

Gráfico 6.10. Ventas



Fuente: Recuperado de empresa. Copyright 2011, por la Compañía empresa. Reprinted with permission.

Se puede destacar que se encuentra en el top 100.000 empresas por volumen de facturación, como ya vimos en la tabla 1.

Esta empresa se encuentra entre las 16.000 primeras empresas en España ya que ha conseguido ascender 281 puestos respecto al año 2016, entre las 350 primeras en Navarra mejorando en 10 puestos respecto al 2016 y entre las 25 primeras del CNAE, en este caso, ha

ALGUNOS EJEMPLOS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES

conseguido mantener la misma posición que tenía en el año 2016. En la tabla siguiente vamos a poder ver de manera esquemática la evolución de estas posiciones:

Figura 6.5. Evolución Empresa

Evolución posiciones 2016 vs 2017 - Ventas			
Ranking	Posición 2016	Posición 2017	Evolución Posiciones
Nacional	15.939	15.658	281 ↑
Navarra	341	331	10 ↑
Sector CNAE 2594	15	15	0 →

Fuente: Recuperado de empresa. Copyright 2011, por la Compañía empresa. Reprinted with permission.

6.3 IZAR CUTTING TOOLS SAL

Es³⁵ una empresa cuyo domicilio social se encuentra en Amorebieta-etxano (Bizkaia), su objeto social es la fabricación de herramienta de corte y su CNAE es la fabricación de herramientas. Como es obvio su forma jurídica es la de sociedad anónima laboral. Es una empresa líder en el mercado nacional y, de manera internacional, está presente en más de 90 mercados, de los cuales podemos destacar, por ejemplo, EEUU.

6.3.1 Visión, misión y valores de la sociedad

Su misión es satisfacer de manera sostenibles tanto las necesidades como las expectativas de sus clientes, accionistas, personal y de la sociedad en general; junto con ofrecer un excelente servicio. Destacando que es una de las empresas que ofrece soluciones en el ámbito de las herramientas de cortes para uso industrial.

Por otro lado, la visión lo que quieren conseguir es ser la empresa líder en cuanto a la fabricación de soluciones en el ámbito de la herramienta de corte en su Mercado Natural. Aspiran a ser una empresa reconocida y a estar presentes en los países industrializados a lo largo del mundo.

Por último, los valores que persiguen para poder lograr dichos objetivos: honestidad, enfoque al cliente, adaptación al cambio, compromiso con la calidad y el trabajo bien hecho, trabajo en equipo e interés por la tecnología y la innovación.

6.3.2 Trabajadores: selección/promoción de personas, formación y desarrollo profesional. Absentismo.

Actualmente la plantilla de IZAR es la siguiente:

Tabla 5.6. Plantilla Izar

Año	2016	2017	2018
Plantilla media	204	212	214
Contratos indefinidos	173	167	173
Nuevas jubilaciones parciales	14	5	6
Jubilaciones totales	6	9	5

Fuente: Recuperado de Memoria de Sostenibilidad. Copyright 2011, la Compañía Izar Cutting Tools. Reprinted with permission.

En estos últimos años IZAR ha hecho Bolsa de Trabajo para determinados puestos como, por ejemplo, técnicos de taller. Junto con la renovación de otras Bolsas de Trabajo, con cubrir otros

³⁵ Izar Cutting Tools. (2016-2017). Memoria Sostenibilidad. Recuperado de: http://www.izartool.com/images/IZAR_Memoria_RSE_2015-2016_05.05.17.pdf

ALGUNOS EJEMPLOS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES

puestos como puede ser administrativos en el dpto. de RRHH y Exportación, nuevos trabajadores para el área de diseño, Comercial Nacional, etc.

Esto no es lo único que ha sucedido, además se han ido produciendo promociones dentro de la empresa como pueden ser la de fabricación de taller de mantenimiento, etc. Y, por otro lado, se ha incorporado una nueva plantilla de tres personas en la tipología DUAL, es decir, durante un periodo de tiempo estudian y trabajan a la vez.

Es una sociedad laboral que mira por el futuro y por sus propios trabajadores, por lo que se ha dedicado a realizar acciones formativas para la incorporación a sus puestos trabajo, también orientado a que sean más polivalentes. También han ofrecido jornadas de formación relativas a los riesgos laborales, al diseño, calidad y medio ambiente, etc.

Gráfico 6.11. Formación Externa

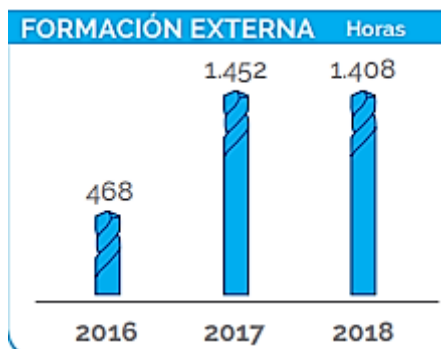
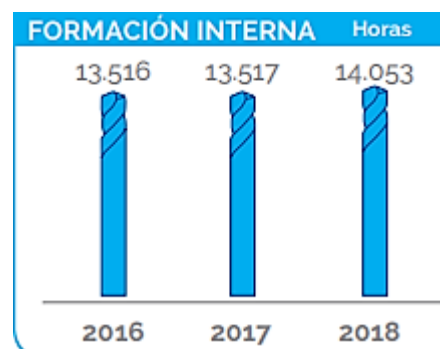


Gráfico 6.12. Formación Interna



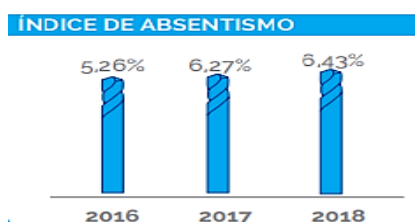
Fuente: Recuperado de Memoria de Sostenibilidad. Copyright 2011, la Compañía Izar Cutting Tools. Reprinted with permission.

Como vemos en los gráficos las horas dedicadas a la formación interna son mucho más elevadas que las dedicadas a la formación externa. Mientras que de las primeras podemos destacar que en 2016 su nivel de horas era muy bajas, tan solo de 468, a lo largo de los dos años siguiente aumentaron exponencialmente. Las relativas a la formación interna se han mantenido el número de horas a lo largo de estos tres últimos años.

En cuanto a lo relacionado con los derechos sociales y laborales destacar que existe el Comité de Empresa que dirige la participación de ellos trabajadores sobre las cuestiones relativas a los asuntos laborales, sus miembros duran en el cargo 4 años y se reúnen tanto con el Director Gerente como con el Responsable del área de Personas. Este año toca renovación del Comité. Destacar que gracias al Convenio Colectivo (2017-2019) ha supuesto una estabilidad social como, por ejemplo, con la actualización salarial, el incremento del plus de nocturnidad, etc.

Para terminar, resaltar como el índice de absentismo ha aumentado un poco a lo largo de estos tres últimos años a pesar de que para ello se haya puesto un plan en marcha para poder reducirlo.

Gráfico 6.13. Absentismo



Fuente: Recuperado de Memoria de Sostenibilidad. Copyright 2011, la Compañía Izar Cutting Tools. Reprinted with permission.

6.3.3 Estructura de gobierno

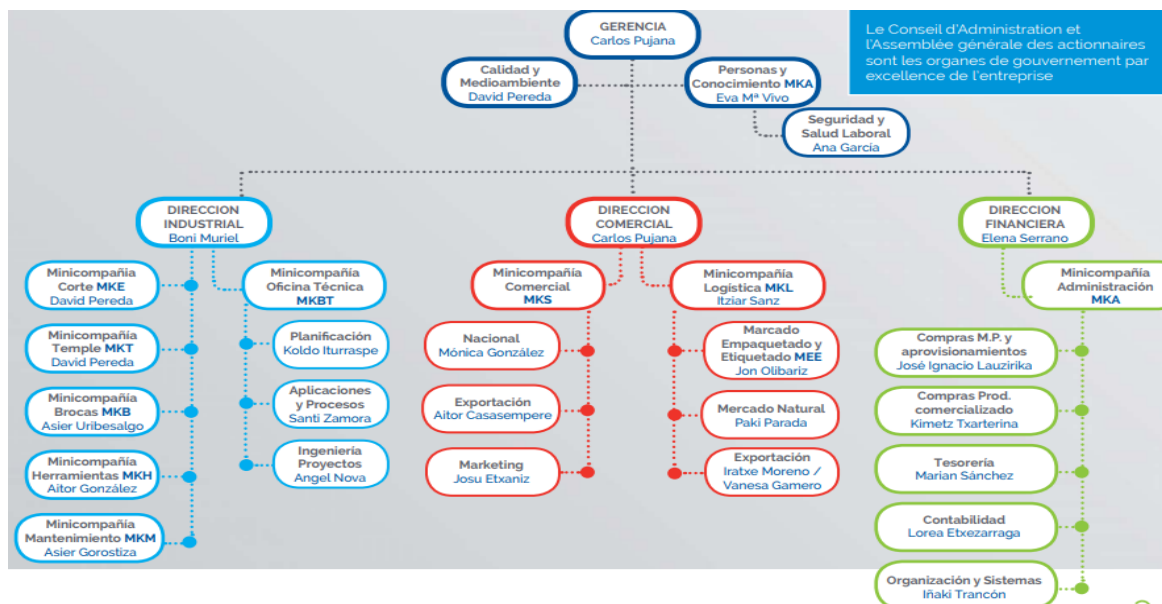
El Consejo de Administración, como ya dijimos al principio del trabajo, es el máximo órgano de gobierno que tiene la empresa y al ser sociedad laboral los miembros son elegidos a través de los socios trabajadores, cuyo cargo dura un periodo de 5 años y realizan dicho trabajo gratuitamente.

En este caso, dicho Consejo está compuesto por: Mario Artiñano Sir (vocal), José Ignacio Lauzirika Bernaola (vocal), Juan Ángel González Frias (vocal), Borja Monzón Valderas (presidente), Iker Izaguirre Atutxa (vocal), José Manuel González Marín (vocal), M. Feli Arrizabalaga Lizaso (vicepresidenta) y, por último, Jone Nolte Ulparitza (secretaria no consejera, es una letrada asesora externa).

Además, de estar compuesto también por la Junta General.

6.3.4 Estructura organizativa

Figura 6.2. Organización



Fuente: Recuperado de Memoria de Sostenibilidad. Copyright 2011, la Compañía Izar Cutting Tools. Reprinted with permission.

Como vemos, en la propia memoria viene establecida la estructura funcional a través de un organigrama en el que podemos apreciar cómo se va estructurando toda la empresa.

6.3.5 Propiedad

Esta Sociedad Laboral mayoritariamente es participada por los trabajadores, debido a ello, está en su ADN promover que todas las personas que se encuentran allí trabajando con un contrato por tiempo indefinido se conviertan en socios.

Hay que destacar que en 2003 se estableció un acuerdo mercantil llamado “Contrato de Sociedad”, este lo que hace es regular la compra de acciones de los nuevos socios, su venta de socios que quieren extinguir la relación laboral, el precio, las condiciones de acceso a la misma y la distribución del beneficio.

Este Contrato se quiso llevar a cabo porque era una manera de posibilitar el relevo generacional y la sostenibilidad de la propia empresa, intentando que el interés general siempre esté por encima del interés particular de los socios.

Ahora vamos a ver las nuevas incorporaciones que se han realizado durante los últimos ejercicios:

Tabla 6.3. Nuevas Incorporaciones

Año	Mujeres	Hombres	Total
2016	5	6	11
2017	3	5	8
2018	2	10	12

Fuente: elaboración propia

Como podemos ver a partir de este cuadro el número de incorporaciones siempre es mayor el nivel de hombres que se incorporan a la sociedad respecto de mujeres, y cómo a lo largo de los años la brecha entre ambos sexos es mayor.

6.3.6 Grupos de interés: comunicación y diálogo

Se han clasificado los grupos de interés de mayor a menos importancia que veremos a continuación.

En primer lugar, se encuentran los accionistas, es decir, los propietarios de la sociedad que, al ser Sociedad Laboral, la mayoría de ellos son trabajadores.

Después, nos encontramos con los clientes que son tanto distribuidores industriales, grupos de compra de clientes, clientes, usuario final, etc.

En tercer lugar, las personas, es decir, aquellas a las que se les da los recursos que consideran necesarios para que desarrollen su potencial profesional y humano, siempre a cambio de una remuneración; hay que tener en cuenta que suelen ser personas que piensan en quedarse en la empresa.

En cuarto lugar, nos encontramos a los proveedores que normalmente son de materias primas, también de servicios y productos, y de producto comercial.

En quinto lugar, las alianzas que son aquellas organizaciones con las que IZAR establece una relación de trabajo duradera; pueden ser tanto proveedores como distribuidores, etc.

En sexto lugar, la sociedad en el que destacan Bizkaia, es decir, su arraigo histórico a esta tierra.

Por último, la competencia que como ya sabemos son empresas que ofrecen un producto o servicio similar al que nosotros ofrecemos.

6.3.7 Ventas

Izar Cutting Tools SAL, en el 2017 tuvo unas ventas de 28.146.461€, lo que le ha llevado a ostentar la posición 7041 dentro del ámbito nacional, aunque en el 2016 estaba 36 puestos por encima.

En cuanto a la posición en Bizkaia, en 2017 se encuentra situada en el puesto 254 mejorando una posición si tenemos en cuenta el año 2016.

CAPÍTULO VI

Para finalizar, en cuanto a la posición en el ranking de empresas del sector de fabricación de herramientas, ha mantenido la misma posición que en el año 2016, es decir, sigue siendo la quinta.

Tabla 6.4. Evolución Ventas

Evolución posiciones 2016 vs 2017 - Ventas			
Ranking	Posición 2016	Posición 2017	Evolución Posiciones
Nacional	7.010	7.041	31 ↓
Bizkaia	255	254	1 ↑
Sector CNAE 2573	5	5	0 →

Fuente: Recuperado de empresite. Copyright 2011, por la Compañía empresite. Reprinted with permission.

6.4 TEXTILS MORAL SAL

Es³⁶ una Sociedad Anónima Laboral cuyo domicilio social se encuentra calle del Literato Modesto Martínez Casanova, 1, Ontinyent 46870, Valencia. Se trata de una sociedad que tiene establecido como objeto social la confección textil para hogar y como actividad principal la confección de otros artículos con materas textiles ncop; además, su actividad CNAE pertenece a la fabricación de artículos confeccionados con textiles, excepto prendas de vestir.

Figura 6.3. Actividad



Fuente: Recuperado de Memoria de Sostenibilidad "Un enfoque integral del desempeño económico, ambiental, social y de gobierno corporativo de Mora." Copyright 2011, por la Compañía Textils Mora S.A.L. Reprinted with permission.

6.4.1 Misión, visión y valores

En³⁷ primer lugar, la misión en TEXTILS MORA consiste en buscar el beneficio orientado al crecimiento de la empresa, la generación de nuevos puestos de trabajo y la satisfacción de sus

³⁶ Einforma. (2019). Einforma. España. Recuperado de: <https://www.einforma.com/informacion-empresa/textils-mora>

³⁷ Textils Mora. (2016). Memoria de Sostenibilidad "Un enfoque integral del desempeño económico, ambiental, social y de gobierno corporativo de Mora". Recuperado de:

grupos de interés. También busca la satisfacción de las personas que integran la propia empresa y la de los clientes, accionistas y trabajadores propios de la sociedad.

Por otro lado, tiene una doble visión ya que quiere ser el referente mundial en la fabricación y comercialización de mantas y líder en otros artículos relacionado con el hogar; también quiere ser sociedad referente a nivel nacional en cuanto al nivel de satisfacción de las personas y por su compromiso con la Responsabilidad Social.

Por último, hay que destacar los valores:

1. La flexibilidad
2. Desarrollo de personas
3. Orientación al mercado
4. Compromiso
5. Seguridad
6. Adaptación al cambio
7. Innovación

Cabe destacar que reguló su funcionamiento interno y al igual que IZAR TOOLS también recogió su filosofía, normas y contenidos en un “Contrato de Sociedad: hacia la autogestión a través de la participación y la cohesión social”.

6.4.2 Estructura organizativa

Al ser una SAL su estructura organizativa tiene que ir de acorde con lo que en ella se establece sobre la participación de los trabajadores tanto en la toma de decisiones como en tener ciertos derechos. Como ya dijimos en el anterior apartado, todo ello queda recogido en el Contrato de Sociedad.

Esta Sociedad Anónima Laboral está compuesta por cinco órganos principales que son los siguientes:

Figura 6.4. Órganos Principales



Fuente: Recuperado de Memoria de Sostenibilidad “Un enfoque integral del desempeño económico, ambiental, social y de gobierno corporativo de Mora.” Copyright 2011, por la Compañía Textils Mora S.A.L. Reprinted with permission.

[https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2017/408441/original/Memoria de Sostenibilidad 2016-T.MORA.pdf?1501741977](https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2017/408441/original/Memoria_de_Sostenibilidad_2016-T.MORA.pdf?1501741977)

1. La Junta General de Socios que es órgano que representa la voluntad social, y es el máximo órgano de Gobierno al encontrarnos con una sociedad laboral perteneciente a la Economía Social.
2. El Consejo de Administración, es decir, el órgano de representación y gobierno es permanente.
3. El Presidente actúa por delegación del Consejo de Administración y representante institucional de la empresa.
4. El Director General, es decir, el responsable ejecutivo de la empresa.
5. El Equipo Directivo es el órgano asesor y consultivo del Director General.
6. El Comité de Empresa, que es el órgano colegiado responsable de representar a los trabajadores.

6.4.3 Responsabilidad social, grupos de interés y pilares estratégicos

Para TEXTILS MORA la responsabilidad es uno de sus valores estratégicos más importantes. Todas las decisiones, los proyectos y las iniciativas que se llevan a cabo siempre es teniendo en cuenta y pensando en sus grupos de interés que son los siguientes:

- Accionistas o socios
- Clientes
- Proveedores
- Administración
- Trabajadores indirectos
- Medioambiente
- Vecinos

Además, se apoya esta sociedad apoya su responsabilidad social en 6 pilares estratégicos que analizaremos a continuación:

- Clientes: el objetivo que quieren conseguir es doble, por un lado, quieren optimizar los procesos de fabricación para dar el mejor producto al cliente y, por otro lado, mantener la mejorar en todo el proceso de fabricación, comercialización y atención al cliente.
- Medio ambiente: existen varios objetivos y vamos a destacar alguno como, por ejemplo, asumir diariamente las tareas de reducción, reutilización y reciclaje; llevar una gestión eficiente de los residuos, etc.
- Accionistas: realizar sus tareas de gestión bajo el principio de prudencia para poder cumplir con la sostenibilidad, y mantener una comunicación fluida y transparente.
- Derechos Humanos: respetar las normas internacionales de los Derechos Humanos, no discriminar, fomentar la igualdad, cumplir con la libertad de asociaciones sindicales, etc.
- Relaciones laborales: garantizar un buen ambiente laboral, sin conflictos, impulsando iniciativas de calidad de la vida laboral.
- Formación y desarrollo: organización del trabajo eficaz, debe de contar con una política retributiva justa y equitativa, y potenciar el talento y la carrera profesional de los trabajadores de la sociedad.

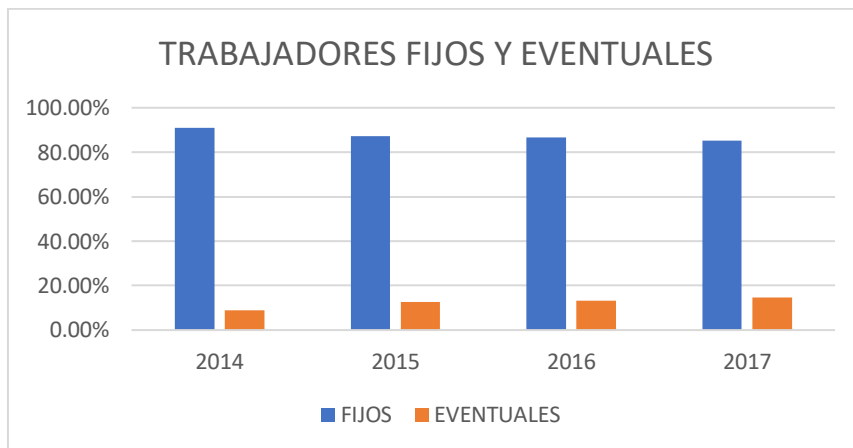
6.4.4 Trabajadores

Tal y como se establece en el plan de sostenibilidad de la propia sociedad, esta se apoya sobre uno de sus pilares fundamentales que son las personas, dentro de las cuales cabe destacar a los trabajadores.

Esta SAL desde 2016 ha contado con un promedio de trabajadores de 98.04, de todos estos 84.70, es decir, el 86,4% son trabajadores con un contrato fijo. La intención o el objetivo que tiene la empresa es poder seguir creciendo para poder hacerse más fuerte y poder ofrecer trabajo más estable e indefinido.

Ahora mismo la sociedad tiene un gran porcentaje de trabajadores fijos, de hecho, en el periodo de 2014 a 2017 la media de trabajadores fijos es de 87,31% sobre el total.

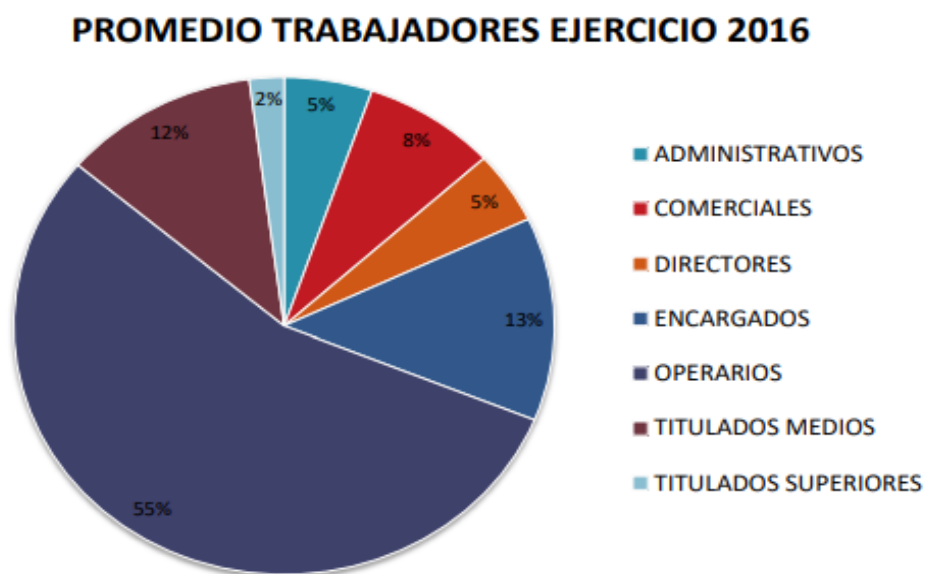
Gráfico 6.14. Tipos de Trabajadores



Fuente: elaboración propia

En el gráfico de sectores que podemos ver a continuación, se observa que más de la mitad de los trabajadores son operarios, pero el resto está bastante repartido entre administrativos, comerciales, titulados, encargados y directores.

Gráfico 6.15. Promedio de Trabajadores

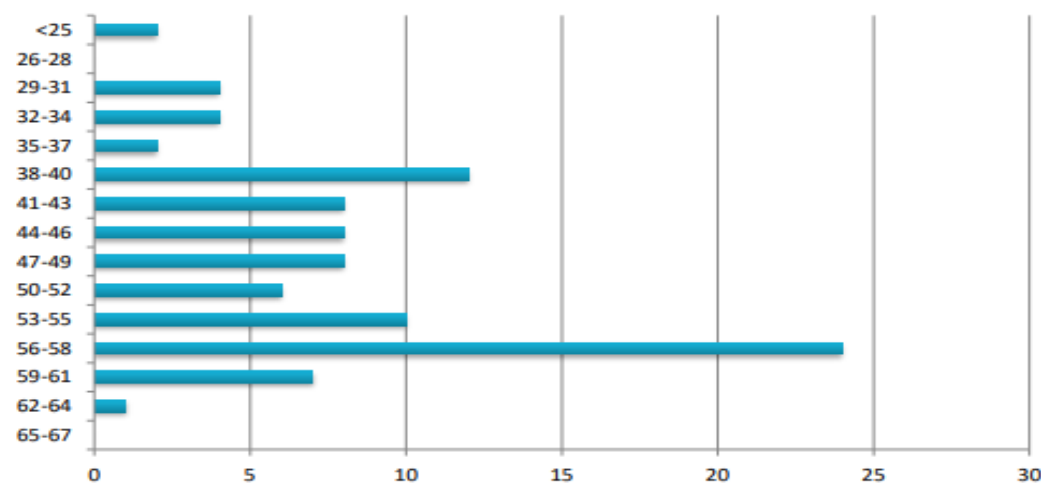


Fuente: Recuperado de Memoria de Sostenibilidad “Un enfoque integral del desempeño económico, ambiental, social y de gobierno corporativo de Mora.” Copyright 2011, por la Compañía Textils Mora S.A.L. Reprinted with permission.

También es interesante destacar que, relacionado con los empleados, en una sociedad que vela por la no discriminación y, por ello, su plantilla de trabajadores cuenta con personas de todas las edades (nunca inferior a 18 años, ya que están en contra del trabajo infantil).

Al haber una gran cantidad de trabajadores en el gráfico podemos observar cómo la edad media es de 48 años; aunque para ellos también es importante incluir gente joven en la empresa eso no significa que no valoren a sus trabajadores más antiguos ni que se vaya a producir ningún tipo de discriminación por edad, sexo o condición.

Gráfico 6.16. Edad Trabajadores



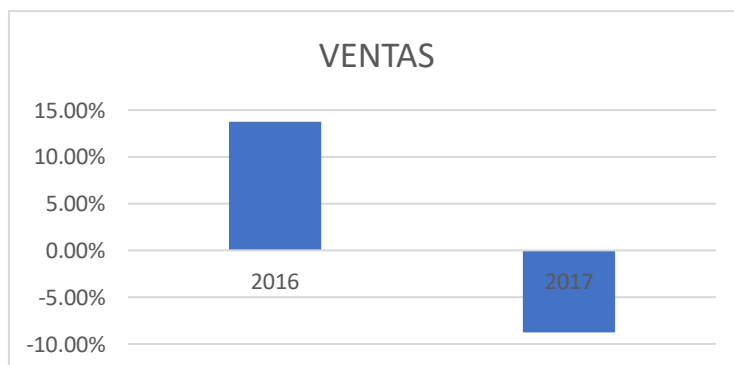
Pirámide de Edad TEXTILS MORA

Fuente: Recuperado de Memoria de Sostenibilidad “Un enfoque integral del desempeño económico, ambiental, social y de gobierno corporativo de Mora.” Copyright 2011, por la Compañía Textils Mora S.A.L. Reprinted with permission.

6.4.5 Ventas

En el gráfico vemos como la SAL a lo largo de los años 2016 y 2017 ha sufrido un gran impacto en sus ventas, en 2016 obtuvo un buen resultado, pero en el 2017 su resultado fue negativo por lo que no reporto beneficios a la empresa.

Gráfico 6.17. Ventas



Fuente: elaboración propia

ALGUNOS EJEMPLOS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES

Tabla 6.5. Evolución Ventas

Evolución posiciones 2016 vs 2017 - Ventas			
Ranking	Posición 2016	Posición 2017	Evolución Posiciones
Nacional	13.721	16.434	2.713 ↓
Valencia	781	934	153 ↓
Sector CNAE 1392	17	19	2 ↓

Fuente: Recuperado de einforma. Copyright 2011, por la Compañía einforma. Reprinted with permission.

CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo se han ido analizando de manera detallada las sociedades anónimas laborales y cómo forman parte de la Economía Social.

PRIMERA. - La Economía Social se ha ido desarrollando durante el siglo XIX y gracias a ella se han formado diferentes tipos societarios, destacando entre ellos las sociedades laborales. Es un modelo de Economía que cada vez está más presente y que ha quedado recogida en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Por otro lado, hay que destacar la creación de las Sociedades Anónimas, ya que gracias a ellas que surgieron por el comercio emergente entre Asia y Europa se han podido desarrollar las SAL.

SEGUNDA. - Las sociedades laborales son un tipo societario que, como ya se ha dicho antes, no están muy visibilizadas lo que hace que sea una forma jurídica poco conocida entre la población y, por lo tanto, entre aquellas personas que quieren constituir una sociedad. Hay que destacar que debido a la mala situación que se estaba viviendo en España, en la cual se estaban destruyendo un número importante de puestos de trabajo, nacieron las Sociedades Anónimas Laborales, así consiguieron sacar las empresas adelante y tras varios años de lucha estas quedaron recogidos en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. A la hora de constituir las se piden una serie de requisitos, se rigen por un régimen jurídico específico, etc. Además, pueden perder su calificación de laboral tal y como recoge la propia Ley.

TERCERA. - Como ya hemos visto en el trabajo, gracias a la calificación de laboral que obtiene, este tipo societario va a gozar de una serie de beneficios fiscales, tales como el ITPAJD, el Impuesto de Sociedades, el IRPF, etc. Por otro lado, decir que no solo existen las Sociedades Anónimas Laborales, sino que también están las Sociedades Limitadas Laborales y ambas quedan reguladas en la LSLP, a pesar de que por la calificación de anónima o limitada van a existir diferencias entre ellas. Además, dentro de esta Ley quedan reguladas las Sociedades Participadas y en ella se contempla cómo participan los trabajadores en la financiación de la empresa.

CUARTA. - Como ya se ha dicho antes, las SAL crecieron por la situación que en ese momento se vivía en España y por las estadísticas que hemos podido ver en el Capítulo IV de este trabajo, actualmente, las SAL siguen siendo uno de los tipos societarios más utilizados, aunque el número de ellas se ha visto bastante reducido en comparación con el año 2009, cabe destacar Andalucía como la Comunidad Autónoma que tiene más SAL. Por otro lado, siguen generando una cantidad de empleo bastante grande, pero el número de trabajadores ha disminuido bruscamente desde 2009.

QUINTO. - Por último, para poder explicar mejor este tipo de sociedades se han utilizado varios ejemplos. Con ellos podemos destacar que normalmente suelen ser grandes empresas, constituidas tal y como lo establece la propia LSLP, se ha podido comprobar como algunas de ellas han ido a lo largo de los años incrementando sus ventas mientras otras, por el contrario, debido a la situación vivida en España han disminuido dichas ventas; para acabar destacar que hay algunas empresas que priman los trabajadores eventuales frente a los fijos mientras que otras como, por ejemplo, Textils Mora SAL ha formado su plantilla con un porcentaje de trabajadores fijos muy alto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBRO

Martínez Sanz, F. , Broseta Pont, M. (2019) Introducción del empresario. Derecho de la competencia y de la propiedad industrial. Derecho de sociedades. Madrid: Tecnos.

ARTÍCULOS DE REVISTA

García, E. (26 de abril de 2017). La participación de los trabajadores en el capital social de las sociedades laborales y sus posibles formas de financiación. *CIRIEC-España*. Nº 30

Suberbiola, I. (julio-diciembre 2017). Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 14/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas. *Lex Social. Volumen 7* (nº2);

PÁGINAS WEB

Alfaro, J. (2016). *Almacén de Derecho*. Madrid: Almacén de Derecho. Recuperado de: <https://almacenederecho.org/una-breve-historia-la-sociedad-anonima-comercio-transoceanico/>

Confederación Empresarial Española de la Economía Social. Recuperado de: https://www.cepes.es/social/econ_social_que_es

Einforma (2019), *einforma*. España. Recuperado de: https://www.einforma.com/servlet/app/portal/EME/prod/USUARIO_NO_VALIDO/prod_mostrar/INF_BASICAS_REGISTRADOS/prod_anterior/INF_BASICAS_REGISTRADOS/nif/YimgnSOqagozGyn5tuwzLg/id_sess/00103021450000176646920000021505/prod/INF_BASICAS_REGISTRADOS/

Einforma. (2019). *Einforma*. España. Recuperado de: <https://www.einforma.com/informacion-empresa/textils-mora>

Empresa (2019). España. Recuperado de: <https://www.empresa.es/empresa/industrias-laneko/>

Industrias Laneko (2019). España. Recuperado de: <http://www.industriaslaneko.com/empresa/>

INT/589, de 26 de octubre de 2011. Recuperado de: <https://studylib.es/doc/204832/esp%C3%ADritu-empresarial-social-y-las-empresas-sociales>

Izar Cutting Tools. (2016-2017). Memoria Sostenibilidad. Recuperado de: http://www.izartool.com/images/IZAR_Memoria_RSE_2015-2016_05.05.17.pdf

Monzón, J., Chaves, R. (2017) Evolución de la economía social en la Unión Europea. Comité Económico y Social Europeo. Recuperado de: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-es-n.pdf>

Textils Mora. (2016). Memoria de Sostenibilidad “Un enfoque integral del desempeño económico, ambiental, social y de gobierno corporativo de Mora”. Recuperado de: [https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2017/408441/original/Memoria de Sostenibilidad 2016-T.MORA.pdf?1501741977](https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2017/408441/original/Memoria_de_Sostenibilidad_2016-T.MORA.pdf?1501741977)

Vitrinor (2019). España. Recuperado de: <http://vitrinor.com/vitrinor-magefesa-empresa/>

LEGISLACIÓN

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

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

Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio

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

Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido

Ley 44 /2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

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

Constitución Española (1978) 23ª ed. Editorial Tecnos.