



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

La sociedad laboral versus la sociedad limitada.

Similitudes y diferencias

Trabajo de Fin de Grado

Autor: Juan Carlos Mazas Rojo

Tutor: Jesús María Cebrián Arranz

SUMARIO

1. Objeto del trabajo
2. Origen y evolución de la economía social y de las sociedades capitalistas
 - 2.1. Economía social
 - 2.2. Sociedades capitalistas- sociedades responsabilidad limitada
3. Concepto de economía social
4. Concepto y rasgos definitorios de Las Sociedades Laborales y de las Sociedades de Responsabilidad Limitada
 - 4.1. Sociedades Laborales
 - 4.2. Sociedades de Responsabilidad Limitada
 - 4.3. Similitudes y diferencias
 - 4.3.1 Similitudes
 - 4.3.1 Diferencias
5. Constitución de las Sociedad Laborales y de las Sociedades de Responsabilidad Limitada
 - 5.1 Sociedad Laboral
 - 5.2 Sociedad de Responsabilidad Limitada
 - 5.3 Similitudes y diferencias
 - 5.3.1 Similitudes
 - 5.3.1 Diferencias
6. Socios de las Sociedades Laborales y de las Sociedades de Responsabilidad Limitada
 - 6.1. Sociedades Laborales
 - 6.1.1. Derechos de los Socios
 - 6.1.2. Mecanismos de Trasmisión de Participaciones Sociales
 - 6.2 Socios de las Sociedades de Responsabilidad Limitada
 - 6.2.1. Derechos de los Socios
 - 6.2.2. Mecanismos de Trasmisión de Participaciones Sociales
 - 6.3. Similitudes y diferencias
 - 6.3.1. Similitudes
 - 6.3.2. Diferencias

7. Órganos Sociales de las Sociedades Laborales y de las Sociedades de Responsabilidad Limitada

7.1. Asamblea General

7.2 Órgano de administración

8. Encuadramiento de los Socios y Administradores en el Ámbito Laboral y de la Seguridad Social

8.1. Encuadramiento en la Seguridad Social de los Socios Trabajadores de una Sociedad Laboral

8.2. Encuadramiento en la Seguridad Social de los Socios de una Sociedad de Responsabilidad Limitada

8.3. Similitudes y diferencias

9. Las Relaciones Laborales en el Ámbito de las Sociedades Laborales y de las Sociedades de Responsabilidad Limitada

9.1. Extinción de las Relaciones Laborales de los Socios de las Sociedades Laborales y de Sociedades de Responsabilidad Limitada

10. Régimen Fiscal

10.1 Régimen Fiscal de las Sociedades Laborales

11. Ayudas y subvenciones destinadas a las Sociedades Laborales

12. Pérdida de la Condición de Sociedad Laboral

13. Conclusiones

1. OBJETO DEL TRABAJO

A través del presente trabajo, se desarrollarán competencias tan fundamentales, como la aplicación del marco normativo regulador de las sociedades laborales y mercantiles, tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en el ámbito de la seguridad social, dada, la fuerte vinculación existente entre las empresas de economía social con el derecho laboral y la normativa de la seguridad social, fundamental dentro de nuestro grado, resultando esencial poseer la capacidad de interrelacionar y comprender en su conjunto estas distintas disciplinas, que configuran las relaciones laborales .

El presente trabajo denominado “La sociedad laboral versus la sociedad limitada. Similitudes y diferencias”, tiene por objeto, realizar un análisis de las sociedades laborales y de todas sus peculiaridades frente a la figura de la sociedad limitada. Este análisis comparativo abarca tanto el ámbito normativo societario y el proceso de constitución, así como los aspectos fiscales, y dedicando una especial atención al encuadramiento y régimen de seguridad social de los socios. Estas similitudes y diferencias entre las empresas de economía social y las sociedades mercantiles aportan una visión global e interrelacionada de distintos campos de la normativa empresarial, siendo estas fundamentales dentro de nuestra formación como futuros especialistas en el campo del derecho del trabajo y de la seguridad social.

Por tanto, el objeto de este análisis comparativo es pues, conocer las características de estas dos modalidades societarias poniendo en común las diferencias y similitudes que existen actualmente, tanto desde un punto de vista normativo, como desde un punto de vista práctico.

2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LAS SOCIEDADES CAPITALISTAS.

2.1. Economía social

El preámbulo de la Ley 5/ 2011, de 29 de Marzo de Economía social sitúa el nacimiento de la economía social moderna a finales del siglo XVII, sin embargo no es

hasta el siglo XIX cuando comienza a desarrollarse la economía social en distintos países europeos, siendo Francia su máximo exponente en ese momento. Los aspectos centrales de estas cooperativas, asociaciones y mutualidades eran: el carácter privado, la distribución de beneficios no vinculados a la aportación del capital, la gestión democrática, los servicios a la comunidad, etc¹.

En España la creación del “Fondo Nacional de Protección al Trabajo”, al inicio de la década de los 60, marca el origen de las sociedades laborales (SL), mediante el fomento a través de disposiciones ministeriales, de planes y ayudas para que los trabajadores accedieran a la propiedad de los medios de producción. Sin embargo, no será hasta 1963, cuando aparezca el antecedente a la actual sociedad laboral, con las sociedades laborales de los transportes urbanos de Valencia.

No será hasta los años setenta, concretamente en el año 1971, a partir de la creación, del X Plan de Inversiones del FNPT cuando las sociedades laborales comienzan a adquirir protagonismo. Este X Plan comienza a establecer requisitos, como la proporción en la distribución del capital social. También exigía que, no podía ser miembro de la sociedad quien no fuese trabajador y que ningún trabajador puede ostentar la mayoría del capital².

Posteriormente, en el año 1979 se aprueba el XVIII Plan de Inversiones del FNPT, y por primera vez se utiliza el término Sociedad Laboral, diferenciándola de otras figuras societarias y estableciendo requisitos básicos, entre los que destacan: que los trabajadores fueran propietarios, como mínimo del cincuenta por ciento del capital y que ninguno de ellos ostentara más del veinticinco por ciento del mismo³.

En la década de los 80, los trabajadores comienzan a adquirir activos de las empresas, como consecuencia de las ayudas públicas, naciendo de esta forma las primeras Sociedades Anónimas Laborales (SAL) reguladas por la Ley 15/1986 de 25 de Abril.

¹ ¿De qué hablamos cuando hablamos de Economía Social y Solidaria? Concepto y nociones afines Disponible en: www.caritasburgos.es/documentos/documentacion/12-Economía social, ÚLTIMA CONSULTA:22 de enero de 2020.

² X Plan de Inversiones del FNPT, Orden ministerial de 6 de febrero de 1971, art.43.

³ XVIII Plan de inversiones del FNPT, Orden ministerial de 12 de enero de 1979.

Esta evolución normativa se produjo en un contexto marcado por las crisis económicas que se produjeron en la década de los ochenta. Esta situación tuvo una especial incidencia en el sector industrial, provocando el cierre de numerosas empresas y el aumento del desempleo, lo que generó que muchos trabajadores, para no perder sus empleos, adquirieran la propiedad de las empresas donde prestaban servicios, transformando las empresas en SAL. Por tanto, es indudable que el principal objetivo que buscaba el legislador en esta época, con la figura de las SL, no era otro que, evitar el cierre de las empresas y el mantenimiento de los puestos de trabajo⁴.

Durante la década de los noventa, se publica la Ley 4/1997 de 24 de Marzo, de Sociedades Laborales que actualiza el régimen jurídico de esta forma societaria e introduce la figura de la Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral (SRL), con una regulación más flexible y un reducido coste de estructura, que conlleva a ser la más apropiada para las pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, en el año 2015, tras una importante recesión económica y con la necesidad de actualizar el régimen jurídico de las SL, se publica la Ley 44/2015 de 14 de Octubre de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP), con el objetivo de adaptar la normativa a la nueva realidad económica y social de las sociedades laborales, e incluyendo por primera vez en nuestro Ordenamiento las sociedades participadas⁵.

2.2. Sociedades capitalistas- sociedades responsabilidad limitada-

El origen de las sociedades mercantiles lo podemos situar en el siglo XVII, con el desarrollo del comercio con las Indias Orientales y Occidentales. Estas primeras sociedades mercantiles se crean para repartir los riesgos entre todos los socios en aquellas empresas que, exigen un gran volumen de capital. Hasta mitad del siglo XIX, no aparece la figura de la sociedad de responsabilidad limitada (SRL) que surge impulsada por el derecho alemán y el derecho anglosajón, en la cual tiene mayor

⁴ ANDREU MARTÍ, M. ^a M. "Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI", *Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar*, 2016, p.4.

⁵ ANDREU MARTÍ, M. ^a M. "Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI", *Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar*, 2016, pp. 4-5.

protagonismo su configuración personal, y con un capital social muy inferior al que correspondería a las grandes sociedades de capital.

En España su desarrollo normativo fue lento y tardío, y no fue hasta el año 1953, con la aprobación Ley de 17 de julio de 1953 sobre Régimen Jurídico de las Sociedades de Responsabilidad Limitada, cuando se establecen elementos diferenciadores entre la sociedad anónima y la sociedad limitada. En la década de los ochenta aparece la Ley 19/1989 de 25 de julio de reforma y adaptación de la Legislación Mercantil a las Directivas de la CEE en materia de sociedades, y posteriormente se publica la Ley 2/1995, de marzo que unifica e incorpora aquellas modificaciones introducidas por la Ley 19/1989, en la que se suprimieron el número máximo de socios, se establecieron de manera imperativa los órganos sociales divisorios y se reconoció el derecho de separación del socio.

En la actualidad este tipo de sociedades se regulan a través del RD Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital⁶.

3. CONCEPTO DE ECONOMÍA SOCIAL

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

De esta definición podemos sacar varias conclusiones, en primer lugar, que las entidades de economía social realizan su actividad dentro del ámbito privado como cualquier sociedad mercantil y aunque su objetivo principal no sea meramente un interés económico, necesitan obtener beneficios para poder llevar a cabo su actividad. Sin embargo, tienen una importante peculiaridad y es que van dirigidas a realizar

⁶ Guías jurídicas Wolter Kluwer
https://quiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTIyMTtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAmjZIVTUA AAAA=WKE ÚLTIMA CONSULTA:25 de enero de 2020

mejoras sociales, lo que supone que la mayor parte de sus ingresos, van destinados a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, al interés de sus miembros y al interés social en general ⁷.

4. CONCEPTO Y RASGOS DEFINITORIOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES Y DE LAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

4.1. Sociedades Laborales

Las sociedades laborales, se encuentran reguladas en la Ley 44/2015, de 14 de Octubre de Sociedades Laborales y Participadas. Esta ley no realiza una definición, señalando únicamente que las Sociedades Laborales son las SA y las SRL, cuyo capital social pertenece en su mayoría a los socios trabajadores que desempeñan un trabajo retribuido de forma personal, directa e indefinida y poseen al menos un 51% de la empresa.

Tal y como podremos comprobar a lo largo del presente trabajo las SL tienen una naturaleza híbrida, estando reguladas en muchos aspectos tanto por la LSLP como por la LSC, lo que genera que existan muchas similitudes respecto a la figura de las SRL.

En el art.2 de la LSLP se establecen los requisitos que deben de tener estas sociedades para obtener la calificación de “Sociedad Laboral”. El procedimiento para la obtención de la calificación “laboral” es otro de los rasgos que definen la figura de las SL, y que analizaremos posteriormente.

Estos requisitos deben de cumplirse en todo momento, no únicamente en el momento de la constitución de la SL. En primer lugar, el citado artículo 2 LSLP establece que *“La mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido”*. Estos trabajadores indefinidos deben de poseer la mayoría del

⁷ RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A. *“Algunas consideraciones sobre el ánimo de lucro en las cooperativas de iniciativa social (Análisis de su relación con los principios cooperativos)”*. Revista jurídica social y cooperativa Círiec-España, nº. 26, 2016, págs. 187-232.

capital social y se les denomina socios de “clase laboral”. Los socios que no se encuentran en el citado colectivo, no son trabajadores, ni trabajadores indefinidos, se les denomina “clase general” y nunca podrán poseer la mayoría del capital social.

Esta exigencia de la titularidad mayoritaria del capital social surge de la naturaleza de los dos objetivos básicos que persigue este tipo de sociedad, la participación de los trabajadores en el capital social y que estos ostenten poder y dirección en la sociedad. Estos dos objetivos pueden ser no necesariamente coincidentes en la práctica, ya que, aplicando el régimen jurídico ordinario de las sociedades de capital, y en especial en las SRL, no rige el principio de proporcionalidad entre capital y derecho a voto, pudiéndose dar el caso que la titularidad de la mayoría del capital social no tuviese el control de la toma de decisiones en la sociedad. La LSLP intenta solucionar este problema, y en su art.5.1 establece que las acciones y participaciones, sean de la clase laboral o de la clase general, tendrán el mismo valor nominal y conferirán los mismos derechos económicos, sin embargo, esta igualdad de derechos que promueve el citado artículo no señala nada referente a los derechos de índole política, o lo que es lo mismo el derecho a voto⁸.

El segundo de los requisitos es el relativo a los límites en la participación individual de los socios, la LSL pretende que el poder se reparta y no quede en manos de un único socio, por lo que establece que las SL estén formadas por al menos tres socios, de los cuales dos deben de ser trabajadores por tiempo indefinido, y ninguno de ellos puede ser propietario de más de 1/3 del capital social. El establecimiento de este requisito pretende evitar que un solo socio puede tomar el control absoluto de la sociedad, no obstante, como ya hemos indicado anteriormente, la titularidad de una determinada parte del capital social no implica necesariamente, la proporcionalidad del poder en la sociedad.

Al igual que sucede con el primer requisito, la LSLP establece que en el caso de sobrepasar este límite la sociedad estará obligada a corregirlo en el plazo de 18 meses a contar desde el incumplimiento.

⁸ ANDREU MARTÍ, M. ^a M. “Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI”, *Revista Ciriec*, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, *Economía Social: crecimiento económico y bienestar*, 2016, pp. 8-9.

Respecto este segundo requisito la LSLP establece que se podrán dar dos excepciones: La primera excepción es *“Que la sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido”*. Para que se produzca esta salvedad será necesario que la sociedad se constituya, inicialmente, por dos socios que sean trabajadores indefinidos y que cada uno posea el cincuenta por ciento del capital social, debiendo existir proporcionalidad entre el capital social y los votos, evitando la toma de decisiones unilaterales que generaría el poder de control en uno de los socios⁹.

La segunda excepción afecta a la naturaleza del socio, concretamente se refiere a las entidades de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, que podrán poseer más de la tercera parte del capital social, sin que puedan superar el cincuenta por ciento, y debiendo tener un mínimo de tres socios.

Esta excepción está basada en la posibilidad de que las SL busquen ayudas públicas para su viabilidad, y es una de las ventajas principales que conlleva la calificación de SL.

El tercer requisito establecido en la citada ley hace referencia al número de horas que pueden realizar aquellos trabajadores indefinidos que no son socios, respecto a los que sí lo son. Este porcentaje ha sido modificado por la LSLP respecto a los porcentajes establecidos en la Ley 4/1997, estableciendo el máximo del cuarenta y nueve por ciento, independientemente del número de socios, no computando para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento”¹⁰.

Por último, es importante mencionar la obligación de las SL de constituir una reserva especial, además de la constitución de las reservas legales o las establecidas en los estatutos sociales. El art.14 LSLP establece que esta reserva especial está destinada,

⁹ art.1 Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

¹⁰ ANDREU MARTÍ, M.ª M. “Significado y Particularidades de la Sociedad Laboral del Siglo XXI”, Revista Ciriec, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativas, Economía Social: crecimiento económico y bienestar, 2016, p.11-12

además de compensar pérdidas, a la adquisición de autocartera por parte de la SL para poder facilitar su posterior enajenación por los trabajadores, persiguiendo así uno de sus objetivos fundamentales que es el acceso de los trabajadores a la condición de socio¹¹.

4.2. Sociedades de Responsabilidad Limitada

Las sociedades de responsabilidad limitada se encuentran reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. El art. 1 LSC no define lo que es una sociedad capital, limitándose únicamente a enunciar los tres tipos de sociedades de capital existentes. La citada ley tampoco define lo que es una SRL, limitándose a enunciar que “el capital estará dividido en participaciones sociales, se integrará por las aportaciones de todos los socios, quienes no responderán personalmente de las deudas sociales”¹².

Es importante destacar que en nuestro país la modalidad de Sociedad Limitada es la forma societaria más utilizada por las pequeñas empresas y por muchos autónomos que deciden dar el paso para convertirse en sociedad, ya que, el capital social mínimo es viable para cualquier perfil de negocio, además los socios sólo responden por el capital aportado. A lo largo del año 2018 se constituyeron 95.153 sociedades mercantiles en España, de las cuales 94.694 eran sociedades de responsabilidad limitada y 438 eran sociedades anónimas¹³.

4.3. Similitudes y Diferencias

4.3.1 Similitudes

Es importante destacar que existen muchas similitudes entre ambas sociedades, ya que, comparten elementos comunes y normativa. Sin ir más lejos la propia LSLP señala que la SRL es una SRL que obtiene la calificación de SL, en la que el capital social es

¹¹ art. 14 Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

¹² art. 1 del RD Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

¹³ España en cifras 2019- INE- p.35

propiedad mayoritariamente de los socios-trabajadores y persigue la finalidad del acceso al capital social por parte de los trabajadores indefinidos.

En ambos casos para su constitución, se exige un capital mínimo de 3.000 euros, que debe estar desembolsado íntegramente en el momento de la firma de escritura pública. Esta capital social estará dividido en participaciones sociales, y los socios solo responderán por el capital aportado, no respondiendo con su patrimonio personal de las deudas sociales. Además, en ambos casos los costes de constitución, así como del mantenimiento societario, no son muy elevados.

Aunque teóricamente no compartan el mismo objetivo, y aparentemente las SL no persigan el ánimo de lucro tal y como lo pueden perseguir las sociedades mercantiles, en cierto sentido las SL necesitan buscar cierto beneficio para poder conseguir el objetivo de la “autofinanciación”.

También podríamos afirmar que la SRL es la sociedad de capital con una naturaleza más personalista, o la menos impersonal, con un número no muy elevado de socios que en muchos casos aportan su trabajo o servicio a la sociedad, por lo que en cierto sentido este carácter personalista le acerca al contexto de la SL, ya que habitualmente, en ambas figuras se da una relación más o menos personal entre los socios y además en el caso de las SRL hay socios que prestan servicios para la sociedad, por lo que, aunque con muchos matices, se puede asemejar a la figura del socio-trabajador de las SL.

En ambos casos los socios tienen cierta autonomía a la hora de elaborar los estatutos sociales, pudiendo personalizar la sociedad en algunos aspectos. Respecto a la celebración de juntas ambas figuras comparten unos requisitos no muy rígidos para su celebración, y así mismo comparten también un elevado componente restrictivo respecto la asistencia a las reuniones de la junta general, limitando las posibilidades de representación.

Respecto a la transmisión de las participaciones sociales también aparecen similitudes, evidentemente existen importantes matices en cada una de ellas, pero en

ambos casos podemos observar una elevada carga restrictiva a la hora de transmitir las participaciones sociales.

Por último, es necesario indicar que, en el ámbito de la titularidad del capital, a pesar de que la LSLP ha intentado solucionar el problema, en ambas figuras se puede dar que la titularidad de la mayoría del capital social no tenga el control de la toma de decisiones, ya que en ambas figuras existen participaciones con voto plural¹⁴.

4.3.2 Diferencias

Respecto a las diferencias, la más importante y la que, a su vez convierte a una sociedad de capital en una SL es que, el capital social pertenece en su mayoría a los socios trabajadores que desempeñan un trabajo indefinido y retribuido de forma personal en la sociedad. Es importante recalcar que, estas diferencias y similitudes adquieren más trascendencia en el plano cualitativo que en el cuantitativo, por lo que simplemente el hecho de que, en las SL el capital social pertenezca en su mayoría a los socios trabajadores genera una importante distinción en la esencia de ambas figuras.

La mayor parte de las diferencias vienen marcadas por los requisitos establecidos en el art.1 LSLP y que son necesarios para que la sociedad adquiera la condición de SL. Uno de estos requisitos es la existencia, como mínimo, de al menos tres socios 3, mientras que el caso de la SRL no se establece un mínimo de socios. El legislador ha pretendido que en una SL el poder no quede en manos de un único socio, estableciendo un mínimo de 3 socios de los cuales dos deben de ser socios-trabajadores por tiempo indefinido. Además, ninguno de ellos pueda ser propietario de más de un tercio del capital social. Por el contrario, la normativa de las sociedades de capital permite la figura de la sociedad unipersonal como consecuencia de la aspiración del empresario individual a ejercitar su industria o comercio con responsabilidad limitada frente a sus acreedores, sin establecer ningún límite respecto a la participación en el capital social de los socios.

¹⁴ *Elaboración propia*

Por otro lado, mientras la LSC no distingue la naturaleza de los socios, en el caso de las SRL, la LSLP distingue los dos tipos de socios, “laborales” y “generales”.

Tampoco podemos olvidar que, en el caso de las SRL, existe el límite de número de horas que pueden realizar aquellos trabajadores con contrato indefinido que, no sean socios, respecto a los que sí lo son, sin que en el caso de las SRL se establezca ningún límite de este tipo.

Otra diferencia importante es la obligatoriedad de constituir un fondo de reserva especial en el caso de las SRL, mientras que en el caso de las SRL solamente es necesaria la constitución del fondo de reserva legal.

Por último, otra diferencia llamativa es la representación que tienen estas figuras en la actividad económica del país. Mientras que, la SRL es la figura societaria más extendida entre las empresas españolas, en el año 2017 había en España 1.162.254 sociedades limitadas, lo que suponía el 35,41% de las empresas del país (según datos del Directorio Central de Empresas del INE), el número de sociedades laborales en España es muy inferior, siendo la cooperativa el modelo de economía social con más representación en España¹⁵.

5. CONSTITUCIÓN DE LAS SOCIEDAD LABORALES Y DE LAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

5.1. Sociedades Laborales

Antes de abordar el proceso de creación y constitución de una SL, es importante destacar que, tipológicamente estamos ante una modalidad de sociedad híbrida, tal como se reconoce en el Preámbulo de su norma reguladora. Por tanto, nos encontramos ante una sociedad de capital que, al mismo tiempo presenta un importante rasgo diferencial, dado que, persigue que los trabajadores indefinidos ostenten el

¹⁵ *Elaboración propia*

control de la sociedad a través de su condición de socio, siendo necesario remitirnos tanto a la LSC como a la LSLP¹⁶.

La constitución de la SL está sometida tanto a, los requisitos establecidos en la LSC para la creación de una sociedad anónima o una sociedad de responsabilidad limitada, como a lo establecido en la LSLP. El cumplimiento de los requisitos exigidos en la LSLP da lugar a la obtención de la calificación de SL, lo que genera algunas ventajas fiscales, la posibilidad de obtención subvenciones públicas y bonificaciones en materia de seguridad social respecto a sus socios¹⁷.

El proceso de constitución se inicia con el otorgamiento de la escritura de constitución, si bien, previamente se debe solicitar el certificado negativo de la denominación social deseada para la sociedad. Este documento es expedido por el Registro Mercantil Central. En segundo lugar, es necesario la apertura de una cuenta bancaria a nombre de la sociedad en constitución, debiéndose ingresar el capital mínimo, para obtener la certificación de la entidad bancaria del ingreso realizado, con indicación de las personas que lo han realizado y la cuantía.

En cualquier caso, las aportaciones que realice un socio pueden ser aportaciones dinerarias o aportaciones no dinerarias que consisten en bienes o derechos patrimoniales que sean susceptibles de sufrir una valoración económica. Además, para que las aportaciones de bienes o derechos patrimoniales cuenten con su total legalidad deben de tener un control notarial que verifique la aportación dineraria realizada y la realidad de esta, por lo tanto, debe de contener su correspondiente certificación por parte de la persona cualificada para dicha valoración.

Una vez realizados los trámites anteriores deberá de realizarse el otorgamiento de la escritura de constitución ante un notario, aportando los citados certificados y los estatutos sociales. Respecto al contenido de la escritura de constitución es necesario

¹⁶ *Andréu Martí M, Significado y particularidades de la sociedad laboral del siglo XXI, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa, pp.2-3*

¹⁷ *Página web del ministerio de trabajo y seguridad social http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm , última consulta 28 enero 2020*

incluir las menciones mínimas recogidas en el art.22 de la LSC: identidad de los socios; aportaciones de cada socio, estatutos de la sociedad, etc¹⁸.

Así mismo, en los estatutos sociales que se van a aportar deben de constar los datos requeridos por el art.23.d) de la LSC: denominación, objeto social, domicilio social, capital social modo de organizar la administración; y sistema para adoptar acuerdos¹⁹.

Es importante destacar el papel de los socios fundadores en la elaboración de los estatutos sociales, ya que pueden incluir todo tipo de acuerdos y condiciones que consideren necesarios, siempre que no sean contrarios a la ley, ni a las normas que regulan la SL.

Una vez se ha otorgado la escritura pública, comenzamos a remitirnos a la LSLP, siendo necesario presentar la solicitud de la calificación de SL. Si el registro otorga la calificación, tras la comprobación de la documentación aportada, así como de los umbrales numéricos establecidos en el art.1.2 de la LSLP, se emitirá un certificado con la calificación e inscripción en el registro²⁰.

Por último, y una vez se ha obtenido el certificado con la calificación de SL, es necesario la inscripción en el registro mercantil correspondiente. Los fundadores tienen dos meses para realizar la inscripción en el Registro Mercantil Correspondiente, aportando el certificado que acredite la calificación de SL.

5.2. Sociedades de Responsabilidad Limitada

Tal y como hemos comentado el proceso de constitución de ambas figuras tiene varios elementos en común, dado que la norma que regula la constitución de las SRL, regula una parte importante del proceso de constitución de las SL.

¹⁸ art. 22 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

¹⁹ art. 23.d) del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

²⁰ art.5.2 y 3, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

En primer lugar, es necesario indicar que el art.19 de la LSC establece que las sociedades de capital se constituyen por contrato entre dos o más personas, sin olvidarse del caso de las sociedades unipersonales que se constituyen por un acto unilateral, y que ha de formalizarse con su posterior inscripción en el registro mercantil, cumpliendo los requisitos establecidos en el art.22 de la LSC.

El proceso de constitución es el mismo que hemos descrito en el caso de las SL, a excepción de la obtención de la calificación como SL, por lo que, una vez es otorgada la escritura de constitución, existe un plazo de dos meses, para que la SRL sea inscrita en el Registro Mercantil, y adquiriera personalidad jurídica, no obstante, el art.24 de la LSC establece que las operaciones sociales podrán iniciarse desde el momento que se otorga la escritura de constitución. Durante el periodo de tiempo comprendido entre el momento en que se otorga la escritura de constitución y el momento en el que la sociedad se inscribe en el Registro Mercantil, aparece la figura de la “Sociedad en Formación”. Esta figura posee un régimen de responsabilidad diferente al de las sociedades ya inscritas en el registro mercantil, y durante este periodo los socios que contraten en nombre de la sociedad responderán personalmente y/o solidariamente²¹.

5.3. Similitudes y Diferencias

Tal y como hemos comentado, debido el carácter híbrido de la SL, con constantes remisiones a la LSC, las dos figuras societarias tienen unos procesos de constitución en los que existen muchos elementos comunes.

5.3.1. Similitudes

En ambos casos es necesario solicitar certificado negativo de la denominación al Registro Mercantil Central; realizar la apertura de una cuenta bancaria a nombre de la sociedad en constitución, debiéndose ingresar el capital mínimo. Así mismo la escritura de constitución deberá de cumplir con lo establecido en el art.22 LSC, tal y como hemos

²¹ Constitución de Sociedad de Responsabilidad Limitada y sociedad en formación, Iberley.es, www.iberley.es/temas/constitucion-srl-sociedad-formacion-41981 (última consulta 31 de enero 2020)

detallado anteriormente. También comparten la obligación de elaborar los estatutos sociales, con los datos requeridos por el art.23.d) LSC.

Es importante destacar que en ambos casos existe la obligación de que, en el momento que se otorgue la escritura de constitución, la totalidad de las participaciones sociales estén suscritas y desembolsadas²².

5.3.2. Diferencias

Como hemos podido observar, una vez se realiza el otorgamiento de la escritura pública de constitución, los procedimientos son distintos, y mientras las SRL pueden inscribirse en el Registro Mercantil, las SL deben de obtener la calificación como SL en el registro administrativo de sociedades laborales. Una vez obtienen la calificación, y se inscriben en el citado registro deben de proceder a la inscripción de la SRL en el Registro Mercantil correspondiente.

Evidentemente, y sobre todo desde un plano cuantitativo, son mayores las similitudes que las diferencias, sin embargo, tal y como hemos comentado, estas diferencias tienen más trascendencia en el plazo cualitativo, por lo que con un solo trámite más, se crea una línea que separa la figura de la sociedad mercantil y la figura de la sociedad laboral²³.

6. SOCIOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES Y DE LAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

6.1. Sociedades Laborales

Para realizar el análisis de la figura del socio es necesario tener presentes los requisitos establecidos por la LSLP, y que hemos detallado anteriormente. La exigencia de que la mayoría del capital social pertenezca a los socios trabajadores con contrato

²² Elaboración propia

²³ Elaboración propia

indefinido, viene marcada por la necesidad de la existencia de una vinculación estable entre el trabajador y la sociedad a través de la relación indefinida, presuponiendo el legislador que en el caso de una relación laboral temporal no se conseguiría esa vinculación. Así mismo no se puede olvidar que como mínimo deben de existir 3 socios, aunque se puede constituir con dos socios teniendo un plazo de tiempo para subsanar dicha situación. Por tanto, estos dos aspectos son claves, como punto de partida, para analizar la tan compleja figura del socio de la SL.

La condición de socio está determinada por la posesión y desembolso de, al menos, una participación social, estas tienen el mismo valor y atribuyen a los socios los mismos derechos.

El art.104 LSC establece que la sociedad deberá llevar un libro registro de socios, en el que se harán constar la titularidad originaria y las sucesivas transmisiones, voluntarias o forzosas, de las participaciones sociales, así como la constitución de derechos reales y otros gravámenes sobre las mismas²⁴.

Las participaciones o acciones de clase laboral solo pueden pertenecer a aquellos trabajadores por tiempo indefinido. El resto de acciones o participaciones se denominan de “clase general” y pueden ser propiedad de los trabajadores que no tengan una relación indefinida o de personas que no tengan ningún tipo de relación laboral con la sociedad²⁵.

6.1.2. Derechos de los Socios de las Sociedades Laborales

El carácter híbrido de las SL genera un constante salto normativo, entre la LSLP y la LSC, por lo que, para analizar los derechos de los socios de una SL, tenemos que remitirnos de nuevo a la LSC, concretamente al art.93 “Los derechos del Socio”, dado que la LSLP no regula los derechos de los socios.

²⁴ Art.14, Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

²⁵ VALPUESTA GASTAMINZA, E.M y BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades laborales: Aspectos societarios, laborales y fiscales*, Pamplona, Aranzadi SA, 1998, pp.33.

El art.93 LSC establece los derechos mínimos de los socios de una sociedad de capital, estos derechos son de distinta naturaleza, y abarcan derechos económicos, derechos políticos y derecho de información²⁶.

En primer lugar, encontramos derechos de naturaleza económica como son el derecho a participar en el reparto de ganancias, participación en el patrimonio resultante de la liquidación de la sociedad y el derecho de asunción preferente en la creación de nuevas participaciones sociales, mediante el que se controla la entrada de nuevos socios²⁷.

Respecto a los derechos de naturaleza política en primer lugar, encontramos el derecho de asistencia y voto en las juntas generales que, puede ser ejercitado de distintas maneras en virtud de lo que establezcan los estatutos sociales. En este sentido es importante destacar la posibilidad que tienen los socios de otorgar representación, a otras personas para que asistan y voten en su nombre. En segundo lugar, encontramos el derecho a impugnar los acuerdos sociales, cuando son contrarios a la ley, cuando se oponen a los estatutos, o cuando producen alguna lesión al interés social en beneficio de algunos socios²⁸.

El derecho de información se basa en la necesidad de los socios, de poseer información para poder emitir convenientemente su voto sobre los asuntos tratados en la junta. La vulneración de este derecho puede implicar la nulidad de los acuerdos adoptados. Es necesario indicar que la ley reconoce otros derechos de distintas naturalezas como pueden ser, derechos atribuidos por ostentar un determinado tipo de acción o participación, por poseer una cuota o porcentaje en el capital social, o aquellos derechos que pueden ser atribuidos a través de los estatutos sociales²⁹.

6.1.3. Mecanismos de Trasmisión de Participaciones Sociales

²⁶ Art.93, Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

²⁷ Hernando Cebriá L (2013) "El abuso de la posición jurídica del socio en las sociedades de capital, pp.185-201

²⁸ Art.93, Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

²⁹ art.93 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

En este análisis de la figura del socio en las SRLL, es indudable que los mecanismos de transmisión de las participaciones sociales tienen mucha importancia dentro del ámbito de actuación de los socios.

El art.6 de la LSLP regula el mecanismo de transmisión voluntaria de participaciones o acciones “inter vivos”, e inicialmente las participaciones podrán transmitirse libremente a los socios laborales y a aquellos trabajadores, con contrato indefinido, que no tengan la condición de socios, salvo que los estatutos establezcan alguna previsión en contra.

En el resto de los supuestos será necesario que el propietario de las participaciones, traslade a la sociedad el número de las participaciones o acciones que pretenda transmitir para que se traslade la propuesta, en el plazo máximo de diez días, simultáneamente a todos los posibles interesados (trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales). En caso de concurrencia se sigue el siguiente orden de preferencias que encontramos en el apartado 2 del art.6 de la LSLP: Trabajadores indefinidos no socios; socios trabajadores; socios de la clase general y la sociedad³⁰

Es necesario indicar que, cuando se extingue la relación laboral de un socio-trabajador, el art.9 LSLP, regula la obligación, para este, de ofrecer la adquisición de sus participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el art.6 de la citada ley.³¹

La LSLP en su art.10 define los mecanismos para llevar a cabo la transmisión “mortis causa”, concretamente establece que *“la adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria confiere al adquirente, ya sea heredero o legatario del fallecido, la condición de socio”*. No obstante, los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán establecer el procedimiento previsto en el artículo 6.2, sin embargo, no se podrá llevar a cabo este procedimiento de adquisición preferente cuando el heredero tenga la condición de trabajador de la sociedad con contrato indefinido. Por último, en el caso que la transmisión de participaciones provoque

³⁰ art.6, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

³¹ art.9.1, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

superar los límites previstos en el art.1 de la citada ley, estas quedarán sometidas al consentimiento de la sociedad³².

Así mismo la LSLP regula el derecho de adquisición de acciones y participaciones preferentes, en el art.11. En el caso de ampliación de capital en la que se emitan nuevas acciones o se creen nuevas participaciones deberá respetarse la proporción que exista entre las dos clases, a excepción de cuando la ampliación de capital esté dirigida a cumplir lo establecido en el art.1.2.a) y b) de la LSLP. Por otro lado, los socios titulares de cada una de las clases tienen derecho de preferencia para suscribir o asumir las participaciones pertenecientes a cada clase. Salvo adopción de acuerdo por parte de la junta general cuando se realizase un aumento de capital, las acciones o participaciones no suscritas o asumidas por los socios de cada clase, se ofrecerán a los trabajadores con contrato a tiempo indefinido³³.

En el apartado 4 del art.12 se establece la posibilidad de que la sociedad conceda créditos o préstamos a aquellos trabajadores con contrato por tiempo indefinido que no tengan la condición de socios. Este apartado de alguna manera representa la esencia de este tipo de sociedades, fomentando la participación de los trabajadores en el capital social lo que se traduce en la posibilidad de ostentar poder y dirección en la sociedad³⁴.

6.2. Socios de las Sociedades de Responsabilidad Limitada

Tal y como establece el artículo 19 de la LSC “las sociedades de capital se constituyen por contrato entre dos o más personas”, por lo que parece obvio pensar que para celebrar un contrato es necesario la presencia de dos personas como mínimo, y por tanto es necesario que existan dos socios inicialmente. Sin embargo, tal y como hemos comentado, existe la posibilidad de que las SRL se constituyan por un único socio, no existiendo un mínimo legal respecto al número de socios, como en el caso de las SL.

³² art. 10, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

³³ art. 11, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

³⁴ art. 12, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

Los socios fundadores establecen el número de participaciones sociales, así como su valor económico. La posesión de participaciones sociales se puede obtener en dos momentos distintos, bien en el momento de la constitución de la sociedad, mediante la suscripción y desembolso de las mismas, o bien posteriormente, mediante la transmisión y desembolso de participaciones sociales ya existentes de un socio

6.2.1. Derechos de los Socios

El art.93 de la LSL establece los derechos mínimos de los socios, estos derechos como hemos visto en el caso de las SL, son de distinta naturaleza, y están regulados en art.93 LSC, dado que comparten contenido entendemos que no es necesario realizar de nuevo su análisis³⁵.

6.2.3. Mecanismos de Trasmisión de Participaciones Sociales

Las participaciones sociales pueden ser objeto de transmisión por actos inter vivos o mortis causa. Por lo que se refiere a la transmisión de las participaciones sociales por actos inter vivos, la LSC establece limitaciones para la transmisión de participaciones sociales a personas ajenas a la sociedad (salvo que en los estatutos se haya previsto otra cosa), permitiendo por el contrario la libre transmisión cuando la misma tenga lugar entre socios o se realice a favor del cónyuge, ascendiente o descendiente de un socio, o se haga en favor de sociedades que pertenezcan al mismo grupo. Por tanto, cuando las participaciones quieran enajenarse a alguna persona distinta de las indicadas, deberá estarse a lo dispuesto en el art.107 LSC, salvo que los estatutos establezcan lo contrario³⁶.

El art 107 establece un derecho de adquisición preferente a favor de los socios, además los socios concurrentes a la Junta General tendrán preferencia para la adquisición. En el caso que sean varios los socios concurrentes interesados en adquirir las participaciones, se distribuirán entre todos ellos a prorrata de su participación en el capital social.

³⁵ art.93 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

³⁶ art.107 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Si finalmente, ningún socio ni la sociedad decide la adquisición de las participaciones sociales, el socio podrá transmitir las participaciones en las condiciones comunicadas a la sociedad³⁷.

El art.110 LSC regula la transmisión de las participaciones sociales mortis causa, por fallecimiento de su titular pasando a sus herederos o legatarios. En este caso el sucesor del causante adquiere la condición de socio de la sociedad de responsabilidad limitada. No obstante, los estatutos podrán establecer a favor de los socios y en su defecto, a favor de la sociedad, un derecho de adquisición de las participaciones del socio fallecido³⁸.

6.3. Similitudes y Diferencias

Tal y como ha ocurrido en las comparativas realizadas anteriormente, nos encontramos con varias similitudes, sobre todo en materia de derechos de los socios, sin embargo existen importantes diferencias respecto a la concepción del socio y en la exigencia del número de socios para constituir la sociedad. En este sentido la obligación, de la SL, de fomentar la participación de los trabajadores en el capital social es una constante que, de alguna manera marca las distancias entre los dos tipos de sociedades. A ello hay que sumar la dualidad existente en la SL entre las figuras del socio-laboral y el socio-general que, en ningún caso se da en las SRL, y que puede derivar en un cambio de estatus social de los socios al ver extinguida su relación laboral pasando de socio-laboral a socio-general.

6.3.1. Similitudes

En ambos casos la responsabilidad de los socios está limitada a las aportaciones realizadas por cada uno de ellos, siendo los socios fundadores los encargados de establecer el número de participaciones sociales, así como el importe de cada una de ellas. Así mismo, en ambos casos, se pueden adquirir las participaciones en dos momentos distintos, en el momento de la constitución de la sociedad, o bien a

³⁷ art. 107 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

³⁸ art. 110 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

posteriori, mediante la transmisión de participaciones sociales ya existentes. Así mismo, en ambas modalidades societarias encontramos la figura del socio capitalista, que aporta capital, aunque evidentemente en las SRL ostenta el poder de la sociedad. También coinciden ambas figuras en la necesidad de llevar el control de los socios a través de un libro de registro de socios.

Otra similitud, aunque, con importantes matices, es la existencia de socios que prestan servicios para la sociedad. En la SRL es más una posibilidad que un requisito, como en el caso de las SRL, pero en cualquier caso se puede considerar como un elemento coincidente.

Respecto a los mecanismos de transmisión de participaciones sociales, ambas figuras comparten un importante componente personalista que, genera importantes limitaciones y restricciones a la hora de transmitir las participaciones sociales. Estas limitaciones están reguladas por leyes distintas, pero en ambos casos se trata de mecanismos muy estrictos que, como hemos podido observar comparten como fin el dificultar la entrada en la sociedad de personas ajenas a ella, mediante el control y supervisión de los administradores.

En lo que se refiere a los derechos de los socios ambas figuras tienen una regulación prácticamente igual, ya que, en este constante salto de la SL de la LSLP a la LSC, en el caso de los derechos de los socios es necesario remitirse al art.93 LSC, dado que la LSLP no regula los derechos de los socios³⁹.

6.3.2. Diferencias

Respecto a las diferencias, como ha ocurrido en anteriores epígrafes, estas vienen marcadas por los requisitos que deben de cumplir las SL para la obtención de dicha calificación. En primer lugar, porque en el caso de las SRL se puede dar el caso de que exista un único socio, mientras que en las SL deben de existir tres socios como mínimo.

Además, la figura del socio-trabajador de las SL, en su esencia y concepto es muy diferente a la figura del socio de las SRL. En primer lugar, porque los socios-

³⁹ *Elaboración propia*

trabajadores deben poseer la mayoría del capital social, y en segundo lugar porque esta figura no se plantea como una posibilidad sino que es el fin de la SL. Por otro lado, este requisito provoca la existencia de dos clases de socios, algo exclusivo de la SL.

Como comentamos en el punto anterior, podemos entender que ambas figuras societarias comparten la voluntad de impedir la participación en la sociedad de personas ajenas a ella, no obstante, con algunos matices y mecanismos de transmisión distintos y regulados en distintas leyes. Así, en el caso de la transmisión inter vivos las dos figuras permiten la libre transmisión de participaciones cuando se produzca entre socios, sin embargo, a diferencia de las SRL, la LSLP va un paso más allá y además de permitir la libre transmisión entre los socios, también la permite a aquellos trabajadores con contrato indefinido que no tengan la condición de socio.

Además, en el caso de las SL, cuando se de concurrencia, existe un orden de preferencias en el que los trabajadores indefinidos no socios ocupan el primer lugar, mientras que, en el caso de las SRL, la LSC establece únicamente el derecho de adquisición preferente a favor de los socios, distribuyéndose entre todos ellos a prorrata, en función de su participación en el capital social.

En el caso de la transmisión mortis causa ambas figuras establecen que, aunque el fallecimiento de un socio genere la adquisición hereditaria a sus herederos, los estatutos podrán establecer a favor de los socios y en su defecto, a favor de la sociedad, un derecho de adquisición preferente. Sin embargo, en el caso de las SL, cuando el heredero tenga la condición de trabajador de la sociedad con contrato indefinido no se podrá aplicar la citada preferencia.

Otra importante diferencia en el proceso de transmisión lo encontramos en los supuestos de la extinción de la relación laboral de un socio-trabajador, ya que el socio-trabajador se ve obligado a ofrecer sus participaciones a la sociedad, situación que no es obligatoria en el caso de las SRL.

Por otro lado, y dado los requisitos de las SL, en los casos de ampliaciones de capital, mientras en el caso de las SRL los socios pueden acudir libremente, dentro de

las normas establecidas por la LSC o los estatutos sociales, en el caso de las SL se debe de tener especial atención a respetar la proporción que exista entre los socios laborales y los socios generales⁴⁰.

7. ÓRGANOS SOCIALES DE LAS SOCIEDADES LABORALES Y DE LAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

La regulación de los órganos sociales es muy similar en ambas figuras por lo que vamos a proceder a realizar un análisis conjunto, ya que, el único artículo de la LSLP que hace referencia a estos órganos, concretamente al órgano de administración, es el art.13, por lo que al igual que en apartados anteriores, se debe de aplicar la LSC en lo no previsto por la LSLP.

7.1. Junta General

La Junta General viene definida en el art.159 LSC como el órgano supremo de gobierno de la sociedad, compuesta por todos los socios que, reunidos deciden, por la mayoría legal o estatutariamente establecida, de los asuntos propios de su competencia. Los acuerdos adoptados por la Junta expresan la voluntad social y rigen la vida de la sociedad, quedando todos los socios sometidos a los acuerdos que se alcancen⁴¹.

En el art.160 LSC se enuncian todas las competencias de la Junta General, entre estas competencias podemos destacar: la aprobación de las cuentas anuales, la aplicación del resultado y la aprobación de la gestión social; el nombramiento y separación de los administradores; la modificación de los estatutos sociales o la disolución de la sociedad⁴²

Las Juntas Generales de la sociedad podrán ser ordinarias, extraordinarias o universales y deberán ser convocadas por el órgano de Administración, en las fechas o periodos que determinen la ley y los estatutos, o siempre que lo estimen necesario para

⁴⁰ *Elaboración propia*

⁴¹ *art. 159 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital*

⁴² *art. 160 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital*

los intereses sociales, no obstante, también deberán convocarla cuando lo soliciten uno o varios socios que reúnan al menos el cinco por ciento del capital social.

La Junta ordinaria habitualmente se celebra dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio para aprobar la gestión social, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado. Por otro lado, la Junta Extraordinaria es toda aquella junta que no sea la prevista como junta ordinaria, y la junta universal será aquella en la que esté presente o representado todo el capital y quedará así válidamente constituida para tratar cualquier asunto, sin necesidad de previa convocatoria.

7.2. Órgano de Administración

Tanto el art.13.1 LSPL como el art.209 LSC coinciden en la atribución de competencias a los administradores: "*Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad*", lo que de alguna manera se puede resumir en llevar a cabo las tareas necesarias para el buen funcionamiento de la sociedad.

El art. 13 de la LSLP regula el órgano de administración de las SL, centrándose en tres cuestiones: a) las competencias de los administradores y su delegación; b) la utilización para el nombramiento de consejeros del sistema proporcional del artículo 243 de la LSC; y c) los deberes de los administradores y la necesidad de adopción de políticas o estrategias sobre responsabilidad social, buen gobierno y transparencia⁴³.

En ambas figuras societarias, tanto el administrador, administradores o consejo de administración tendrán las mismas competencias que serán la gestión y representación de la sociedad. También será similar la regulación de la representación y su ámbito de actuación (art. 233 y 234 LSC), aunque en este punto encontramos una diferencia introducida en el art.13 LSLP en su apartado 2, respecto al caso en el que existiese Consejo de Administración. En este caso y dada la existencia de dos tipos de participaciones, los titulares de participaciones de la clase general podrán agruparlas para nombrar a sus miembros conforme al sistema previsto en el art.243 LSC, intentando el legislador garantizar la participación de los socios no trabajadores en el

⁴³ BOQUERA MATARREDONA, J. "Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales", CIRIEC-España. Revista Jurídica Nº 28/2016, pp 3-4

gobierno de la sociedad. Es necesario matizar que esta norma es potestativa, es decir, se podrá utilizar el sistema proporcional en la forma que viene establecido en la LSC, además mientras el artículo 243 LSC solo se refiere a las sociedades anónimas, el artículo 13 LSLP establece que el sistema proporcional es aplicable tanto a sociedades anónimas laborales y sociedades de responsabilidad limitada laborales⁴⁴.

También es importante destacar el énfasis del art.13.1 LSLP, en cuanto a la necesidad de que, el acuerdo del consejo de administración que designe a los delegados, delimite claramente las competencias de cada uno, así como la delegación de la dirección y gestión de la sociedad laboral, para evitar interferencias y disfunciones⁴⁵.

Respecto a los deberes de los administradores en ambos casos existe una regulación muy similar, aunque, en el caso de las SL y dado que persigue unos objetivos distintos la LSLP enfatiza todos estos objetivos y amplía los deberes de los administradores sociales, debiendo fomentar la participación de los trabajadores en la empresa⁴⁶.

Es importante tener en cuenta que, la asignación de competencias de dirección y gestión a los socios trabajadores-administradores de las SL puede tener repercusión sobre el régimen de seguridad social aplicable, mientras que en caso de los socios de la SRL esa repercusión es menor⁴⁷.

En el caso de las SRL prevalecen como deberes de los administradores, el deber de desempeño del cargo con la diligencia de un ordenado empresario y con una dedicación adecuada (art.225 LSC), el deber de lealtad (arts. 227 y 228 LSC), y el deber de evitar situación de conflicto (art.229 LSC).

⁴⁴ BOQUERA MATARREDONA, J. "Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales". En: CIRIEC-España. Revista Jurídica Nº 28/2016. pp.9-11

⁴⁵ art. 13.1, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

⁴⁶ BOQUERA MATARREDONA, J. "Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales". En: CIRIEC-España. Revista Jurídica. Nº 28/2016. pp.13-14

⁴⁷ BOQUERA MATARREDONA, J. "Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales". En: CIRIEC-España. Revista Jurídica. Nº 28/2016. pp.5-6

Hasta aquí, el análisis de los puntos en los que hemos apreciado diferencias o matices entre ambas figuras, a pesar de sus múltiples similitudes, siendo el resto de la regulación común para las dos figuras societarias.

8. ENCUADRAMIENTO DE LOS SOCIOS Y ADMINISTRADORES EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

8.1. Encuadramiento en la Seguridad Social de los Socios Trabajadores

Dado el campo de actuación de nuestra titulación y la importancia que tiene el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la misma, entendemos que el presente punto debe conllevar un amplio desarrollo y análisis.

La figura del socio-trabajador está impregnada por la naturaleza híbrida de la SL, lo que condiciona notablemente su regulación normativa, generando una dualidad trabajador/empresario sin un marco jurídico laboral propio, estando en la mayoría de los casos regulada en el estatuto de los trabajadores, ya que se consideran trabajadores que cumplen las notas recogidas en el artículo 1.1 ET⁴⁸.

Antes de empezar con el desarrollo y análisis es necesario indicar que La Ley 44/2015, no introduce cambios respecto a la regulación establecida en la Ley 4/1997, en la que se establece que la mayoría de los integrantes de las Sociedades Laborales deben de ser trabajadores y socios simultáneamente.

En primer lugar, es necesario “ubicar” a los socios trabajadores de una SL dentro del campo de aplicación de la Seguridad Social, y para ello nos remitimos al art.21 de la Ley 4/1997, en el que, se regula el régimen de afiliación a la Seguridad social de los socios-trabajadores de la SL. Este artículo establece con carácter general que, los socios trabajadores de las sociedades laborales, que no ostenten más de un 33% del capital social, y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán

⁴⁸ Art.1.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

la consideración de trabajadores por cuenta ajena, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y Fondo de Garantía Salarial⁴⁹.

Con la entrada en vigor de la ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, desde el 1 de Enero de 1998, la Seguridad Social comienza a diferenciar a los socios de las sociedades de capital, distinguiendo entre los socios “ordinarios”, los socios que forman parte de los órganos de administración, y los socios que poseen el control efectivo de la sociedad. Esta diferenciación generaba que solamente quedaban incluidos en el régimen general de la seguridad social, como trabajadores por cuenta ajena, aquellos socios que no formasen parte del órgano de administración, realizando funciones de dirección y gerencia, ni poseyesen el control efectivo de la sociedad⁵⁰.

Por tanto todos aquellos socios-trabajadores que aún, formando parte del órgano de administración de la sociedad, mientras el desempeño del cargo no conlleve la realización de funciones de dirección o gerencia, ni posean el control efectivo de la sociedad estarán encuadrados dentro del Régimen General de la seguridad social, como trabajadores por cuenta ajena, teniendo cubiertas todas las coberturas de seguridad social (Contingencias Comunes, Contingencias Profesionales, Horas Extraordinarias, Desempleo, Fogasa y Formación Profesional).

En segundo lugar, la Ley 4/1997 regula una situación intermedia en la que el legislador opta por asimilar a los socios trabajadores a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de determinar su encuadramiento en el RGSS, pero limitando su cobertura. Así, indica que “dichos socios trabajadores se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, en los siguientes supuestos: a) Cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial. b) Cuando, por su condición de

⁴⁹ art. 21 Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales

⁵⁰ ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social,

administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, están vinculadas a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección”, estando los trabajadores excluidos de la protección por desempleo y Fogasa⁵¹.

En tercer lugar el art. 21.3 de la Ley 4/1997, regula el encuadramiento de los socios-trabajadores en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan alcance, al menos, el cincuenta por ciento, salvo que acredite que el control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares. Es necesario tener en cuenta para justificar este encuadramiento que, en el momento en que uno de los socios, sólo o conjuntamente con los miembros de la familia con los que conviva, alcance una participación en el capital social igual o superior al 50%, la nota de la “ajenidad” que debe identificar en todo momento al trabajador por cuenta ajena desaparece⁵².

Es indudable la complejidad de la figura del socio que realiza funciones gerenciales, y por ello vamos a analizar esta figura que, durante mucho tiempo generó confusión, ya que un mismo socio realizaba simultáneamente funciones empresariales (gerenciales y directivas) y funciones laborales, lo que en principio se suponía como incompatible, ya que las funciones empresariales, impiden la existencia de un vínculo laboral.

Como ya hemos indicado la presunción establecida por la ley 4/1997 de Sociedades Laborales fue modificada con la entrada en vigor de la ley 66/1997 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y con ello la seguridad social comenzó a diferenciar entre socios ordinarios y socios que formaban parte del órgano de administración y poseían el control efectivo de la sociedad, lo que provocó que

⁵¹ CAVAS MARTINEZ, F. y SELMA PENALVA, A. “El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales” *Ciriec-España revista jurídica*, nº22, 2011, pp.23

⁵² CAVAS MARTINEZ, F. y SELMA PENALVA, A. “El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales” *Ciriec-España revista jurídica*, nº22, 2011, pp.24

muchos socios se negasen a formar parte de los órganos societarios, ya que su nuevo encuadramiento se traduciría en una reducción de la acción protectora⁵³.

Posteriormente, la entrada en vigor de la Ley 50/1998, introdujo otro supuesto más, diferenciando a los socios ordinarios, de otros dos supuestos, por un lado los socios que tenían participación social y funciones directivas, en condición de administradores societarios, percibiendo por ello una retribución, y por otro lado quienes tuvieran el control efectivo de la sociedad⁵⁴.

No obstante, la normativa parecía no estar adecuándose a las sociedades laborales de pequeñas dimensiones, en las que, en muchos casos, la retribución por formar parte del órgano de administración no compensaba el defecto de protección por parte del FOGASA y la cobertura por desempleo. Por ello la Ley 27/2011 en su Disposición adicional cuadragésima séptima, estableció que los socios trabajadores que formasen parte del órgano de administración, en SL donde el número de socios fuese menor de veinticinco, aunque tuvieran competencias directivas, se encontrarían dentro del régimen general de seguridad social con cobertura de Fogasa y desempleo⁵⁵.

8.2. Encuadramiento en la Seguridad Social de los Socios de una SRL

Aparentemente el encuadramiento de los socios de una SRL conlleva menos complejidad que la analizada en el punto anterior, dado que, las características de este tipo societario conllevan habitualmente, que la mayoría del capital esté en manos de un único socio, lo que automatiza su encuadramiento como trabajador por cuenta propia.

Tradicionalmente, la figura del socio que presta servicios para una sociedad mercantil siempre ha tenido la presunción de trabajador por cuenta propia o autónomo. Esta presunción choca frontalmente con la del socio-trabajador de la SL que, la propia ley 4/1997 presumía como trabajador por cuenta ajena. Es innegable que las citadas presunciones vienen condicionadas por las características de cada caso, no obstante,

⁵³ artículo 97.2 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

⁵⁴ PANIZO ROBLES, J.A., "La seguridad social de los socios de las sociedades laborales y participadas (Con ocasión de la LEY 44/2015, de 14 de Octubre)", *CEF Laboral Social*, nº191, 2015, pp. 3-4.

⁵⁵ LÓPEZ GANDIA, J. *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant loBlanch "colección laboral", 2006, pp. 155.

la realidad es que, en una SRL, un socio pueda ostentar más de la mitad del capital social, mientras que, en el caso de las SL la exigencia de un mínimo de 3 socios que, no puedan ostentar más de un tercio del capital social, dificulta la posibilidad de ostentar más del 50% del capital social.

Partiendo de la redacción del art.305 LGSS vamos a distinguir las situaciones en las que un socio que presta servicios para una SRL, estará incluido en el campo de aplicación del régimen especial de trabajadores autónomos⁵⁶: A) Socios que presten servicios para la sociedad y que posean más del 50% del capital social; B) socios que presten servicios para la sociedad y que al menos el 50% del capital social de la sociedad esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado; C) socios que presten servicios para la sociedad, con funciones de dirección y gerencia, y que posea más de un cuarto del capital social

Dentro del ámbito de las sociedades mercantiles es necesario prestar atención a la figura del administrador o consejero, independientemente de su condición de socio: A) En el caso que el administrador o consejero no sea socio estará incluido en el régimen general asimilado (sin desempleo ni FOGASA); B) También estará incluido en el régimen general asimilado (sin desempleo ni FOGASA), en el caso de ser socio, realizando funciones de dirección y gerencia, y no poseer más de un cuarto del capital social; C) En el caso de ser socio, sin ejercer funciones de dirección y gerencia, y no poseer más de un tercio del capital social, estará incluido en el régimen general de la seguridad social

8.3. Similitudes y diferencias

Tal y como hemos visto anteriormente, la tendencia habitual es la presunción del socio-trabajador de la SL como trabajador por cuenta ajena y la del socio de una sociedad mercantil que presta servicios para la misma como trabajador por cuenta propia. Aunque el legislador ha podido marcar esa tendencia, sobre todo en el caso de

⁵⁶ *Art.305 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*

los socios-trabajadores de la SL con la problemática de la cotización al desempleo y Fogasa, lo cierto es que tras distintas modificaciones a lo largo de los años se puede afirmar que el criterio de encuadramiento, en el correspondiente régimen de la seguridad social, tanto de los socios-trabajadores de las SL como de los socios de las sociedades mercantiles que presten servicios para la sociedad, se ha convertido en un criterio bastante objetivo basado las variables funciones/ ratios de posesión de capital social.

Respecto el encuadramiento, en el campo de aplicación del Régimen especial de trabajadores por cuenta propia, en el caso de las SL se limita a los casos en los que, exista control efectivo de la sociedad, individualmente o bien junto a familiares. Sin embargo, en el caso de las SRL los socios estarán incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial de trabajadores por cuenta propia cuando tenga el control efectivo de la sociedad, individualmente o bien junto a familiares, o cuando el socio posea más de un cuarto del capital social y realice funciones de dirección y gerencia.

Respecto al encuadramiento en el régimen general de la seguridad social, en el caso de las SL hemos podido observar varias situaciones en las que los socios-trabajadores serán trabajadores por cuenta ajena, por el contrario, en el caso de los socios de una SRL que, prestan servicios para la sociedad, esta posibilidad está aún más limitada y solo serán trabajadores por cuenta ajena aquellos que no ejerzan funciones de dirección y gerencia y no posea más de un tercio del capital.

9. LAS RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO DE LAS SOCIEDADES LABORALES Y DE LAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

Respecto a la regulación de las relaciones laborales, en cierta manera, se produce una prolongación de las complejidades del encuadramiento en la seguridad social, siendo más intensa en el caso de los socios-trabajadores de una sociedad laboral, ya que, en muchas ocasiones no concurren todos los aspectos propios de la relación laboral por cuenta ajena, y pese a ello, los distintos aspectos de ajenidad que concurren son suficientes para reconocer la existencia de la relación laboral.

Lo cierto es que, en el caso del socio trabajador de las SL, se flexibiliza, de alguna manera, el presupuesto de trabajador “por cuenta ajena” tal y como lo entiende el art.1.1 ET. No obstante, esta flexibilización de la ajenidad laboral no repercute en la existencia del vínculo laboral, puesto que el hecho de poseer una pequeña o moderada parte del capital social de una empresa no genera discusión sobre la laboralidad de la relación.

Tal y como hemos visto a lo largo del presente trabajo en las sociedades laborales la figura del socio-trabajador consta de dos variables. En primer lugar, la variable socio o no socio, y en segundo lugar la variable relación laboral indefinida o relación laboral de carácter temporal. En este sentido, hay que tener en cuenta que, si bien la LSLP establece que se debe favorecer la creación de empleo estable y de calidad, al mismo tiempo, el art.1.2.c), de la misma ley, establece unos límites respecto al número de horas trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios.

Así mismo la naturaleza del contrato de los trabajadores, sean socios o no, tiene una importante transcendencia desde el punto de vista de la trasmisión y adquisición de acciones y participaciones. En primer lugar, como ya hemos comentado anteriormente, el art.6.2 LSLP establece el orden del derecho de adquisición preferente de participaciones, en caso de concurrencia de ofertas de compra, donde el trabajador indefinido tiene preferencia. En segundo lugar en el caso de trabajadores que no sean socios, el hecho de tener un contrato indefinido además de garantizar la adquisición de participaciones, facilitará el acceso a ayudas por parte de la sociedad para las mismas, tal como establece el art.12.4 LSLP⁵⁷.

En el caso de las SRL no se produce esa doble dimensión, ya que, este tipo societario no padece el condicionamiento de los requisitos establecidos para la SL y por otro parte la naturaleza del contrato no va a afectar al proceso de adquisición preferente de capital social, ni va a facilitar los medios para adquirir el capital social. Es por ello que, en la mayoría de los casos que existe relación laboral, se podría hablar de un

⁵⁷ ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M^a. C. Régimen jurídico de las sociedades laborales, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 220-222.

trabajador que posee participaciones sociales, más que de la figura del socio que presta servicios para la sociedad.

9.1. Extinción de las Relaciones Laborales de los Socios de las Sociedades Laborales y de las Sociedades de Responsabilidad Limitada

La extinción de la relación laboral de un socio de una SRL, en principio no tiene las mismas consecuencias que en una SL. Tal y como hemos visto, la extinción de la relación laboral de un socio-trabajador, de una SL, tiene consecuencias directas en dos ámbitos, en primer lugar, en el ámbito societario y en segundo lugar en el ámbito propio de la relación laboral como trabajador.

Además, es importante destacar el matiz que incluye la redacción del art.9.1 LSLP, estableciendo la obligación del socio-trabajador de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones, en el plazo de un mes desde que se haya producido la firmeza de la extinción, y no desde que se produzca la extinción de la relación⁵⁸. Entendemos que ese matiz de la “firmeza” viene dado por la posibilidad de recurrir el despido judicialmente y que, como consecuencia de la sentencia se produzca la readmisión del socio-trabajador, bien por el hecho de la declaración del despido como nulo, o bien por la declaración de la improcedencia del despido en la que la sociedad optase por la readmisión.

No podemos olvidar, dado que existen tres tipos de encuadramiento en la seguridad social (trabajadores por cuenta ajena, asimilados a trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos), que cada caso conlleva un procedimiento y unas consecuencias distintas.

En el caso del socio encuadrado en el régimen general de la seguridad social, como trabajador por cuenta ajena, tanto en el caso de la SL como en la SRL, la relación laboral se puede extinguir por cualquiera de las causas previstas en el art.49 ET⁵⁹, y la

⁵⁸ art.9.1, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

⁵⁹ Art.49, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

causa extintiva más compleja es el despido, tanto el disciplinario art.54 ET⁶⁰, como el objetivo art.52 ET⁶¹. Tras la última reforma laboral del año 2012, la figura del despido por causas objetivas sufrió importantes cambios que de alguna manera facilitaron su materialización, sin embargo, el despido disciplinario sigue presentando múltiples complejidades, tanto desde el plano formal como desde necesidad de acreditar exhaustivamente las causas del despido.

En el caso socio-trabajador asimilado al trabajador por cuenta ajena, tanto en el caso de las SL como en el caso de las SRL, está regulado por lo establecido en el RD1382/1985, y en lo no regulado por esta norma es aplicable la legislación civil o mercantil, mientras que la legislación laboral, el ET sólo será de aplicación cuando el RD1382/1985 se remita expresamente al mismo.

En esta figura tienen especial incidencia los plazos de preaviso, tanto en la extinción por voluntad del trabajador como en los casos en los que la relación se extinga por voluntad de la sociedad. En caso de baja voluntaria del trabajador, este deberá preavisar a la sociedad con una antelación mínima de 3 meses, que se puede ampliar hasta seis meses en caso de que se establezca en los contratos celebrados por tiempo indefinido o de duración superior a 5 años⁶².

Una de las singularidades más llamativas de la regulación de esta figura es la posibilidad de que la sociedad extinga la relación por “desistimiento”. En este caso no es necesario que la sociedad alegue causa alguna que justifique la extinción, y aunque supone una quiebra del principio de causalidad del despido, se justifica en la peculiar relación de confianza que une a las partes. La impugnación del cese por desistimiento puede ser impugnada ante el orden jurisdiccional social, y aunque no constituye

⁶⁰ Art.54, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

⁶¹ Art.52, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

⁶² Art.10, Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección

propriadamente un despidio se articula por la modalidad procesal del despidio disciplinario ⁶³.

Por último, también se puede extinguir la relación del asimilado al régimen general mediante un despidio disciplinario fundado en un incumplimiento grave. En este caso no existe necesidad de preaviso y hay que tener en cuenta que las faltas laborales del asimilado al régimen general/alto directivo están sometidas a un plazo de prescripción específico y diferente al establecido para el contrato de trabajo común. La impugnación del despidio también se articula por la modalidad procesal del despidio disciplinario.

Las figuras del desistimiento y el despidio generan dudas a la hora de su distinción por lo que en la práctica puede tener unas consecuencias económicas diferentes. Habitualmente la figura del despidio conlleva una indemnización superior al desistimiento, aunque por acuerdo de las partes se pueden igualar las indemnizaciones. Por tanto, hay ocasiones en las que puede llegar a ser más interesante la figura del despidio, dado que, no lleva aparejada la obligación del preaviso⁶⁴.

Por último, la tercera figura analizada es la de los socios de las SL que están incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. En este caso no existe una relación laboral, como ya hemos comentado, y por tanto no está sometida a la legislación laboral, excepto en aquellos casos que se disponga expresamente. En cualquier caso, los conflictos que puedan tener estos socios tienen un elevado componente societario, sin que, en principio, tenga repercusión a nivel de la jurisdicción social.

No obstante, cuando se produce la salida de un socio-autónomo, por causas ajenas a su voluntad, este puede intentar acreditar la existencia de una relación laboral y por tanto reclamar judicialmente por despidio. Esta situación tiene mayor énfasis en las SL que en las SRL, donde la línea que separa los distintos encuadramientos es muy

⁶³ Art. 11.1, Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección

⁶⁴ 61 Memento Práctico Francis Lefebvre-despidio 2020-2021, 8460-8513 pp 961-968

estrecha, pudiendo producirse reclamaciones cuestionando el encuadramiento previo y la forma extintiva⁶⁵.

10. RÉGIMEN FISCAL

Respecto al Régimen fiscal ambas figuras tributan por el Impuesto sobre Sociedades. Este es un impuesto de naturaleza personal y de carácter directo que grava las rentas obtenidas por las sociedades y demás personas jurídicas no sujetas a IRPF, y variará en función del beneficio obtenido por la sociedad.

Sin embargo, como vamos a ver en el siguiente punto, las SRLL tienen una serie de ventajas fiscales, como consecuencia de las finalidades que persigue, que les diferencian de las SRL.

10.1 Sociedades Laborales

En el caso de las SL, y a diferencia de las SRL el régimen o tratamiento fiscal, viene marcado por su finalidad social, y por el papel de los trabajadores en la sociedad. La LSLP en su segundo capítulo, art.17, establece que las sociedades que sean calificadas como laborales con carácter general gozarán, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados de una bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral⁶⁶. También gozarán de bonificación en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados sobre las cuotas devengadas por operaciones societarias de constitución y aumento del capital.

La LSLP no recoge ninguna regulación fiscal más, ya que, el resto de beneficios fiscales están desperdigados por la normativa tributaria y fiscal. Todo ello a simple vista puede parecer una regulación insuficiente comparándola a la de figuras afines como las cooperativas de trabajo asociado que disponen de un régimen articulado e incluso

⁶⁵ *Memento Práctico Francis Lefebvre-despido 2020-2021, 8960 pp 1025-1026*

⁶⁶ *Art. 17, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*

complejo de tributación, estando especialmente protegidas por la normativa⁶⁷. Sin embargo la regulación de las SL apenas presenta alguna diferencia con el tratamiento del resto de sociedades de capital⁶⁸.

Tal y como hemos comentado la regulación fiscal y tributaria de las SL presenta cierta atomización, así, la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, reguladora del Impuesto sobre Sociedades, establece que las sociedades laborales puedan disfrutar de la libertad de amortización de las inversiones gracias a que, el artículo 12.3 permite la libre amortización de los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las sociedades anónimas laborales y de las sociedades limitadas laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales.

Por último, respecto al IRPF, los socios trabajadores podrán optar a la exención de las prestaciones por desempleo percibidas en la modalidad de pago único, siempre que las cantidades percibidas se destinen a realizar una actividad profesional como socio trabajador de una sociedad laboral, siendo necesario el mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años⁶⁹.

11. AYUDAS Y SUBVENCIONES DESTINADAS A LAS SOCIEDADES LABORALES

El reconocimiento de la condición de SL aparte de conllevar las ventajas fiscales que, hemos analizado anteriormente, presenta también otras formas de favorecer a estas entidades que se representa mediante ayudas, subvenciones o a través de cualquiera de las medidas contenidas en el artículo 8 de la Ley de Economía Social. Este tipo de ayudas son de naturaleza muy diversa, y además de las ayudas estatales hay que sumar aquellas que se den en cada comunidad autónoma.

⁶⁷ Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas

⁶⁸ S. Serrano-Gaztelurrutia *El nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales desde la perspectiva foral de bizkaia-Universidad del País Vasco XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa -CIRIEC*

⁶⁹ M.C. Pastor del Pino -*la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas: expectativas fiscales generadas y reflexiones sobre la inoperatividad de la reforma- XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa -Ciriec- p.p. 10-12*

A modo de ejemplo, actualmente las SL pueden optar a Subvenciones, para el Fomento del empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales, por la incorporación de desempleados como socios trabajadores, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a una serie de colectivos de desempleados, variando la cuantía de las ayudas en función de los colectivos contratados⁷⁰.

También existen actualmente subvenciones por inversiones en inmovilizado material o inmaterial que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales⁷¹; subvenciones por asistencia técnica como consecuencia de la contratación de directores y gerentes; estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga; informes económicos y auditorías; y asesoramiento en las distintas áreas de la gestión empresarial⁷²; subvenciones dirigidas al fomento del empleo por actividades de formación, fomento y difusión de la economía social⁷³.

Por último es importante destacar la posibilidad de percibir en un pago único la prestación de desempleo, ya que con la entrada en vigor de la Ley 31/2015 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, se elimina el límite de edad que existía para poder acceder al 100% la prestación por desempleo en pago único para financiar la puesta en marcha de un negocio⁷⁴.

La entidad gestora podrá abonar el pago único de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades

⁷⁰ 65 Web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de La Seguridad Social-ayudas al empleo autónomo y a la economía social.

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/Ayudas/Avisos/ayudasdoc.htm

⁷¹ 66 Web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de La Seguridad Social- guía laboral – el trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo asociado .

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_5.htm

⁷² Web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de La Seguridad Social- guía laboral – el trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo asociado . http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_5.htm

⁷³ Web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de La Seguridad Social- guía laboral – el trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo asociado.

http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_5.htm

⁷⁴ Artículo primero. Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, 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

laborales, siempre que no hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los veinticuatro meses, o constituir las.

12. PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIEDAD LABORAL

Una vez analizadas las ayudas y subvenciones es necesario analizar la pérdida de la condición de SL, así como la onda expansiva que conlleva dicha pérdida, afectando de manera directa a las ayudas y/o subvenciones de las que pueda estar beneficiándose la SL.

Las causas legales de la pérdida de la calificación viene reguladas en el art.15.1 LSLP, estableciendo que serán causa legal de la pérdida de la calificación como SL : A) la superación de los límites establecidos en el artículo 1 LSLP, sin perjuicio de las excepciones previstas en el mismo, y B) la falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida de la reserva especial, C) por acuerdo de la Junta General, adoptado con los requisitos y las mayorías establecidas para la modificación de los estatutos ⁷⁵.

La superación de cualquiera de los límites establecidos en el art.1.3 LSLP, obliga a la sociedad a comunicar al Registro de Sociedades Laborales, en el plazo de un mes, desde que se produzca, la superación de cualquiera de los límites y las circunstancias que la han originado, así como su adaptación posterior a las exigencias legalmente previstas ⁷⁶.

Verificada la existencia de algunas de las causas legales de pérdida de la calificación, y cuando no se haya comunicado al Registro de Sociedades Laborales conforme hemos detallado, o en el caso que la comunicación se haya realizado una vez transcurrido los plazos de adaptación previstos , tras la instrucción del oportuno expediente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o el órgano competente de la

⁷⁵ art. 15, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

⁷⁶ art. 1.3 Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

Comunidad Autónoma correspondiente descalificará a la sociedad como SL ordenando su baja en el Registro de Sociedades Laborales⁷⁷

Esta descalificación supondrá la pérdida y devolución de los beneficios y ayudas públicas, adquiridos en su condición de sociedad laboral, desde el momento en el que la sociedad incurra en la causa de descalificación.

13. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Cuando alguna o algunas personas deciden materializar una idea empresarial, una de las primeras decisiones que deben tomar es qué tipo de figura societaria van a elegir.

Es indudable que la SRL es la figura estrella dentro del panorama económico de nuestro país. Este tipo societario requiere un capital social mínimo muy asumible que, además, una vez constituida la sociedad, se puede invertir en la puesta en marcha del negocio, además las aportaciones se pueden realizar aportando dinero o bienes. Por otro lado, no requiere de un número mínimo ni máximo de socios, los trámites para poner en marcha la sociedad son relativamente sencillos y baratos, y la responsabilidad inicial de los socios está limitada a las aportaciones de cada uno de ellos. Además, el carácter personalista de la sociedad produce un rígido control de salida y entrada de socios ya que los socios tienen derecho de tanteo sobre las participaciones sociales que se quieran vender. Desde el punto de vista fiscal, esta forma societaria es ventajosa si la facturación es elevada ya que el tipo general del impuesto de sociedades para PYMES, 25% del beneficio hasta los 120.000 euros es inferior al que paga un autónomo vía IRPF, además los beneficios de la sociedad pueden redistribuirse en las nóminas de los distintos socios para así poder legalmente declarar una cantidad menor de dinero a hacienda.

Sin embargo, uno de los mayores problemas que plantea este tipo societario, es una de sus aparentes ventajas, ya que, la transmisión de las participaciones es compleja y puede suponer un handicap en un momento dado. Además, el reparto equitativo de

⁷⁷ art. 15.2, Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

participaciones sociales puede ser un problema, en el momento que existan roces entre los socios ya que puede dificultar y dilatar la toma de decisiones.

Al contrario que ocurre con la SRL, tanto la SAL como la SRLL no han tenido ni tienen tanta representación en el panorama societario español a pesar de tener una serie de beneficios fiscales y ventajas en la obtención de ayudas y subvenciones. Tal y como hemos visto la sociedad laboral tiene una serie de ventajas fiscales y además puede acceder a ayudas y subvenciones tanto a nivel nacional como en la mayoría de las CCAA. Por otro lado, existe la posibilidad de capitalizar el desempleo y cobrar la prestación de una sola vez para constituir la empresa, o bien para incorporarse como socio trabajador. Además, los socios trabajadores y los miembros del órgano de administración, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, pueden solicitar la prestación por desempleo en caso de cese de actividad.

Por tanto, puede resultar contradictorio que, siendo las SRLL un tipo societario que posee importantes atractivos fiscales y posibilidades de optar a múltiples ayudas y subvenciones, a lo que hay que sumar muchas de las ventajas que hemos visto de las SRL, no tenga una representación mayor en el ámbito societario.

Es indudable que los requisitos establecidos para ser declarada SL tienen un condicionamiento importante a la hora de tomar la decisión de que figura societaria elegir. Estos requisitos se pueden entender como una losa, ya que no solo son exigibles inicialmente, sino que son una constante a lo largo de la vida de la sociedad y el incumplimiento de tales requisitos y la correspondiente pérdida de la calificación de SL supondrían la devolución de los beneficios y ayudas públicas adquiridos en su condición de sociedad laboral, desde el momento en el que la sociedad incurra en la causa de descalificación. Por tanto, el cumplimiento de estos requisitos nos parece un elemento que puede jugar en contra de la figura de las SL a la hora de elegir forma societaria.

La necesidad de un mínimo de tres personas para poder constituir una sociedad de este tipo, aunque se pueda constituir con sólo dos socios, con un plazo de 36 meses para corregir la situación, puede ser una de las mayores dificultades hoy en día. Teniendo en cuenta que en el ámbito de las PYMES cada vez ha adquirido más fuerza la figura de las SRL unipersonales, pensar en sociedades compuestas por tres socios con un reparto equitativo de participaciones es una especie de quimera. La experiencia en este campo nos dice que los cambios producidos en los últimos años, en el mercado de trabajo y en la economía, han generado que el emprendimiento se haya convertido más en un medio para tener trabajo que en un proyecto empresarial enfocado en desarrollar una idea de negocio. Cada vez más son las personas que tras la pérdida de su trabajo se plantean la posibilidad de iniciar un negocio o proyecto empresarial, pero no porque tengan una idea que pueda tener éxito, sino porque necesitan ingresos para vivir y la posibilidad del autoempleo, a simple vista, puede parecer una opción frente a la falta de trabajo por cuenta ajena. Este contexto provoca que gran parte de las PYMES que se crean en forma de sociedad sean para negocios de carácter individual, con apoyo de algún familiar.

Otro de los problemas que podemos observar es que, incluso existiendo la posibilidad de que tres o más personas decidan iniciar un proyecto empresarial conjuntamente, puede ser complicado poder cumplir los requisitos de los porcentajes de participación en el capital social, ya que no siempre se puede dar la circunstancia de que los socios puedan aportar dinero o bienes que representen el mismo porcentaje de capital social. Además la equidad e igualdad que plantea la SL, en caso de discrepancias entre los socios, puede acarrear importantes problemas de funcionamiento y de toma de decisiones.

Por todo ello parece que ni las ventajas fiscales, ayudas, subvenciones, ni la posibilidad de percibir la prestación de desempleo, si la aventura empresarial no tiene mucho recorrido, son alicientes a la hora de tener en cuenta esta figura como una opción societaria.

Por otro lado, puede parecer que la esencia de este tipo de figura está en su concepción inicial, que no era otra que la posibilidad de que los trabajadores

adquiriesen la propiedad de la empresa donde prestaban servicios. Por todo ello a simple vista, salvo en determinados casos, desde nuestro punto de vista parece que la opción de constituir una SRL es más recomendable ya que aporta más libertad y flexibilidad a la sociedad y a los socios.

No obstante, existen determinados casos donde la forma societaria de SL puede encajar. En aquellos casos en los que un grupo de personas que, hayan podido compartir, con anterioridad experiencias laborales y profesionales y que tengan claro cómo quieren llevar a cabo su idea empresarial, la SL sería una opción ideal, ya que, el reparto equitativo del capital en un contexto profesional, hace que las decisiones se tomen conjuntamente y pueda primar el interés empresarial de la sociedad. A partir de ahí se podrían aprovechar de todas las ventajas que conlleva la SL, tanto en plano fiscal, bonificaciones y ayudas, y la posibilidad de estar encuadrados en el régimen general de la seguridad social de cara a tener abierta la posibilidad de percibir la prestación de desempleo si el proyecto empresarial no tiene el éxito o la duración esperada⁷⁸.

⁷⁸ *Elaboración propia*

BIBLIOGRAFÍA

- JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G.J. Lecciones de derecho mercantil, Edición 20ª, Madrid, Tecnos, 2017.
- Ley 44/2015 de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.
- Guía práctica de Sociedades de Responsabilidad Limitada -El Derecho-
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- España en cifras 2019- Instituto Nacional Estadística-
- Andréu Martí M, Significado y particularidades de la sociedad laboral del siglo XXI, XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa.
- Pagina web del ministerio de trabajo y seguridad social
- 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 de Sociedad de Responsabilidad Limitada y sociedad en formación Iberley.es :<https://www.iberley.es/temas/constitucion-srl-sociedad-formacion-41981>
- VALPUESTA GASTAMINZA, E.M y BARBERENA BELZUNCE, I., Las sociedades laborales: Aspectos societarios, laborales y fiscales, Pamplona, Aranzadi SA, 1998..
- Hernando Cebriá, L (2013) “El abuso de la posición jurídica del socio en las sociedades de capital”.
- BOQUERA MATARREDONA, J. “Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales”. En: CIRIEC-España. Revista Jurídica Nº 28/2016.
- CAVAS MARTINEZ, F. y SELMA PENALVA, A. “El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales” Ciriec-España revista jurídica.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Memento Práctico Francis Lefebvre-Social 2019

- PANIZO ROBLES, J.A., “La seguridad social de los socios de las sociedades laborales y participadas (Con ocasión de la LEY 44/2015, de 14 de Octubre)”, CEF Laboral Social, nº191, 2015, pp. 3-4.
- LÓPEZ GANDIA, J., Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo, Valencia, Tirant loBlanch “colección laboral”.
- F. Cavas Martínez y Al. Selma Penalva El Estatuto Jurídico-Profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales, CIRIEC-España. Revista Jurídica Nº 22/201.
- ANDREU MARTÍ, M. Y ESCUIN IBÁÑEZ, I. Y PASTOR DEL PINO M^a. C. Régimen jurídico de las sociedades laborales, Madrid, Thomson Reuters Aranzadi, 2017, pp. 220-222.
- Memento Práctico Francis Lefebvre-despido 2020-2021.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección
- S.Serrano-Gaztelurrutia El nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales desde la perspectiva foral de bizkaia-Universidad del País Vasco XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa -CIRIEC
- Web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de La Seguridad Social-ayudas al empleo autónomo y a la economía social.
- Web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de La Seguridad Social- guía laboral – el trabajo por cuenta propia o autónomo y el trabajo asociado .
- 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
- Web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de La Seguridad Social- ayudas a la economía social y trabajo por cuenta propia o autónomo-pago único-.

