



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“Las sociedades laborales frente a las sociedades capitalistas: análisis jurídico-fiscal y organizativo desde la práctica empresarial.”

ALBERTO RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

VALLADOLID, 22 de septiembre de 2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**“Las sociedades laborales frente a las sociedades
capitalistas: análisis jurídico-fiscal y organizativo desde
la práctica empresarial.”**

Trabajo presentado por: Alberto Rodríguez Fernández

Tutor: Olatz Retortillo Atienza

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

Valladolid, 22 de septiembre de 2025



ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	4
1. INTRODUCCIÓN	6
2. MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL	8
2.1. CONCEPTO Y FUNDAMENTOS DE LA SOCIEDAD CAPITALISTA	8
2.2. SOCIEDAD LABORAL: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA	11
2.3. ECONOMÍA SOCIAL Y ROL DE LAS SOCIEDADES LABORALES	13
2.3.1. Impacto económico, social y territorial	15
2.3.2. Alineación con los ODS y visión de futuro	16
2.4. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NORMATIVA	16
2.4.1. Las reconversiones industriales y la primera acción colectiva (1970-1986)	17
2.4.2. La Constitución Española de 1978 y el principio de participación	17
2.4.3. La Ley 15/1986: el primer reconocimiento legal	18
2.4.4. La Ley 4/1997: consolidación y ampliación del modelo.....	18
2.4.5. La Ley 44/2015: una actualización necesaria.....	18
2.4.6. Apoyo institucional y marco europeo	19
2.4.7. Desafíos normativos y pasos siguientes.....	19
2.5. MODELOS INTERNACIONALES	20
2.5.1. Francia: SCOP y SCIC.....	20
2.5.2. Reino Unido: Employee Ownership Trusts (EOT) y Worker Buy-Outs (WBO) ..	21
2.5.3. Alemania: cogestión y Genossenschaften	21
2.5.4. Estados Unidos y economías emergentes	21
2.5.5. Modelos latinoamericanos: visión doctrinal	22
2.5.5. COMPARACIÓN Y CONCLUSIÓN.....	24
3. COMPARATIVA JURÍDICA Y FISCAL	24
3.1. CONSTITUCIÓN Y REQUISITOS LEGALES	25
3.1.1. Constitución de las sociedades capitalistas	25
3.1.2. Constitución de las sociedades laborales	26
3.1.3. Comparación jurídica y organizativa	27
3.2. COMPOSICIÓN SOCIETARIA Y TIPOS DE SOCIOS	28
3.2.1. Configuración societaria en las sociedades capitalistas.....	28
3.2.2. Configuración societaria en las sociedades laborales.....	29
3.2.3. Comparativa estructural: dos modelos antagónicos.....	30
3.3. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y GOBIERNO.....	30
3.3.1. Órganos en las sociedades capitalistas: modelo jerárquico centrado en el capital	31



3.3.2. Órganos en las sociedades laborales: participación, proporcionalidad y legitimidad	32
3.3.3. Comparación jurídica y operativa	33
3.3.4. Análisis doctrinal: gobernanza participativa como principio estructural	33
3.3.5. Proyecciones europeas: hacia una empresa con valores democráticos	34
3.4. FISCALIDAD COMPARADA	35
3.4.1. Régimen general del Impuesto sobre Sociedades (IS)	36
3.4.2. Fiscalidad específica de las sociedades laborales	37
3.4.3. Costes estructurales, rigideces normativas y obstáculos prácticos	38
3.4.4. Análisis doctrinal y propuestas de mejora.....	39
3.4.5. Conclusión: fiscalidad como herramienta de discriminación positiva o lastre estructural.....	40
3.5. RÉGIMEN DE TRASMISIÓN DE PARTICIPACIONES	41
3.5.1. Fundamento legal y clasificación de participaciones.....	42
3.5.2. Transmisión inter vivos: régimen general y excepciones	42
3.5.3. Transmisión mortis causa y supuestos de desvinculación laboral	43
3.5.4. Valoración de participaciones y seguridad jurídica	44
3.5.5. Comparación con el régimen de transmisión en sociedades capitalistas	45
3.5.6. Valoración crítica y doctrina especializada	45
3.5.7. Conclusión: transmisión como salvaguarda del modelo	46
4. GOBERNANZA Y PROBLEMÁTICA ACTUAL	47
4.1. PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA INTERNA	47
4.1.1. Lógica de poder en las sociedades capitalistas	48
4.1.2. Participación estructural en la sociedad laboral	48
4.1.3. Instrumentos estatutarios y cultura democrática	49
4.1.4. Comparación sustantiva entre modelos.....	49
4.1.5. Impactos y proyección del modelo participativo	50
4.2. JURISPRUDENCIA RELEVANTE: ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 441/2021	51
4.2.1. Supuesto de hecho: controversia sobre el cumplimiento del régimen jurídico ..	52
4.2.2. Fundamento jurídico y doctrina del tribunal	52
4.2.3. Relevancia y efectos jurídicos de la decisión	52
4.2.4. Reacción doctrinal: aportaciones y debates	53
4.2.5. Conclusión: una sentencia garantista y estructurante	53
4.3. APLICACIÓN PRÁCTICA Y RELEVANCIA EN LA ECONOMÍA ACTUAL	54
4.4. LIMITACIONES OPERATIVAS Y RETOS CONTEMPORÁNEOS	55
4.4.1. Acceso al capital y atracción de inversión externa	56
4.4.2. Déficits de profesionalización en la gestión	56
4.4.3. Limitaciones en la escalabilidad y crecimiento acelerado	56
4.4.4. Escasa visibilidad y posicionamiento estratégico	57



4.4.5. Adaptación a las nuevas demandas socioeconómicas	57
5. VALORACIÓN CRÍTICA Y UTILIDAD PRÁCTICA	58
5.1. VENTAJAS DEL MODELO LABORAL: EFICIENCIA CON EQUIDAD	58
5.2. DESVENTAJAS ESTRUCTURALES Y LÍMITES OPERATIVOS	59
5.3. APLICABILIDAD PARA EMPRENDEDORES	59
5.4. LECCIONES DEL MODELO LABORAL PARA EL CAPITALISTA	60
5.5. PERTENENCIA DE PROMOVER ESTE MODELO EN 2025	61
6. CONCLUSIONES	62
6.1. PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO	62
6.2. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL TRABAJO	63
7. BIBLIOGRAFÍA	65
BIBLIOGRAFÍA	65



RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado analiza comparadamente la sociedad laboral frente a las sociedades de capital (S.A./S.L.) desde tres planos interrelacionados: régimen jurídico, tratamiento fiscal y gobernanza u organización. Metodológicamente combina análisis normativo (Ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas; Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital), revisión doctrinal e institucional, estudio de caso jurisprudencial (AP Barcelona 441/2021) y contraste internacional (SCOP/SCIC francesas, Employee Ownership Trusts británicos, cogestión alemana). El trabajo identifica a la sociedad laboral como modelo híbrido —mercantil en la forma y participativo en el contenido—, articulado sobre requisitos estructurales (≥ 51 % del capital en manos de trabajadores indefinidos, límites a la concentración, derecho de adquisición preferente, proporcionalidad en el consejo) que aseguran la primacía del trabajo en la toma de decisiones. En el plano fiscal, se constata la inexistencia de tipo reducido en el IS y la vigencia de incentivos puntuales (bonificación del 99 % en ITP-AJD, amortización acelerada, reserva especial), insuficientes para compensar costes de cumplimiento y restricciones de acceso a capital. Se formulan propuestas de política pública: tipo reducido en IS, deducibilidad parcial de la reserva, simplificación de ITP-AJD y armonización con la economía social. En términos prácticos, se argumenta su utilidad en relevo generacional, recuperación de empresas y arraigo territorial, sin ocultar retos de financiación, profesionalización y escalabilidad.

Palabras clave: sociedad laboral; sociedades de capital; derecho societario; fiscalidad empresarial; gobierno corporativo; economía social; transmisión de participaciones; jurisprudencia.

ABSTRACT

This Bachelor's Thesis offers a comparative assessment of labour companies (sociedad laboral) versus capital companies (SA/SL) across three dimensions: company law, taxation, and corporate governance/organization. The methodology combines statutory analysis (Law 44/2015 on Labour and Participated Companies; Spanish Companies Act), doctrinal and institutional review, a jurisprudential case study (Barcelona Provincial Court 441/2021), and international benchmarking (French SCOP/SCIC, UK Employee Ownership Trusts, German codetermination). The thesis characterizes the labour company as a hybrid corporate form, embedding worker participation through structural requirements (≥ 51 % equity held by permanent employees, caps on concentration, pre-emptive rights, proportional board representation). Taxwise, there is no reduced corporate income tax rate,



while existing incentives (99% relief in transfer/Stamp duties, accelerated depreciation, compulsory special reserve) remain too limited to offset compliance costs and funding constraints. Policy proposals include a reduced CIT rate, partial deductibility of the special reserve, simplification of transfer-tax relief, and alignment within the broader social-economy framework. Practically, the model is argued to be especially fit for business succession, worker buy-outs and territorial anchoring, while acknowledging challenges in external finance, managerial professionalization and scalability.

Keywords: labour company (sociedad laboral); capital companies; company law; corporate taxation; corporate governance; social economy; share-transfer rules; case law.



1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el debate sobre los modelos empresariales ha trascendido la esfera puramente económica para consolidarse como un asunto de vital interés social, político y jurídico. La empresa ya no es percibida únicamente como una estructura orientada a maximizar beneficios; su impacto en el empleo, la cohesión territorial, la sostenibilidad ambiental y la distribución del poder nos obliga a repensarla desde nuevas perspectivas. En este contexto, las sociedades laborales emergen como una fórmula jurídica alternativa que busca conciliar la eficiencia del mercado con los valores inherentes a la economía social.

Desde el comienzo de mi formación, me ha interesado especialmente el punto de encuentro entre el derecho y la empresa, impulsado por el convencimiento de que ninguna organización puede prosperar ni consolidarse a largo plazo si no situamos a las personas en el centro del proyecto. Son ellas quienes impulsan la productividad, la innovación y la sostenibilidad. Esta convicción me llevo a profundizar en el estudio de las sociedades laborales, al descubrir en ellas un modelo que permite conciliar mis ideas sobre la función social de la empresa con el rigor y exigencia propios de la investigación académica.

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objeto analizar, desde una perspectiva crítica e interdisciplinar, el modelo de sociedad laboral en comparación con el de las sociedades capitalistas tradicionales, abordando sus regímenes jurídico, fiscal y organizativo. Partimos de una constatación empírica: aunque las sociedades laborales constituyen una minoría en el entramado mercantil español, desempeñan un papel distintivo en sectores con arraigo territorial, caracterizándose por estructuras participativas, empleo estable y un bajo grado de especulación. Su análisis no solo tiene relevancia desde el punto de vista del Derecho Mercantil, sino que también ofrece valiosas perspectivas para la política fiscal, la organización empresarial y la estrategia productiva.

El interés académico de este trabajo radica en explorar los fundamentos doctrinales y normativos que definen a la sociedad laboral como una entidad híbrida —mercantil en su forma, pero profundamente social en su contenido—, así como en evaluar críticamente sus fortalezas y debilidades operativas. Desde una perspectiva profesional, el estudio de estas figuras es indispensable en un contexto donde desafíos como el relevo generacional, la reestructuración de empresas o la búsqueda de modelos más sostenibles exigen soluciones jurídicas innovadoras, con capacidad de adaptación al cambio sin renunciar a los principios esenciales de participación, equidad y estabilidad interna.

Los objetivos generales de este estudio son dos: (1) sistematizar el régimen jurídico y fiscal de las sociedades laborales y de las sociedades capitalistas, y (2) establecer una



comparativa crítica razonada entre ambos modelos, atendiendo a sus implicaciones jurídicas, organizativas y económicas. Para ello, se plantean objetivos específicos: identificar los elementos diferenciales de las sociedades laborales; analizar los incentivos fiscales y su adecuación al modelo; estudiar el impacto organizativo de la participación laboral; y valorar la utilidad práctica de esta figura en la economía contemporánea.

La metodología empleada combina el análisis normativo —principalmente la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas, y el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital— con una revisión doctrinal crítica de autores especializados, informes institucionales y estudios empíricos recientes. Asimismo, se integra un estudio de caso jurisprudencial (Sentencia AP Barcelona, 441/2021), y se consideran referencias comparadas con modelos europeos y latinoamericanos.

El trabajo se estructura en cinco grandes bloques. El primero, de carácter conceptual, delimita el marco teórico y jurídico de ambas figuras societarias. El segundo profundiza en los fundamentos históricos, sociales y normativos de la sociedad laboral como entidad de economía social. El tercero establece una comparativa sistemática en términos jurídicos, fiscales y organizativos. El cuarto aborda su aplicación práctica, recogiendo elementos de gobernanza, jurisprudencia y retos contemporáneos. Finalmente, el quinto capítulo reúne una valoración crítica del modelo y sus posibilidades de desarrollo futuro.

En definitiva, este trabajo se adentra en una figura jurídica que, pese a su escasa difusión mediática, representa una propuesta empresarial innovadora, comprometida y alineada con los desafíos del siglo XXI. Su análisis permite repensar el papel de la empresa en la sociedad y explorar nuevas o desconocidas fórmulas que integren rentabilidad y responsabilidad de forma estructural y no meramente decorativa.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutora, María Olatz Retortillo Atienza, por su orientación, dedicación y apoyo constante durante la elaboración de este trabajo. Extiendo también mi gratitud a la Facultad de Comercio —hoy Facultad de Comercio y Relaciones Laborales—, por haberme proporcionarme el marco académico y humano en el que he desarrollado mi formación universitaria. De manera muy especial, deseo agradecer a mi familia, cuyo respaldo y comprensión han sido esenciales a lo largo de este proceso, así como a todas las personas que, de una u otra forma, han formado parte de este camino y han contribuido a que pudiera culminar con éxito esta etapa.



2. MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL

2.1. Concepto y fundamentos de la sociedad capitalista

Las sociedades capitalistas constituyen el pilar predominante de las economías de mercado contemporáneas. Su configuración jurídica se articula en torno al capital aportado por los socios, elemento que no solo define la participación en los beneficios, sino también el control sobre las decisiones estratégicas de la entidad. La maximización del beneficio económico, inherente a este modelo, condiciona de manera fundamental tanto su diseño jurídico como su operatividad interna.¹

Esta lógica empresarial no es fortuita; es el resultado de una profunda evolución histórica, intrínsecamente ligada al desarrollo del capitalismo moderno. Desde la expansión del comercio colonial en los siglos XVI y XVII hasta la consolidación de la empresa industrial en el XIX, las sociedades de capital han sido una constante en la trayectoria del sistema económico liberal. Fue en el siglo XX, con la generalización de la sociedad anónima, cuando se estableció un marco legal robusto que permitió movilizar ingentes volúmenes de inversión a través de la emisión de acciones, al tiempo que se protegía al inversor minoritario. Actualmente, esta forma societaria sigue siendo hegemónica en el tejido empresarial español: según datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1 de enero del año 2023 existían 3.207.580 empresas activas en España, de las cuales el 99,8% eran pymes.²

El capitalismo ha mantenido como principio constante la acumulación de capital como eje vertebrador de las relaciones económicas. Braudel destacó cómo esta dinámica ha marcado las distintas etapas históricas del sistema.³ Weber, por su parte, vinculó el surgimiento del capitalismo moderno con factores culturales, como la ética protestante y la racionalización económica, que favorecieron una actitud orientada a la acumulación racional del capital.⁴

En el ordenamiento jurídico español, la regulación de las sociedades capitalistas se encuentra en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC), que articula las normativas para su constitución, funcionamiento y extinción. Dentro de este marco, destacan principalmente dos figuras: la Sociedad Anónima (S.A.) y la Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.L.). Aunque cada una posee particularidades propias,

¹ España, Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital*, BOE núm. 161, 03-07-2010. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-10544>

² INE. Directorio Central de Empresas (DIRCE) 2023. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. *Retrato de la PYME*. 1 de enero de 2023. <https://ipyme.org/Publicaciones/Retrato%20de%20la%20PYME/Retrato-PYME-DIRCE-1-enero-2023.pdf>

³ Braudel, Fernand. *La dinámica del capitalismo*. Alianza Editorial, 1979.

⁴ Weber, Max. *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Alianza Editorial, 2002.



comparten elementos estructurales que definen el modelo capitalista: un capital social dividido en participaciones o acciones, la responsabilidad limitada de los socios, y la atribución de derechos en proporción directa al capital aportado.⁵

Uno de los aspectos más distintivos de este modelo es la separación entre propiedad y control. Esta división, analizada tempranamente por Berle y Means (1932), implica que los socios, como propietarios del capital, delegan la gestión de la sociedad en administradores profesionales. Si bien este esquema favorece una gestión técnica y especializada, también puede generar tensiones derivadas de posibles conflictos de intereses, fenómeno conocido en la literatura económica como el “problema de agencia”⁶. A esto se añade el principio de responsabilidad limitada, que opera como un incentivo estructural para la inversión al restringir el riesgo económico al capital aportado, salvaguardando así el patrimonio personal de los socios.

La estructura organizativa interna de estas sociedades se articula en torno a dos órganos principales: la Junta General de Socios, responsable de las decisiones soberanas, y el órgano de administración, encargado de la dirección y gestión ordinaria de la sociedad. Esta división funcional, si bien profesionaliza la gestión, no está exenta de posibles fricciones entre los intereses patrimoniales y los directivos.⁷

Otro rasgo esencial es la correlación directa entre el capital social y los derechos económicos y políticos. Generalmente, una mayor participación en el capital confiere un peso proporcionalmente superior en la toma de decisiones y en la distribución de beneficios. Este principio establece una estructura de poder donde la influencia es directamente proporcional a la inversión realizada. En consecuencia, los trabajadores, a menos que ostenten también la condición de socios capitalistas, quedan al margen de los órganos de decisión, configurando así una gobernanza centrada exclusivamente en la figura del capital.

Desde una óptica económica, el modelo capitalista ha demostrado una notable eficiencia para escalar empresas, atraer inversión y facilitar su expansión internacional. Su flexibilidad operativa y su marcada orientación a resultados han propiciado el surgimiento y consolidación de grandes grupos empresariales, como Inditex, Repsol o Iberdrola, que son claros exponentes del capitalismo corporativo global.⁸

⁵ España. Real Decreto Legislativo 1/2010, *TRLSC*, arts. 1 y 93. BOE, núm. 161, 3 de julio de 2010.

⁶ Adolf A. Berle & Gardiner C. Means, *The Modern Corporation and Private Property*. New York: Macmillan, 1932; Michael C. Jensen & William H. Meckling, “Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure”, *Journal of Financial Economics* 3, núm. 4, 1976, pp. 305-360.

⁷ España. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, *Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital*, arts. 159 y ss. y 209 y ss. BOE, núm. 161, 3 de julio de 2010.

⁸ Para información económica y corporativa puede consultar los Informes Anuales de Inditex (https://static.inditex.com/annual_report_2023/es/Memoria_Anual_Grupo_Inditex_2023.pdf), Repsol (<https://www.repsol.pe/content/dam/repsol-paises/pe/jaaa-2024/MEMORIA%20ANUAL%20REPSOL-2023.pdf>) e Iberdrola



Sin embargo, este modelo no está exento de profundas críticas, especialmente desde la perspectiva social. Una de las objeciones principales reside en la excesiva concentración del poder en manos de grandes accionistas, a menudo institucionales, lo que puede derivar en estructuras de gobierno poco participativas y con escasa transparencia. Asimismo, se denuncia una creciente desconexión entre capital y trabajo, y una lógica que prioriza la maximización de beneficios a corto plazo sin considerar los impactos sociales o medioambientales a largo alcance.⁹

Esta orientación cortoplacista se ha materializado en decisiones empresariales que, si bien pueden ser eficaces desde el punto de vista contable, han tenido efectos regresivos en el ámbito social y ecológico. Entre las prácticas más señaladas se encuentran la deslocalización industrial, la precarización del empleo, la elusión fiscal y la opacidad informativa. Estas acciones, cada vez más cuestionadas, han sido objeto de severas críticas por parte de diversos autores, quienes alertan sobre las consecuencias sistémicas de una economía desvinculada del interés general.¹⁰

Stiglitz, en particular, ha puesto de manifiesto cómo el modelo capitalista actual tiende a exacerbar desigualdades estructurales a través de estrategias de extracción de rentas (rent-seeking), manipulación financiera y concentración de poder. En su análisis, "un sistema económico que solo entrega resultados para el 1% superior es un sistema fallido".¹¹ A su juicio, esta lógica socava la confianza institucional, debilita la demanda agregada y erosiona la movilidad intergeneracional, desembocando en un escenario de crecimiento limitado, inestabilidad persistente y exclusión progresiva.

Todo ello impone una reflexión crítica sobre la capacidad del modelo capitalista para afrontar los complejos desafíos del siglo XXI. Más allá de su probada eficiencia funcional, se hace imperativo analizar sus límites y explorar vías de transformación.¹² Este contexto ha impulsado el surgimiento de alternativas jurídicas que, sin abandonar la lógica mercantil, proponen estructuras empresariales más participativas, sostenibles y estrechamente conectadas con su entorno.

En este sentido, la sociedad laboral se erige como una de las propuestas más interesantes. Introduce mecanismos legales que modifican la distribución del poder interno, el rol de los trabajadores y la vinculación con el entorno económico y social. La

(<https://www.iberdrola.com/accionistas-inversores/informacion-operativa-financiera/informes-anuales/informe-integrado-esg/>)

⁹ Rafael Chaves Ávila & José Luis Monzón, *La economía social en España*, CIRIEC-España, 2019. https://ciriec.es/wp-content/uploads/2024/05/CIRIEC_ES_cifras_2019.pdf

¹⁰ Jeremy Rifkin, *La tercera revolución industrial*. Paidós, 2011; Joseph E. Stiglitz, *El precio de la desigualdad*. Taurus, 2012.

¹¹ Stiglitz, Joseph E. *El precio de la desigualdad*.

¹² Rafael Chaves Ávila & José Luis Monzón, *La economía social en España*, CIRIEC-España, 2019. https://ciriec.es/wp-content/uploads/2024/05/CIRIEC_ES_cifras_2019.pdf



comparación entre ambos modelos permitirá evaluar en qué medida estas fórmulas pueden complementar, corregir o incluso redefinir los principios del paradigma capitalista tradicional.

2.2. Sociedad laboral: concepto y naturaleza jurídica

La sociedad laboral constituye una modalidad distintiva dentro de las sociedades de capital en el ordenamiento jurídico español. Si bien puede adoptar la forma de sociedad anónima (S.A.) o limitada (S.L.), su característica esencial reside en que la mayoría del capital social debe pertenecer a trabajadores que presten sus servicios en la empresa de forma personal, directa, retribuida y con carácter indefinido.¹³

Esta configuración obedece a un propósito fundamental: facilitar la integración de los trabajadores en el capital de la empresa, impulsando así su participación tanto en los beneficios como en la toma de decisiones estratégicas. Como bien indica el Preámbulo de la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas, esta figura se sustenta en las bases jurídicas de las sociedades de capital, pero incorpora mecanismos específicos para asegurar la presencia activa del trabajo en la estructura de poder de la entidad.¹⁴

Desde una perspectiva doctrinal, autores como Andreu Martí (2016) la definen como un "tipo híbrido" que fusiona elementos del modelo capitalista tradicional con principios participativos propios de la economía social.¹⁵ Esta dualidad le otorga un estatus singular, permitiendo su inclusión en el artículo 5.1 de la Ley 5/2011, de Economía Social, lo que, a su vez, les confiere acceso a políticas de fomento e incentivos públicos.¹⁶ Sin embargo, esta misma configuración híbrida no está exenta de desafíos, ya que la integración de capital y trabajo en una misma estructura jurídica puede generar tensiones internas que demandan soluciones normativas y organizativas complejas.

El nacimiento de las sociedades laborales no responde a una mera formulación teórica, sino a una necesidad práctica y social. Su surgimiento se enmarca en contextos de crisis industrial, especialmente durante las décadas de 1960 y 1970, cuando el Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT) promovió que los propios trabajadores asumieran la propiedad de empresas en declive. Esta experiencia sentó las bases para la Ley 15/1986, de Sociedades Anónimas Laborales, y su posterior evolución hasta la vigente Ley 44/2015.¹⁷ Esta última no solo consolidó el modelo como un mecanismo viable para el

¹³ España. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de *Sociedades Laborales y Participadas*, art. 1. BOE, núm. 247, 15 de octubre de 2015.

¹⁴ España, Ley 44/2015, de 14 de octubre, de *Sociedades Laborales y Participadas*, Preámbulo.

¹⁵ Andreu Martí, María del Mar. "Significado y particularidades de la sociedad laboral del siglo XXI". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. <https://ciriec.es/wp-content/uploads/2016/10/COMUN059-PONENT9-ANDREU-MART%C3%8D-ok.pdf>

¹⁶ España. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de *Economía Social*, art. 5.1. BOE, núm. 76, 30 de marzo de 2011.

¹⁷ España. Ley 15/1986, de 25 de abril, de *Sociedades Anónimas Laborales*. BOE, núm. 101, 28 de abril de 1986.



salvamento empresarial, sino también como una fórmula eficaz de autoempleo colectivo en nuevos proyectos, impulsados por personas desempleadas o con experiencia previa en un sector específico.

Desde un punto de vista estrictamente normativo, la sociedad laboral no es un tipo societario autónomo, sino un régimen jurídico especial aplicable a sociedades anónimas o limitadas que, tras solicitud y cumplimiento de ciertos requisitos, obtienen la calificación administrativa de “laboral”. Entre estos requisitos, el artículo 1 de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) destaca tres fundamentales: (i) que al menos el 51% del capital social sea propiedad de trabajadores con contrato indefinido; (ii) que ningún socio, salvo excepciones legalmente previstas, pueda poseer más del 33% del capital; y (iii) que las horas trabajadas anualmente por empleados no socios no superen el 49% del total anual trabajado por los socios trabajadores.¹⁸

Un instrumento crucial para preservar la esencia participativa de la sociedad laboral es el derecho de adquisición preferente. En caso de transmisión de participaciones o acciones, los socios trabajadores y el resto de los trabajadores con contrato indefinido gozan de prioridad para su adquisición. Este mecanismo, reforzado por la Ley 44/2015, actúa como una barrera efectiva contra la entrada de inversores ajenos al proyecto colectivo, blindando así la cohesión del capital laboral.¹⁹

Aunque comparten ciertos principios con las cooperativas —tales como la centralidad del trabajo, el compromiso territorial o la distribución equitativa de resultados—, las sociedades laborales presentan diferencias jurídicas significativas. La distinción más notable radica en el sistema de voto: mientras que en las cooperativas impera el principio “una persona, un voto”, en las sociedades laborales los derechos políticos se distribuyen proporcionalmente al capital social. No obstante, este reparto está atenuado por mecanismos que impiden la excesiva concentración del poder, como la limitación de que ningún socio pueda detentar más de un tercio del capital social, salvo en los supuestos expresamente exceptuados por el artículo 1.2 de la Ley 44/2015.²⁰

Desde una perspectiva más técnica, Fernández Sahagún (2023) enfatizó en que los límites de participación establecidos en la LSLP son esenciales para mantener el equilibrio entre capital y trabajo.²¹ Esta visión encuentra respaldo en la Sentencia 441/2021

¹⁸ España. Ley 44/2015, de 14 de octubre, *de Sociedades Laborales y Participadas*, art. 1.

¹⁹ España. Ley 44/2015, de 14 de octubre, *de Sociedades Laborales y Participadas*, art. 6.

²⁰ España. Ley 44/2015, de 14 de octubre, *de Sociedades Laborales y Participadas*, art. 1.2.

²¹ Fernández Sahagún, M. Soledad. “Particularidades de la sociedad laboral como sociedad mercantil especial: Comentario de la Sentencia 441/2021 de la Audiencia Provincial de Barcelona.” *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 63, 2021.



de la Audiencia Provincial de Barcelona, que avala la legitimidad de dichos límites como parte del diseño estructural del modelo.²²

En términos organizativos, las sociedades laborales reproducen la estructura típica de las sociedades de capital —con su junta general, administradores y, en su caso, consejo de administración—. Sin embargo, muchas de ellas van más allá, introduciendo fórmulas adicionales de participación interna a través de sus estatutos, como comités consultivos, incentivos colectivos o mecanismos de cogestión. Estas prácticas, aunque no obligatorias, evidencian una clara voluntad de profundizar en la implicación del socio trabajador en la gestión empresarial.²³

Actualmente, según datos del Ministerio de Trabajo (2024), España cuenta con más de 6.200 sociedades laborales activas, que en conjunto generan más de 51.000 empleos directos.²⁴ Su implantación es particularmente notable en comunidades como Castilla y León, Galicia o Andalucía, y en sectores como el agroalimentario, la ingeniería o los servicios profesionales. A pesar de sus indudables ventajas —como la promoción del empleo estable, el compromiso del socio-trabajador o su idoneidad para las políticas públicas de fomento—, también afrontan desafíos estructurales, incluyendo dificultades para atraer inversión externa, déficits en formación empresarial y una menor flexibilidad operativa en comparación con modelos empresariales más jerarquizados.²⁵

En resumen, la sociedad laboral representa una figura jurídica innovadora en el marco del Derecho mercantil, concebida para conciliar la eficiencia económica con la participación activa del trabajo. Su propósito no es desvincularse del modelo capitalista clásico, sino reformularlo, integrando valores como la estabilidad, la corresponsabilidad y el compromiso colectivo en el propio núcleo del proyecto empresarial.

2.3. Economía social y rol de las sociedades laborales

La economía social representa un paradigma productivo y organizativo alternativo, que, sin dejar de lado la eficiencia económica, se construye sobre valores fundamentales como la solidaridad, la equidad, la participación democrática y un profundo compromiso con su entorno.²⁶ Se trata de una concepción de la actividad económica cuyo propósito principal no es la mera maximización del beneficio financiero, sino el bienestar de las personas y las comunidades a las que sirve. Lejos de ser una aspiración utópica, este

²² Audiencia Provincial de Barcelona, Sentencia 441/2021, de 20 de enero de 2021.

²³ Rafael Chaves Ávila & José Luis Monzón, *La economía social en España*, CIRIEC-España, 2019. https://ciriec.es/wp-content/uploads/2024/05/CIRIEC_ES_cifras_2019.pdf

²⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Estadísticas de sociedades laborales, 2024*. https://www.mites.gob.es/estadisticas/ESI/ESI_2020_2024.pdf

²⁵ Calvo Ortega, Rafael. *Problemas actuales de la economía social. En particular, de las sociedades participativas*. Pecvnía, núm. 12, pp. 209-218, enero-junio de 2011.

²⁶ Chaves Ávila, R., & Monzón, J. L. (2022). *La economía social en España*, CIRIEC-España, 2019.



sector conforma hoy un "tercer pilar" económico sólidamente establecido, con un reconocimiento jurídico, institucional y académico creciente.

La Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (LES), marcó un punto de inflexión decisivo al proporcionar una definición precisa de este sector y otorgarle una visibilidad esencial dentro del ordenamiento jurídico español.²⁷ Su artículo 2 establece que forman parte de la economía social aquellas entidades privadas que persiguen un interés general —ya sea económico o social— y que operan conforme a una serie de principios compartidos, entre los que destacan:

- La primacía de las personas y del fin social sobre el capital.
- La aplicación de los resultados económicos en función del trabajo o servicio prestado.
- La independencia respecto a los poderes públicos.
- El compromiso con el desarrollo local, la equidad, la cohesión social y la sostenibilidad.

Dentro de este marco, se integran diversas realidades: cooperativas, mutualidades, fundaciones, asociaciones con actividad económica, empresas de inserción y, de forma explícita, las sociedades laborales, reconocidas en el artículo 5 de la LES.²⁸

La sociedad laboral se configura como una figura jurídica singular que abraza los principios cardinales de la economía social sin renunciar a su forma mercantil. Aunque su estructura es la de una sociedad de capital —anónima o limitada—, el artículo 5.1 de la LES la categoriza como entidad de economía social debido a su naturaleza híbrida: formalmente mercantil, pero intrínsecamente participativa en su lógica operativa.²⁹ Esta combinación le permite acceder a políticas públicas de apoyo y consolidarse como una fórmula societaria de notable relevancia.

La economía social no rehúsa el beneficio económico; al contrario, lo resignifica. Lo concibe no como un fin en sí mismo, sino como un medio para alcanzar objetivos de interés general. Frente a una lógica meramente acumulativa, esta perspectiva prioriza la reinversión en condiciones laborales estables, en el desarrollo del capital humano, en el impulso del desarrollo territorial y en la generación de un impacto social positivo. Según datos de CEPES, recogidos por el Ministerio de Trabajo (2024), este sector en España representa aproximadamente el 10% del PIB y más del 12,5% del empleo, destacando su fuerte presencia en entornos rurales y en sectores de menor rentabilidad económica, como

²⁷ España. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de *Economía Social*, art. 2. BOE, núm. 76, 30 de marzo de 2011.

²⁸ España. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de *Economía Social*, art. 5. BOE, núm. 76, 30 de marzo de 2011.

²⁹ España. Ley 5/2011, de 29 de marzo, de *Economía Social*, art. 5.1. BOE, núm. 76, 30 de marzo de 2011.



la agricultura, los cuidados o los servicios comunitarios. El tejido de la economía social es formado por 43.000 empresas y entidades que generan casi 2,2 millones de empleos.³⁰

Este modelo ha ganado, además, un protagonismo institucional significativo en el contexto europeo. El Plan de Acción Europeo para la Economía Social (2021–2027) lo posiciona como uno de los pilares clave para la construcción de una economía más justa, resiliente e inclusiva.³¹ Tanto la Comisión Europea como el Consejo Económico y Social de la Unión Europea enfatizan su capacidad para generar empleo de calidad, mitigar desigualdades estructurales y promover modelos productivos orientados hacia la sostenibilidad.³²

2.3.1. Impacto económico, social y territorial

Desde su concepción, la sociedad laboral ha evolucionado desde su función original —inicialmente centrada en la recuperación de empresas en crisis— hacia un instrumento versátil para el impulso de nuevos proyectos empresariales con una sólida base participativa. Su diseño permite integrar de forma estructural el autoempleo colectivo, el arraigo territorial y el fortalecimiento de la cohesión interna, transformándose así en un agente fundamental para el desarrollo local.

Más allá de su mera configuración jurídica, estas entidades ejercen un notable impacto en los ámbitos social y territorial. Es particularmente relevante su presencia creciente en nichos donde el capital tradicional tiende a operar con menor intensidad, como zonas rurales, sectores de rentabilidad limitada o regiones afectadas por la despoblación.³³ Su contribución no se mide únicamente por el número de empleos que generan, sino también por la calidad del vínculo entre trabajadores y empresa, por el fortalecimiento de redes comunitarias y por la capacidad de crear un tejido empresarial más resiliente.

Este modelo ha evidenciado, asimismo, una destacada capacidad de resistencia frente a situaciones de crisis. Investigaciones realizadas durante la recesión de 2008 y la pandemia de COVID-19 —como las del CIRIEC o las de la Comisión Europea— confirmaron que las entidades de economía social, incluidas las sociedades laborales, lograron mantener mayores niveles de empleo y actividad en comparación con las empresas tradicionales.³⁴ Esta resiliencia no se explica únicamente por factores internos

³⁰ Ministerio de Trabajo y Economía Social. CEPES. *La economía social en España en cifras*. <https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/es/sobre-economia-social/es-espana/>

³¹ Comisión europea. *Plan de Acción Europeo para la Economía Social 2021-2027*. Bruselas, 9 de diciembre de 2021. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12743-Plan-de-accion-de-la-UE-para-la-economia-social_es

³² Consejo Económico y Social de la Unión Europea. *Dictamen sobre el Plan de Acción para la Economía Social*. Estrasburgo, 6 de julio de 2022. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0288_ES.html

³³ Andreu Martí, M. del Mar. *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Aranzadi, 2017.

³⁴ Chaves Ávila, Rafael & Monzón Campos, J. Luis. *La economía Social en la Unión Europea*. Comité Económico y Social Europeo. https://www.ces.uc.pt/projectos/pis/wp-content/uploads/2013/09/ND_Economia-Social-na-Europa_CIRIEC.pdf; Comisión Europea (2021). *Plan de Acción Europeo para la Economía Social 2021-2027*.



como la corresponsabilidad o la participación, sino también por una estructura de gobernanza que prioriza la continuidad del proyecto colectivo sobre los intereses puramente especulativos.

2.3.2. Alineación con los ODS y visión de futuro

La economía social, y en particular las sociedades laborales, presentan una notable alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsados por las Naciones Unidas.³⁵ Comparten una visión integral del crecimiento económico, en la que los derechos laborales, la equidad y la sostenibilidad ambiental y social se sitúan en el centro de la acción empresarial.

Entre los ODS más relacionados directamente con este modelo destacan:

- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Las sociedades laborales promueven empleos estables no sujetos a una lógica especulativa, al tiempo que permiten a los trabajadores ejercer un mayor control interno sobre la gestión.
- ODS 10: Reducción de las desigualdades. Al limitar la concentración del capital y fomentar estructuras participativas, este modelo contribuye a una distribución más equitativa del poder económico dentro de la empresa.
- ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles. Estas entidades operan mayoritariamente en entornos rurales o semiurbanos, generando arraigo local, cohesión territorial y un empleo de calidad.
- ODS 12: Producción y consumo responsables. La lógica orientada al impacto y no exclusivamente a la rentabilidad posiciona a estas sociedades como actores clave en la transición hacia modelos organizativos más sostenibles.

Las sociedades laborales permiten conectar la actividad económica con el interés general, generando valor compartido y favoreciendo la innovación social desde estructuras profesionalizadas. Son, por tanto, una pieza estratégica para repensar el papel de la empresa en el siglo XXI, en un entorno donde se demanda un equilibrio más justo entre competitividad, justicia social y sostenibilidad.³⁶

2.4. Evolución histórica y normativa

La sociedad laboral, tal y como se configura en la actualidad, es el resultado de un proceso evolutivo intrínsecamente ligado al contexto socioeconómico de las últimas

https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12743-Plan-de-accion-de-la-UE-para-la-economia-social_es

³⁵ Naciones Unidas. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://sdgs.un.org/goals>

³⁶ Rafael Chaves Ávila & José L. Monzón, *La economía social en España*, CIRIEC-España, 2019.



décadas en España. Su génesis no obedece a una construcción teórica previa, sino a una imperiosa necesidad surgida de las crisis industriales que afectaron profundamente a la economía española durante los años setenta y ochenta.³⁷ En aquellos escenarios de profunda reestructuración y retirada del capital privado, fueron los propios trabajadores quienes, a menudo de forma espontánea, promovieron soluciones orientadas a mantener el empleo mediante la asunción colectiva del control empresarial.³⁸

2.4.1. Las reconversiones industriales y la primera acción colectiva (1970-1986)

Los primeros pasos hacia la configuración del modelo actual de sociedad laboral se produjeron bajo el amparo del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT). Este organismo público, cuya misión era mitigar los efectos del desempleo industrial, implementó una serie de planes de inversión dirigidos a fomentar el (autoempleo y la autogestión en empresas en declive).³⁹ El X Plan (1971) fue pionero al exigir la participación de los trabajadores tanto en la gestión como en el capital social de las empresas beneficiarias. Posteriormente, el XVIII Plan (1979) introdujo, por primera vez, el término “sociedad laboral”, estableciendo ya requisitos esenciales como la tenencia mayoritaria del capital por los trabajadores y límites a la concentración accionarial individual.⁴⁰

Este movimiento surgió como respuesta a un conjunto de factores económicos críticos: el impacto de la crisis del petróleo de 1973, la inminente apertura de la economía española a la competencia internacional y la obsolescencia de una parte significativa del tejido industrial.⁴¹ En regiones como Asturias, el País Vasco o Cataluña, los trabajadores comenzaron a organizarse para preservar sus puestos de trabajo a través de fórmulas autogestionadas. Sin embargo, operaban en un contexto carente de regulación legal específica, lo que dificultaba notablemente el acceso a financiación y a programas de ayuda pública.⁴² Este vacío jurídico evidenció la imperiosa necesidad de dotar a estas iniciativas de un marco legal claro y estable.

2.4.2. La Constitución Española de 1978 y el principio de participación

La aprobación de la Constitución Española de 1978 marcó un hito fundamental en el reconocimiento de estas nuevas realidades. En su artículo 129, la Carta Magna

³⁷ Andreu Martí, M. del Mar. *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Aranzadi, 2017.

³⁸ Calvo Ortega, Rafael. *Problemas actuales de la economía social. En particular, de las sociedades participativas*. Pecvnia, núm. 12 (enero-julio de 2011), pp. 209-218.

³⁹ España. *Orden ministerial de 6 de febrero de 1971*, por la que se aprueba el X Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, art. 43.

⁴⁰ España. *Orden ministerial de 12 de enero de 1979*, por la que se aprueba el XVIII Plan de Inversiones del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

⁴¹ Andreu Martí, M. del Mar. “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.

⁴² Andreu Martí, M. del Mar. “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.



establece que *“los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”*.⁴³ Aunque la mención explícita se dirige a las cooperativas, la doctrina mayoritaria ha interpretado esta disposición como un mandato aplicable a todas aquellas formas empresariales que incorporan una base participativa y una democratización del capital.⁴⁴

2.4.3. La Ley 15/1986: el primer reconocimiento legal

Hasta mediados de los años 80, la gestión de las sociedades laborales se desarrollaba en un contexto de escasa formalización y basándose en la buena voluntad. No existía un marco normativo definido. Sin embargo, la Ley 15/1986, de 25 de abril, transformó este panorama al otorgar, por fin, un reconocimiento oficial a las Sociedades Anónimas Laborales (SAL).⁴⁵ Esta norma llegó en un momento en que el desempleo golpeaba con fuerza a la industria española, y su objetivo primordial era proporcionar a los trabajadores un instrumento jurídico seguro para evitar el cierre de sus empresas, permitiéndoles asumir su control colectivo.

2.4.4. La Ley 4/1997: consolidación y ampliación del modelo

Una década más tarde, y ante la necesidad de una regulación que ofreciera mayor flexibilidad y una estructura más cohesionada, se aprobó la Ley 4/1997, de 24 de marzo. Esta norma no solo consolidó los principios que ya regían el modelo, sino que introdujo una novedad destacada: el reconocimiento de la Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral (S.L.L.) junto a la Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.), pensada esta última para proyectos de menor envergadura o con estructuras más reducidas. La ley de 1997 afianzó elementos cruciales como el derecho de adquisición preferente, los límites a la concentración del capital y los incentivos fiscales, al tiempo que reguló el procedimiento para obtener la calificación como sociedad laboral.⁴⁶

2.4.5. La Ley 44/2015: una actualización necesaria

Actualmente, el marco normativo de referencia es la Ley 44/2015, de 14 de octubre, sobre Sociedades Laborales y Participadas (LSLP).⁴⁷ Esta norma representa un avance significativo en la madurez y profesionalización del modelo. Entre sus innovaciones, destaca el reconocimiento de las sociedades participadas, entidades en las que no la

⁴³ España. Constitución Española de 1978, BOE núm. 311, 29-12-1978, art. 129.

⁴⁴ Escuin Ibáñez, Irene. *“La distinción entre acciones y participaciones de clase general y laboral en la nueva regulación de las sociedades laborales”*. En Andreu Martín, M. del Mar, *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017. <https://ciriec.es/wp-content/uploads/2016/10/COMUN041-T9-ESCUIN-IBA%C3%91EZ-ok.pdf>

⁴⁵ España, Ley 15/1986, de 25 de abril, de *Sociedades Anónimas Laborales*. BOE núm. 101, 28-04-1986.

⁴⁶ España, Ley 4/1997, de 24 de marzo, de *Sociedades Laborales*. BOE núm. 72, 25-03-1997.

⁴⁷ España, Ley 44/2015, de 14 de octubre, de *Sociedades Laborales y Participadas*. BOE núm. 247, 15-10-2015.



totalidad del capital pertenece a los trabajadores, pero donde se garantiza su alto protagonismo en la gestión. Además, introduce una regulación más clara y detallada sobre los límites del capital externo, refuerza el derecho de adquisición preferente y se coordina plenamente con la Ley 5/2011 de Economía Social, lo que consolida a estas sociedades como parte esencial del núcleo de la economía social española.

2.4.6. Apoyo institucional y marco europeo

En la actualidad, las sociedades laborales cuentan con el respaldo explícito del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que canaliza programas de ayuda, asesoramiento y subvenciones específicas para este tipo de entidades.⁴⁸ Algunas de estas medidas se articulan a través de los Planes Anuales de Política de Empleo, con acciones específicas enfocadas en la constitución, profesionalización y consolidación de este tipo de iniciativas empresariales.⁴⁹

Desde la perspectiva comunitaria, el Plan de Acción Europeo para la Economía Social 2021–2027 refuerza aún más esta posición, identificando a las sociedades laborales como herramientas clave para impulsar la transición verde y digital, promover la cohesión territorial y fomentar la innovación social.⁵⁰ En este ámbito, España se posiciona como un referente gracias a su marco legal avanzado y su trayectoria institucional consolidada.

2.4.7. Desafíos normativos y pasos siguientes

A pesar de los importantes avances que han acompañado la evolución de este modelo, las sociedades laborales deben seguir haciendo frente a diversos retos para mantener su competitividad y coherencia en el contexto actual. Entre los principales desafíos, destacan: Mejorar la coordinación normativa y administrativa entre el Estado y las comunidades autónomas, especialmente en materia fiscal y financiera.

- Lograr un reconocimiento pleno a nivel europeo, equiparable al que ya ostentan las cooperativas, lo que facilitaría su expansión y acceso a fondos comunitarios.
- Continuar evolucionando hacia un sistema que garantice y proteja de manera más efectiva los derechos colectivos de los socios trabajadores.

⁴⁸ Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Convocatoria del Plan Integral de Impulso a la Economía Social 2024-2025*, bases reguladoras y convocatoria. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/perte_EsyEC/Convocatoria-Plan-Integral-de-Impulso-a-la-Economia-Social-2024-2025.pdf.

⁴⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Orden TES/869/2023, BOE-B-2025-1960*, extracto de la Orden de 27 de diciembre de 2024. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2025-1960>

⁵⁰ Comisión Europea. (2021). *Plan de Acción Europeo para la Economía Social 2021-2027*. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12743-Plan-de-accion-de-la-UE-para-la-economia-social_es



- Adaptarse a las nuevas realidades y formas de trabajo emergentes, como el trabajo remoto, la colaboración a través de plataformas online o la compatibilidad entre un empleo y un emprendimiento.⁵¹

2.5. Modelos Internacionales

La sociedad laboral, en su configuración actual dentro del Derecho español, representa una figura jurídica con características muy específicas, lo que dificulta encontrar equivalentes exactos en el derecho comparado. No obstante, el principio fundamental que la vertebra —la conexión estructural entre trabajo, propiedad y participación en la gestión empresarial— sí encuentra manifestaciones análogas en diversos sistemas internacionales. Estos modelos, aunque heterogéneos en sus fundamentos y estructuras, ofrecen valiosas perspectivas para comprender tanto las potencialidades como las limitaciones del modelo de sociedad laboral en España.

2.5.1. Francia: SCOP y SCIC

Uno de los casos más consolidados en el ámbito europeo es el de las Sociétés Coopératives et Participatives (SCOP). Estas empresas se caracterizan porque los trabajadores deben controlar al menos el 51% del capital social y el 65% de los derechos de voto. Su funcionamiento se rige por principios cooperativos, como el voto igualitario ("una persona, un voto"), y distribuyen sus excedentes económicos entre las personas trabajadoras, las reservas obligatorias y la reinversión empresarial. La reforma introducida por la "*Loi relative à l'économie sociale et solidaire* de 2014" ha fortalecido notablemente su integración en el ecosistema de la economía social francesa.⁵²

Paralelamente, las Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC) permiten una participación ampliada en el capital y la gestión a diversos actores, incluyendo asociaciones, entidades locales (ayuntamientos) o ciudadanos. Si bien ambas figuras francesas difieren jurídicamente de la sociedad laboral española, comparten con ella la premisa fundamental de la centralidad del trabajo como elemento legitimador del poder dentro de la empresa.⁵³

⁵¹ Calvo Ortega, Rafael. "Problemas actuales de la Economía Social. En particular, de las Sociedades Participativas", Pecunia, enero-junio de 2011, pp. 209-218.

⁵² Francia. Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, *Journal Officiel de la République Française*. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029313296>

⁵³ Francia. Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 relative aux Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (SCIC), *Journal Officiel de la République Française*. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000757800/>. Confédération Générale des Scop, *Les SCOP et SCIC en France*. <https://www.les-scop.coop/>



2.5.2. Reino Unido: Employee Ownership Trusts (EOT) y Worker Buy-Outs (WBO)

En el Reino Unido, el modelo más prominente es el de los Employee Ownership Trusts (EOT), introducidos por la *Finance Act 2014*.⁵⁴ Se trata de fideicomisos que adquieren la titularidad de la empresa con el propósito de que los beneficios reviertan colectivamente en los trabajadores, sin que estos últimos necesiten ser accionistas individuales. Este mecanismo ha sido crucial en numerosos procesos de *Worker Buy-Outs* (WBO), donde los empleados asumen el control de empresas que se encuentran en riesgo de desaparición.

Aunque el modelo EOT no exige una correlación directa entre el empleo y la propiedad individual, sí garantiza la continuidad empresarial, un reparto equitativo de los beneficios y una estructura organizativa más inclusiva. Además, su implementación se ve favorecida por incentivos fiscales para la transmisión de participaciones y por programas públicos de acompañamiento.⁵⁵

2.5.3. Alemania: cogestión y Genossenschaften

Alemania articula su sistema de participación laboral a través de la cogestión (*Mitbestimmung*), regulada por la *Mitbestimmungsgesetz* de 1976. Esta legislación establece que, en empresas con más de 500 trabajadores, el personal debe estar representado en el consejo de supervisión, y que dicha representación debe alcanzar el 50% a partir de los 2.000 empleados.⁵⁶ Si bien este modelo no implica la titularidad del capital por parte de los trabajadores, sí les confiere una capacidad de influencia directa y significativa en las decisiones empresariales estratégicas.

Por otra parte, las *Genossenschaften* (cooperativas), reguladas desde 1889, poseen un arraigo profundo en sectores como el agrario, el financiero o el residencial. Aunque las cooperativas de trabajo asociado tienen un peso relativo menor, el conjunto del sistema cooperativo alemán refleja una cultura jurídica consolidada en torno a la participación, respaldada por un fuerte apoyo institucional y normativo.⁵⁷

2.5.4. Estados Unidos y economías emergentes

En el ámbito anglosajón, y más especialmente en Estados Unidos, se observa un desarrollo relevante de las worker-owned cooperatives, que representan una forma empresarial basada en la propiedad colectiva y la gestión democrática por parte de los

⁵⁴ Reino Unido. *Finance Act 2014*, Part 6 — “Employee-Ownership Trusts”, *UK Public General Acts*, 17-07-2014. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/26/part/6/crossheading/employeeownership-trusts>

⁵⁵ Reino Unido. *Finance Act 2014*, Part 6 — “Employee-Ownership Trusts”, *UK Public General Acts*, 17-07-2014.

⁵⁶ Alemania. *Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976* (MitbestG), *Bundesgesetzblatt I*, <https://www.gesetze-im-internet.de/mitbestg/BJNR011530976.html>

⁵⁷ Alemania, *Genossenschaftsgesetz vom 1. Mai 1889* (GenG), última modificación BGBl. I S. 1866, 2021. <https://www.gesetze-im-internet.de/geng/>



trabajadores. Estas entidades, a pesar de no contar con un marco normativo federal algo más uniforme, han proliferado en diferentes estados, especialmente en los sectores de servicios comunitarios, la producción artesanal y la manufactura a pequeña escala. Su lógica interna reside principalmente sobre dos pilares: la titularidad compartida de la empresa y la distribución de excedentes en función del trabajo aportado, aproximándola a los principios que rigen la sociedad laboral en España.⁵⁸

El movimiento cooperativo del trabajo en Estados Unidos ha estado fuertemente acompañado por organizaciones de carácter asociativo, entre las que destacan la *U.S. Federation of Worker Cooperatives*⁵⁹ y el *Democracy at Work Institute*.⁶⁰ Ambas instituciones desarrollan programas de asistencia técnica, formación en gestión empresarial, asesoramiento legal y financiación, además de impulsar iniciativas de incubación de cooperativas del trabajo. Este acompañamiento institucional ha sido determinante para la consolidación de un sector todavía minoritario en términos cuantitativos, pero muy significativo desde el punto de vista cualitativo, al visibilizar una alternativa de empresa participativa dentro de una economía fuertemente liberalizada.

2.5.5. Modelos latinoamericanos: visión doctrinal

En el contexto latinoamericano, diversos países han incorporado fórmulas jurídicas que, sin ser idénticas a la sociedad laboral española, presentan notables puntos de convergencia en cuanto a su finalidad de vincular el trabajo con la propiedad y la gestión empresarial.

- Colombia: empresas asociativas de trabajo

Colombia reguló en 1991 las empresas asociativas de trabajo mediante la Ley 10/1991, de 21 de enero,⁶¹ desarrollada por el Decreto 1100/1992, de 1 de julio.⁶² Estas entidades son organizaciones de carácter mercantil, integradas por personas físicas que aportan su capacidad laboral, conocimientos técnicos o capital. La normativa fija límites de participación (ningún socio puede concentrar más del 40 % de las aportaciones laborales) y prevé una estructura flexible orientada a la producción y prestación de servicios. Constituyen una forma jurídica peculiar, que, aunque no se identifica con la sociedad laboral española, comparte con ella la finalidad de organizar colectivamente el trabajo en estructuras societarias mercantiles.

⁵⁸ Andreu Martí, M. del Mar, *El régimen jurídico de la sociedad laboral*. Aranzadi, 2017.

⁵⁹ U.S. Federation of Worker Cooperatives. Democracy at Work Institute. <https://www.usworker.coop/es/>

⁶⁰ Democracy at Work Institute, *State of the Sector: Worker Cooperatives in the U.S. 2023 Report*, Nueva York. <https://institute.coop/about-us/mission-vision>

⁶¹ Colombia. Ley 10/1991, de 21 de enero, *por la que se regulan las empresas asociativas de trabajo*, DO núm. 39.638, 21-01-1991.

⁶² Colombia. Decreto 1100/1992, de 1 de julio, *por el que se reglamenta la Ley 10/1991*, DO núm. 40.492, 01-07-1992.



- Costa Rica: sociedades anónimas laborales

En 1994, Costa Rica promulgó la Ley 7407/1994, de 3 de mayo,⁶³ sobre *sociedades anónimas laborales*, modificada posteriormente por la Ley 7668/1997.⁶⁴ Estas sociedades, inspiradas en la Ley española de 1986, introducen como particularidad que al menos el 51 % del capital pertenezca a trabajadores de la empresa, y que ningún socio pueda poseer más del 25 %. Se configuran como instrumentos de modernización del sector público costarricense, habilitadas para contratar con la Administración en servicios auxiliares y estratégicos. Han contado además con mecanismos de apoyo institucional, como el Banco Popular y el Ministerio de Planificación, que facilitan crédito y asistencia técnica.

- Argentina: Decreto 1406/2001

Argentina aprobó el Decreto 1406/2001, de 4 de noviembre,⁶⁵ que definió la sociedad laboral como aquella en la que la mayoría del capital pertenece a trabajadores vinculados mediante relación laboral por tiempo indeterminado. El texto preveía límites a la contratación de trabajadores no socios y fijaba condiciones estrictas para preservar el carácter laboral de la sociedad. Sin embargo, este decreto nunca fue reglamentado, lo que ha limitado su aplicación práctica. Posteriormente, el Anteproyecto de Ley Federal de Cooperativas y Mutuales (2015) volvió a mencionar la sociedad laboral como alternativa adecuada para procesos de recuperación de empresas en crisis, lo que demuestra el interés doctrinal y político por esta figura.⁶⁶

- Futuras propuestas en otros países

Además de Colombia, Costa Rica y Argentina, otros países de la región han mostrado interés en esta figura. En Uruguay, el propio presidente José Mujica manifestó en 2013, durante una visita al País Vasco, el interés en conocer el modelo de sociedades laborales españolas.⁶⁷ En Chile, una delegación institucional visitó Andalucía en 2013 para estudiar su funcionamiento. En Ecuador, representantes sociales destacaron en 2014 la relevancia de las sociedades laborales como ejemplo de empresa responsable. Finalmente, en México, aunque no existe regulación específica, la figura se discute en el marco de la economía social y cooperativa.⁶⁸

⁶³ Costa Rica, Ley 7407/1994, de 3 de mayo, *de sociedades anónimas laborales*, La Gaceta, 12-05-1994, núm. 91, pp. 7–9.

⁶⁴ Costa Rica, Ley 7668/1997, de 5 de mayo, *de reforma institucional y reforma de la Ley 7407*, La Gaceta, 05-05-1997, núm. 84, pp. 3–5.

⁶⁵ Argentina. Decreto 1406/2001, de 4 de noviembre, *sobre creación y definición de las sociedades laborales*, Infoleg, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas

⁶⁶ Valladares, L., “*Las sociedades laborales mencionadas en el Anteproyecto de Ley*”, *Mundo Cooperativo*, Argentina, enero 2015.

⁶⁷ ASLE, “El Gobierno de Uruguay se interesa por las Sociedades Laborales Vascas”. *Sociedades laborales de Euskadi* 4 junio 2013.

⁶⁸ Navarro Matamoros, L. “*Otros regímenes jurídicos similares en Latinoamérica*”, en Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, pp. 293-296. Aranzadi, 2017.



2.5.5. Comparación y conclusión

El análisis doctrinal permite constatar que la sociedad laboral española, con un marco jurídico consolidado y específico (Ley 44/2015 y su antecedente de 1997), ofrece mayor seguridad y estabilidad que las experiencias latinoamericanas. Colombia y Costa Rica adaptaron directamente el modelo de 1986, incurriendo en el mismo error inicial de limitarse a la forma anónima. Argentina desarrolló un decreto completo, pero sin reglamentación, lo que paralizó su aplicación. Uruguay, Chile, Ecuador y México han mostrado interés político, pero sin concreción normativa.

En conclusión, mientras que en Europa el modelo de sociedad laboral ha evolucionado hacia una regulación moderna e integrada en la economía social, en América Latina los intentos han sido parciales, inestables y fuertemente condicionados por los contextos políticos. Sin embargo, el interés demostrado confirma la relevancia de la sociedad laboral como referente internacional en la articulación de fórmulas participativas dentro del Derecho de sociedades.⁶⁹

3. COMPARATIVA JURÍDICA Y FISCAL

El análisis comparativo entre las sociedades laborales y las sociedades capitalistas constituye un ejercicio imprescindible para lograr comprender los rasgos diferenciales de cada figura y valorar su relevancia práctica en el entramado mercantil español. Ambas formas comparten un marco normativo común —el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC)—, pero la sociedad laboral añade una regulación específica que la aproxima a la economía social, configurándola como un modelo híbrido en el que capital y trabajo se integran bajo parámetros jurídicos propios.⁷⁰

La Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP) refuerza este carácter dual, pues mantiene la sujeción al régimen mercantil general, pero al mismo tiempo introduce limitaciones estructurales orientadas a garantizar la prevalencia del elemento laboral. Esta doble naturaleza provoca que la comparación con las sociedades capitalistas no pueda limitarse a un análisis técnico-formal, sino que deba incorporar también la perspectiva de política legislativa y de función social de la empresa.⁷¹

Doctrinalmente, autores como María del Mar Andreu Martí, han definido la sociedad laboral como una figura intermedia entre la sociedad mercantil clásica y la cooperativa de trabajo asociado, capaz de aunar el interés del capital con el del trabajo mediante reglas

⁶⁹ Navarro Matamoros, L. “Otros regímenes jurídicos similares en Latinoamérica”, en Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), El régimen jurídico de las sociedades laborales, pp. 293-296. Aranzadi, 2017.

⁷⁰ España. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital*, BOE núm. 161, 03-07-2010.

⁷¹ España. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de *Sociedades Laborales y Participadas*, BOE núm. 247, 15-10-2015, Preámbulo.



específicas de composición societaria y transmisión de participaciones.⁷² Ello contrasta con el modelo capitalista, donde el socio se concibe esencialmente como aportante de capital, sin que su vínculo laboral tenga relevancia jurídica para la configuración de la sociedad.

A partir de esta premisa más general, el presente epígrafe desarrolla una comparativa entre ambas figuras en cinco planos fundamentales: (i) constitución y requisitos legales, (ii) composición societaria, (iii) órganos de gobierno, (iv) fiscalidad y (v) régimen de transmisión de participaciones.

3.1. Constitución y requisitos legales

La constitución de una sociedad es el acto fundacional que marca el inicio de la vida jurídica de una entidad, dotándola de plena capacidad para operar en el tráfico económico. Este proceso, regulado por el Derecho mercantil español, implica una secuencia formal de actos esenciales: la redacción de estatutos sociales, el otorgamiento de escritura pública, la inscripción registral y, en ciertos casos, la solicitud de calificaciones específicas. Tanto las sociedades de capital puras como las sociedades laborales comparten este esquema básico, fundamentado en el TRLSC,⁷³ si bien estas últimas incorporan exigencias adicionales derivadas de su naturaleza híbrida y su finalidad social.

3.1.1. Constitución de las sociedades capitalistas

Las sociedades capitalistas —principalmente la Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.L.) y la Sociedad Anónima (S.A.)— responden a un diseño normativo orientado por los principios de libertad de empresa y protección de la inversión. Su constitución exige:

- Certificación negativa de denominación social: expedida por el Registro Mercantil Central.
- Apertura de cuenta bancaria: con el ingreso del capital social mínimo legalmente exigido:
 - En la S.L., 3.000 €, íntegramente desembolsados en el momento de la constitución (art. 4 TRLSC).
 - En la S.A., 60.000 €, de los que al menos el 25 % debe desembolsarse en el acto constitutivo (art. 78 TRLSC).
- Otorgamiento de escritura pública ante notario, con los elementos esenciales previstos en el art. 22 TRLSC (socios, aportaciones, estatutos, órgano de administración).

⁷² Andreu Martí, María del Mar. *Significado y particularidades de la sociedad laboral del siglo XXI*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 86 (2016), pp. 4-9.

⁷³ TRLSC, arts. 4, 22, 24, 33 y 78.



- Inscripción en el Registro Mercantil: con carácter constitutivo para adquirir personalidad jurídica (art. 33 TRLSC). Hasta ese momento la sociedad permanece en fase de “sociedad en formación”, sujeta a régimen específico de responsabilidad (arts. 24 y ss. TRLSC).

Una vez inscrita, deben completarse trámites complementarios (NIF, alta censal, Seguridad Social). El procedimiento puede simplificarse mediante el sistema telemático CIRCE, a través del Documento Único Electrónico (DUE).

Es crucial destacar que en las sociedades capitalistas no existen restricciones intrínsecas sobre la titularidad del capital: cualquier persona física o jurídica puede ser socia, sin necesidad de vínculo laboral. Esta neutralidad favorece la captación de inversión externa y permite estructuras empresariales centradas exclusivamente en la rentabilidad del capital.⁷⁴

3.1.2. Constitución de las sociedades laborales

La constitución de una sociedad laboral —Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.) o Sociedad Limitada Laboral (S.L.L.)— exige, además de los pasos comunes a toda sociedad de capital, cumplir los requisitos de la Ley 44/2015:

1. Mayoría del capital en manos de trabajadores indefinidos: al menos el 51 % del capital social debe ser propiedad de socios con contrato por tiempo indefinido (art. 1.2 LSLP).
2. Límites a la participación individual: ningún socio trabajador puede poseer más de un tercio del capital, salvo excepciones iniciales (dos socios trabajadores) o para entidades públicas o de economía social (art. 1.3 LSLP).
3. Limitación al capital de socios no trabajadores: su participación conjunta no puede superar el 49 % del capital social ni otorgarles mayoría en derechos de voto.
4. Restricción de horas trabajadas por empleados no socios: no pueden superar el 49 % de las horas/año trabajadas por los socios trabajadores (art. 1.2 LSLP).
5. Reserva especial obligatoria: al menos el 10 % del beneficio anual debe destinarse a una reserva irrepartible hasta alcanzar el doble del capital social (art. 14 LSLP).
6. Doble inscripción obligatoria:
 - En el Registro Mercantil, como cualquier sociedad de capital.

⁷⁴ Berle, Adolf A. y Means, Gardiner C. *The Modern Corporation and Private Property*. New York: Macmillan, 1932.



- En el Registro Administrativo de Sociedades Laborales, dependiente de la Comunidad Autónoma, para obtener la calificación de “laboral” (arts. 5 y 6 LSLP).

Los estatutos deben reflejar estas singularidades, incluyendo los límites de participación y los mecanismos de adquisición preferente en la transmisión de participaciones.⁷⁵

Esta configuración normativa responde a su origen histórico como herramienta de salvamento empresarial en procesos de reconversión industrial, hoy adaptada a proyectos de autoempleo colectivo y economía social.⁷⁶

3.1.3. Comparación jurídica y organizativa

Aunque ambas figuras societarias comparten una secuencia constitutiva común — que incluye el otorgamiento de escritura pública, la aprobación de estatutos, la inscripción registral y el desembolso de capital—, las sociedades laborales introducen una estructura fundamentalmente condicionada por los principios de participación y control del trabajo. Las diferencias principales entre ambos modelos se resumen en el siguiente cuadro:

TABLA 1: COMPARACIÓN JURÍDICA Y ORGANIZATIVA ENTRE SOCIEDADES CAPITALISTAS Y LABORALES

ELEMENTO	SOCIEDAD CAPITALISTA	SOCIEDAD LABORAL
TITULARIDAD DEL CAPITAL	Libre (sin requisitos de vínculo laboral)	≥51 % en manos de trabajadores con contrato indefinido
NÚMERO MÍNIMO DE SOCIOS	Uno (unipersonalidad permitida)	Tres (de los cuales, al menos dos deben ser trabajadores indefinidos)
LÍMITE POR SOCIO	Ninguno	≤33 % del capital social para socios trabajadores (salvo excepciones)
REQUISITOS LABORALES	No exigidos	Vínculo laboral indefinido para socios mayoritarios y ratios de horas/año
REGISTRO ADICIONAL	No	Sí (Registro Administrativo de Sociedades Laborales)
RESERVA ESPECIAL	Solo reserva legal (art. 274 LSC)	Obligatoria y específica (art. 14 LSLP)

Fuente: Elaboración propia a partir de Andreu Martí, M. del Mar (Dir.). El régimen jurídico de las sociedades laborales. Thomson Reuters Aranzadi, 2017.

Estas diferencias no son meramente procedimentales; expresan filosofías empresariales opuestas. En la sociedad capitalista, el capital es el eje del poder y de la

⁷⁵ Escuin Ibáñez, Irene. *Régimen jurídico del capital social en las sociedades laborales*. Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Aranzadi, 2017, pp. 85-112.

⁷⁶ Andreu Martí, María del Mar. *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Aranzadi, 2017, pp. 33-45.



toma de decisiones. En la sociedad laboral, por el contrario, este se subordina a finalidades superiores como la estabilidad del empleo, la equidad interna y la participación activa de los trabajadores, redefiniendo así el propósito de la actividad empresarial.⁷⁷

3.2. Composición societaria y tipos de socios

La composición societaria constituye un pilar estructural que define el modelo organizativo de cualquier entidad mercantil. Va más allá de la mera distribución formal del capital social, conformando una arquitectura interna que determina la titularidad del poder económico, los derechos políticos asociados y la estructura global de control. En este sentido, el contraste entre las sociedades capitalistas y las sociedades laborales resulta particularmente ilustrativo: si bien ambas se enmarcan en el Derecho Mercantil, sus lógicas son profundamente divergentes en cuanto a la articulación entre propiedad y trabajo.⁷⁸

3.2.1. Configuración societaria en las sociedades capitalistas

En las sociedades de capital —Sociedad Anónima (S.A.) y Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.L.)—, la legislación no impone restricciones sobre la cualidad de los socios. Conforme al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC, art. 1 y ss.), cualquier persona física o jurídica, ya sea nacional o extranjera, puede participar en el capital social sin necesidad de mantener relación laboral alguna con la empresa.⁷⁹

Esta libertad estructural se traduce en una amplia gama de posibilidades en la composición del accionariado:

- Socios fundadores o patrimoniales: Aquellos que aportan el capital inicial o histórico de la sociedad.
- Inversores financieros o institucionales: Entidades o fondos que buscan rentabilidad de su inversión sin involucrarse en la gestión diaria.
- Socios trabajadores: Cuya presencia, si existe, es ocasional y no altera la configuración legal ni el régimen jurídico predominante de la sociedad.

El reparto del capital no impone límites cuantitativos internos: cabe la unipersonalidad, y la concentración del 100% del capital en un socio confiere la totalidad de derechos económicos y políticos en proporción a su aportación. El TRLSC contempla mecanismos de tutela del minoritario (impugnación de acuerdos sociales por abuso de la

⁷⁷ Fernández Sahagún, María Soledad — *Particularidades de la sociedad laboral como sociedad mercantil especial: Comentario de la Sentencia 441/2021 de la Audiencia Provincial de Barcelona (20-01-2021)*, Revista de Derecho de Sociedades, núm. 63, 2021.

⁷⁸ Pastor del Pino, M. del C. *Régimen fiscal de las sociedades laborales* (cap. VIII), en el libro colectivo dirigido por Andreu Martí, M. del Mar, *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Aranzadi, 2017.

⁷⁹ España. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, *Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC)*, arts. 1 y ss.; arts. 204–208 (tutela del minoritario).



mayoría, etc.), pero no establece un estatuto jurídico diferenciado para colectivos como los trabajadores.⁷⁹

Esta configuración abierta facilita la captación de inversión, la entrada de socios estratégicos y una gran flexibilidad en las operaciones de compraventa de participaciones. No obstante, al mismo tiempo, refuerza una estructura de poder jerárquica centrada exclusivamente en la figura del capital.

3.2.2. Configuración societaria en las sociedades laborales

- A. La sociedad laboral, regulada por la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP), instaura un modelo estructuralmente más “cerrado” y equilibrado, que limita el poder del capital en favor del protagonismo del trabajo. La norma distingue jurídicamente entre socios trabajadores y socios no trabajadores y sujeta la calificación y el mantenimiento del tipo a tres restricciones cuantitativas y cualitativas esenciales: Mayoría del capital en manos de trabajadores indefinidos: al menos el 51% del capital social debe pertenecer a socios que presten servicios retribuidos por tiempo indefinido, de forma personal y directa. [80]
- B. Límite individual de participación: ningún socio puede ostentar > 1/3 del capital; se admite excepción temporal para sociedades constituidas por dos socios trabajadores (cada uno hasta el 50% durante 36 meses), y excepción estructural para entidades públicas o de economía social (hasta < 50%). [80]
- C. Restricción de horas/año de personal no socio: las horas/año de trabajadores indefinidos que no sean socios \leq 49% del cómputo global de horas/año de los socios trabajadores (excluidas las realizadas por trabajadores con discapacidad).⁸⁰

En este marco, la composición societaria se articula en dos bloques:

- Socios trabajadores: núcleo estructural de la sociedad y determinantes de su calificación; titulares de participaciones con plenos derechos económicos y políticos, sometidos a los límites de concentración.
- Socios no trabajadores: pueden participar hasta el 49% conjunto, y quedan sometidos a un derecho de adquisición preferente legal que protege el control laboral frente a la entrada de capital externo desalineado.⁸¹

⁸⁰ España, Ley 44/2015, de 14 de octubre, de *Sociedades Laborales y Participadas (LSLP)*, art. 1 (51% capital laboral; límite 1/3; horas/año \leq 49% y excepciones al límite individual).

⁸¹ Escuin Ibáñez, I. *Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión*, cap. III dirigido por Andreu Martí, M. del Mar, *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Aranzadi, 2017.



Adicionalmente, la LSLP diferencia clases de acciones/participaciones (laboral y general) sin distinguir su contenido económico (mismo valor nominal y mismos derechos económicos), admitiendo diferencias estatutarias en derechos políticos con la prohibición de emitir títulos sin voto; la doctrina subraya los riesgos que comporta el voto plural si desdibuja el control de los socios trabajadores.⁸²

3.2.3. Comparativa estructural: dos modelos antagónicos

La divergencia entre ambos modelos societarios trasciende una mera cuestión cuantitativa o procedimental. Afecta directamente a la esencia de la empresa como sujeto jurídico: quién ejerce el control, cómo se adoptan las decisiones y qué intereses fundamentales se privilegian. La siguiente tabla resume las diferencias estructurales clave:

TABLA 2: COMPARATIVA ESTRUCTURAL ENTRE SOCIEDADES CAPITALISTAS Y LABORALES

CARACTERÍSTICA	SOCIEDAD CAPITALISTA	SOCIEDAD LABORAL
VÍNCULO LABORAL DE LOS SOCIOS	No exigido	Obligatorio para la mayoría (trabajadores indefinidos) ⁸⁰
TIPOS DE SOCIOS	Sin distinción legal (todos son "accionistas" o "partícipes")	Socios trabajadores / socios no trabajadores (con régimen diferenciado por LSLP)
LÍMITE DE PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL	No existe	≤ 33,33% por socio (salvo excepciones legales indicadas) ⁸⁰
CONTROL DEL CAPITAL	Libre, puede concentrarse en un socio	> 51% en manos de socios trabajadores (control laboral) ⁸⁰
PROTECCIÓN FRENTE A TERCEROS	Depende de pactos estatutarios o parasociales	Derecho de adquisición preferente regulado por ley para preservar el control laboral ⁸¹
IMPACTO EN LA GESTIÓN	Poder directamente proporcional al capital aportado	Participación equilibrada entre capital y trabajo, con primacía del factor laboral ⁸²

Fuente: Elaboración propia a partir de Escuin Ibáñez, I: «Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones sociales, en Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), El régimen jurídico de las sociedades laborales. Thomson Reuters Aranzadi, 2017.

Mientras que las sociedades capitalistas responden a una lógica de apertura, maximización del rendimiento financiero y escalabilidad, las sociedades laborales internalizan un equilibrio entre capital y trabajo con prevalencia funcional del elemento laboral, lo que condiciona —como se analizará más adelante— su fiscalidad, su gobierno corporativo y su encaje en el mercado.⁷⁸

3.3. Órganos de administración y gobierno

Los órganos de administración constituyen el vértice funcional de toda sociedad mercantil. Representan la instancia donde se articula el poder de decisión, se expresa la voluntad social y se vela por el cumplimiento normativo y estratégico. Aunque tanto las

⁸² Escuin Ibáñez, I. «Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión», en Andreu Martí, M. del M. (Dir.), *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017.



sociedades capitalistas como las laborales comparten una base jurídica común —la prevista en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC)⁸³—, su diseño operativo y filosófico responde a lógicas sustancialmente distintas: la primera privilegia el capital como criterio de gobierno, mientras que la segunda incorpora la participación laboral como principio estructural irrenunciable. En este contexto, los órganos de gobierno en la sociedad laboral no solo gestionan; también representan y garantizan la función social inherente al factor trabajo.⁸⁴

3.3.1. Órganos en las sociedades capitalistas: modelo jerárquico centrado en el capital

Las sociedades de capital presentan una estructura clásica, concebida para maximizar la eficacia decisional y facilitar el control por parte del capital invertido. Sus órganos fundamentales son:

- Junta General: Es el órgano soberano de deliberación y decisión, cuyas competencias abarcan desde el nombramiento de administradores y la aprobación de cuentas anuales hasta la modificación de estatutos o la decisión sobre la disolución de la sociedad.⁸⁴
- Órgano de administración: Puede adoptar una de las tres formas que la ley permite a elección estatutaria:⁸⁴
 - Administrador único: concentra el poder de gestión en una sola persona.
 - Administradores solidarios o mancomunados: permiten gestión compartida con diferente grado de autonomía o actuación conjunta.
 - Consejo de administración: órgano colegiado (mínimo tres miembros) que decide de forma colectiva.

El principio rector en la toma de decisiones es la proporcionalidad capital-voto, derivada del estatuto básico del socio y del régimen del derecho de voto.⁸⁵ Ello implica que el poder societario se asigna y ejerce en correlación con la participación económica en el capital social. No existe obligación legal de representar a colectivos internos diferenciados (trabajadores, minoritarios) salvo previsión estatutaria específica. Esta neutralidad estructural favorece la agilidad operativa, pero puede propiciar concentración de poder en los accionistas mayoritarios.

⁸³ España. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de *Sociedades Laborales y Participadas (LSLP)*, BOE núm. 247, 15-10-2015, art. 1.2 y 1.3.

⁸⁴ España. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC)*, BOE núm. 161, 03-07-2010 (en particular, arts. 159–160 sobre junta general y art. 210 sobre formas del órgano de administración).

⁸⁵ España. TRLSC, art. 93 (derechos mínimos del socio, incluido el de voto) y art. 189 (especialidades en el ejercicio de asistencia y voto en SA).



En sociedades cotizadas o de gran dimensión, se han generalizado mecanismos de buen gobierno (comisiones especializadas y secretario del consejo con funciones de compliance) tanto por previsión legal como por recomendaciones de la CNMV y los Principios G20/OCDE.⁸⁶

3.3.2. Órganos en las sociedades laborales: participación, proporcionalidad y legitimidad

Las sociedades laborales, ya sean S.A.L. o S.L.L., reproducen la arquitectura formal del TRLSC con particularidades derivadas de su naturaleza participativa, reguladas en la Ley 44/2015:

- Aplicación supletoria del TRLSC: en lo no previsto por la LSLP rigen las normas de SA/SL (derecho supletorio), pudiendo recordarse además que la propia LSLP reconoce su naturaleza de sociedad de capital.⁸⁶
- Sistema de designación proporcional (consejo): cuando se opta por consejo de administración, los titulares de la clase general podrán agruparse para nombrar consejeros conforme al sistema de representación proporcional del art. 243 TRLSC (facultad reconocida por el art. 13.2 LSLP, no “cuota fija” automática). Este mecanismo evita que el control recaiga exclusivamente en inversores ajenos al proyecto laboral y favorece un reflejo proporcional de posiciones de capital.⁸⁷
- Estatutos sociales adaptados: deben prever mecanismos que aseguren la participación real y efectiva de los socios trabajadores en los órganos de gobierno (reglas de candidatura, quórum reforzados, límites al eventual voto plural), cohonstando eficiencia y democracia interna.
- Supervisión por doble circuito registral: además de la inscripción en el Registro Mercantil, existe coordinación con el Registro Administrativo de Sociedades Laborales (calificación, mantenimiento y comunicaciones), conforme al art. 4 LSLP y a su normativa de desarrollo (RD 2114/1998).⁸⁸

En este diseño, el órgano de administración no es un mero ejecutor: actúa como garante del equilibrio capital-trabajo, asegurando la prevalencia estructural del colectivo laboral en la gobernanza y la legitimidad de las decisiones.

⁸⁶ España. TRLSC, arts. 529 octies, 529 nonies y 529 decies (secretario del consejo, evaluación y nombramiento de consejeros en cotizadas); y LSLP, Disp. Final tercera (derecho supletorio); art. 1.1 LSLP (naturaleza SA/SL).

⁸⁷ España, LSLP, art. 13.2 (representación proporcional en el consejo para la clase general) en remisión al art. 243 TRLSC. BOE, texto consolidado.

⁸⁸ España, LSLP, art. 4 (Registro administrativo y coordinación con el Registro Mercantil; comunicaciones, nota marginal, traslados y control de modificaciones). Véanse también la Disp. Adic. 1.^a (colaboración entre registros) y el Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales.



3.3.3. Comparación jurídica y operativa

Este contraste entre ambos modelos societarios revela dos formas antagónicas de concebir y ejercer el poder societario:

TABLA 3: COMPARACIÓN JURÍDICA Y OPERATIVA ENTRE SOCIEDADES CAPITALISTAS Y LABORALES

ELEMENTO	SOCIEDAD CAPITALISTA	SOCIEDAD LABORAL
ÓRGANOS BÁSICOS	Junta general + Administrador único, solidarios/mancomunados o Consejo de Administración.	Ídem; si existe Consejo, la clase general puede agruparse para elegir consejeros por representación proporcional (art. 13.2 LSLP, en remisión al sistema de la LSC). ⁸⁹
SISTEMA DE ELECCIÓN DE ADMINISTRADORES	Mayoría simple o reforzada, o pactado entre socios.	Facultad de representación proporcional para la clase general cuando haya Consejo (art. 13.2 LSLP; sistema de representación proporcional de la LSC). ⁹⁰
SECRETARIO DEL CONSEJO	Recomendado en sociedades cotizadas o de gran tamaño.	No obligatorio, pero aconsejable como garantía de cumplimiento y democracia interna. ⁹¹
SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL	Registro Mercantil.	Registro Mercantil + Registro Administrativo autonómico de Sociedades Laborales. ⁹²
REPRESENTACIÓN DE LOS SOCIOS	Basada exclusivamente en el capital aportado.	Basada en la tipología de socios (trabajadores vs no trabajadores), buscando un equilibrio estatutario. ⁹³

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC) y de la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas.

En la sociedad capitalista, el poder se configura como un derecho derivado exclusivamente de la tenencia del capital. Por el contrario, en la sociedad laboral, este poder se matiza y distribuye mediante un diseño que privilegia la corresponsabilidad, la equidad y la sostenibilidad a largo plazo del proyecto empresarial, integrando el trabajo como un factor de gobierno.

3.3.4. Análisis doctrinal: gobernanza participativa como principio estructural

La exigencia de proporcionalidad en el nombramiento de consejeros en sociedades laborales no es una formalidad: el art. 13.2 LSLP habilita a la clase general para la representación proporcional (vía LSC), actuando como instrumento de equilibrio cuando

⁸⁹ LSLP, art. 13.2: paso del sistema de representación proporcional imperativo (Ley 4/1997, art. 12) a facultativo; finalidad protectora de la clase general cuando coexiste con socios trabajadores. Desarrollo en GRIMALDOS, M. I., "Especialidades en materia de órgano de administración", en Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017.

⁹⁰ LSLP, art. 13.2 (facultad de la clase general); aplicación del sistema de representación proporcional previsto en la LSC (régimen general al que remite la LSLP). Síntesis doctrinal en GRIMALDOS, cap. VI.

⁹¹ Buen gobierno: recomendaciones para cotizadas (secretario del consejo, comisiones, cumplimiento). *Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas* (CNMV, versión vigente) y Principios G20/OCDE (2023).

⁹² LSLP, art. 4 (coordinación con Registro Mercantil; efectos registrales) y Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre el Registro Administrativo de Sociedades Laborales (régimen y comunicaciones).

⁹³ LSLP, art. 5.1 (clases laboral/general; igualdad de derechos económicos, diferencias políticas sin títulos sin voto). Exposición y consecuencias en Escuin Ibáñez, I., "Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones. Su transmisión", en Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017.



coexisten socios trabajadores y no trabajadores. La doctrina de la obra coordinada por Andreu Martí —en particular, el cap. VI de Grimaldos— explica la evolución desde el carácter imperativo de la Ley 4/1997 hacia el régimen facultativo actual y subraya las cautelas estatutarias (p. ej., límites al voto plural) para no desvirtuar la prevalencia del colectivo laboral en la gobernanza.⁹⁴

En la misma línea, el Registro Administrativo no debe verse como una carga burocrática, sino como un mecanismo de control sustantivo: su función es velar por el mantenimiento de los requisitos de calificación (mayoría laboral, límites de concentración, etc.) y coordinarse con el Registro Mercantil para reflejar cambios relevantes, conforme al art. 4 LSLP y al RD 2114/1998.⁹⁵

Esta arquitectura dota a la sociedad laboral de un equilibrio singular: adopta los mecanismos de eficiencia propios del Derecho mercantil, pero los adapta con un marco de gobernanza inclusiva que se aproxima al modelo cooperativo sin abandonar la forma capitalista.

3.3.5. Proyecciones europeas: hacia una empresa con valores democráticos

El diseño participativo de las sociedades laborales se alinea con los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017), proclamado de forma conjunta por el Consejo, el Parlamento y la Comisión en la Cumbre de Gotemburgo, que consagra una “economía social de mercado” articulada en torno a 20 principios —entre ellos, diálogo social, condiciones de trabajo justas y protección social— como referentes de política pública en la UE. Esta brújula política se ha concretado en medidas de fomento de la economía social y de la participación de los trabajadores en la vida empresarial a distintos niveles.⁹⁶

En esa misma dirección, la Comunicación de la Comisión “Building an economy that works for people: an action plan for the social economy” (COM (2021) 778 final) establece, para 2021–2027, una agenda europea de impulso a la economía social: refuerzo de marcos jurídicos habilitantes, mejora del acceso a financiación y contratación pública, acompañamiento en competencias y transición verde/digital, y visibilización del papel de estas entidades en la cohesión territorial y la innovación social. El Plan incorpora

⁹⁴ Grimaldos, M. I, cap. VI: de la imposición legal (Ley 4/1997, art. 12) a la facultad actual (LSLP, art. 13.2); cautelas estatutarias para preservar el equilibrio capital-trabajo.

⁹⁵ LSLP, art. 4 y RD 2114/1998: función sustantiva del Registro Administrativo (calificación y mantenimiento), con coordinación con el Registro Mercantil.

⁹⁶ Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights, Proclaimed at the Gothenburg Social Summit, 17-11-2017 (Consejo/Parlamento/Comisión).



explícitamente la necesidad de gobernanza democrática y de implicación de los grupos de interés en la toma de decisiones.⁹⁷

Como desarrollo ulterior, el Consejo adoptó el 27 de noviembre de 2023 una Recomendación sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social, instando a los Estados miembros a integrar la economía social en sus estrategias, a crear entornos favorables para el crecimiento de estas entidades y a promover su contribución al empleo de calidad, la inclusión y el desarrollo sostenible. La Recomendación enlaza con el Plan de Acción y refuerza el mandato de diseño institucional que incorpore a trabajadores y comunidades en la gobernanza empresarial.⁹⁸

El Comité Económico y Social Europeo (CESE/EESC) ha respaldado esta orientación en sus dictámenes sobre el Plan de Acción, destacando el valor de la participación y de la democracia económica como rasgos definitorios del sector, así como su potencial para el empleo de calidad y la cohesión social.⁹⁹

En consecuencia, el modelo español de sociedad laboral —con mayoría laboral, límites a la concentración del capital y preferencia legal en transmisiones— encaja de forma avanzada en la agenda europea: ofrece una vía intermedia entre la gobernanza mercantil clásica y la autogestión cooperativa, alineada con los estándares de “buen gobierno inclusivo” que el marco comunitario promueve para 2021–2027.

3.4. Fiscalidad comparada

La fiscalidad empresarial, más allá de su función recaudatoria, se erige como un instrumento esencial en la configuración del modelo económico de un país. A través de la aplicación de distintos regímenes impositivos, deducciones, exenciones y bonificaciones, el sistema tributario puede tanto reforzar como debilitar determinadas estructuras organizativas. Esto resulta particularmente relevante en el caso de fórmulas societarias con una clara vocación social, como las sociedades laborales. El presente apartado analiza en profundidad el régimen fiscal aplicable tanto a las sociedades capitalistas convencionales como a las sociedades laborales, prestando especial atención a las especificidades normativas de estas últimas, a las ventajas fiscales que se les

⁹⁷ European Commission, COM (2021) 778 final, *Building an economy that works for people: an action plan for the social economy*, Brussels, 9-12-2021 (Plan de Acción Europeo para la Economía Social 2021–2027).

⁹⁸ Council Recommendation of 27 November 2023 on developing social economy framework conditions (OJ C, 30-11-2023).

⁹⁹ European Economic and Social Committee (EESC), *Action plan for the social economy – Opinion* (dictamen favorable al Plan de Acción; énfasis en gobernanza democrática y participación).



otorgan, y a los límites estructurales que aún dificultan su plena equiparación con otras entidades de la economía social.¹⁰⁰

3.4.1. Régimen general del Impuesto sobre Sociedades (IS)

El Impuesto sobre Sociedades (IS), regulado por la Ley 27/2014 (LIS), grava los beneficios obtenidos por las personas jurídicas. Su tipo general es del 25% (art. 29.1 LIS), aplicable de manera uniforme tanto a las Sociedades Anónimas (S.A.) y Sociedades de Responsabilidad Limitada (S.L.) como a las Sociedades Anónimas Laborales (S.A.L.) y Sociedades de Responsabilidad Limitada Laboral (S.L.L.).¹⁰¹ Este tipo general se complementa con otras medidas y tipos impositivos específicos:

- Tipo reducido del 15%: Aplicable a entidades de nueva creación durante los dos primeros ejercicios fiscales en que la base imponible resulte positiva.¹⁰²
- Tipo reducido del 23%: Vigente desde 2023 para entidades con una cifra de negocios inferior a 1 millón de euros.¹⁰³
- Tipo especial del 20%: Reservado para cooperativas fiscalmente protegidas excepto para los resultados que se califiquen como extracooperativos.¹⁰⁴

Además de estos tipos, el régimen general del IS reconoce ciertos beneficios comunes a las sociedades, tales como:

- Reserva de capitalización (art. 25 LIS): Permite una reducción del 10% de la base imponible por incrementos de fondos propios.¹⁰⁵
- Reserva de nivelación: Aplicable a entidades de reducida dimensión (art. 105 LIS), facilitando la regularización de bases imponibles negativas.¹⁰⁶
- Libertad de amortización por creación de empleo (arts. 102-103 LIS): Incentivo que permite acelerar la amortización de activos vinculados a la generación de puestos de trabajo.¹⁰⁷

En consecuencia, desde una perspectiva formal, las sociedades laborales se integran en el régimen general del Impuesto sobre Sociedades, sin gozar de un tratamiento fiscal diferenciado en lo que respecta al tipo impositivo básico, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con las cooperativas protegidas.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Pastor Del Pino, M. del C., «Régimen fiscal de las sociedades laborales», en Andreu Martí, M. del M. (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2017.

¹⁰¹ España. Ley 27/2014, del Impuesto sobre Sociedades (LIS), art. 29.1 (tipo general del 25 %).

¹⁰² LIS, art. 29.1, párrafo segundo (tipo del 15 % para entidades de nueva creación: dos ejercicios con base positiva).

¹⁰³ España. Ley 31/2022 (PGE 2023), modificación del art. 29 LIS que introduce el 23 % para entidades con INCN < 1 M€ (no patrimoniales).

¹⁰⁴ España. Ley 20/1990, de Régimen Fiscal de las Cooperativas, art. 33 (tipo 20 %; tratamiento de resultados extracooperativos).

¹⁰⁵ LIS, art. 25 (reserva de capitalización).

¹⁰⁶ LIS, art. 105 (reserva de nivelación para entidades de reducida dimensión).

¹⁰⁷ LIS, arts. 102–103 (libertad de amortización ligada a creación de empleo/ERD).



3.4.2. Fiscalidad específica de las sociedades laborales

La Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP), contempla una serie de beneficios fiscales específicos cuyo propósito es fomentar el empleo estable, la participación democrática y la consolidación patrimonial de estas entidades. Las medidas más relevantes son las siguientes:

- a) Bonificación del 99 % en ITP y AJD: aplicable, entre otros, a la constitución, ampliaciones de capital y adquisiciones de participaciones por parte de trabajadores con contrato indefinido (art. 45.I.B.11 TRITPAJD).¹⁰⁸
- b) Bonificación del 99 % en ITP y AJD: aplicable, entre otros, a la constitución, ampliaciones de capital y adquisiciones de participaciones por parte de trabajadores con contrato indefinido (art. 45.I.B.11 TRITPAJD).¹⁰⁹
- c) Reserva especial obligatoria: (art. 14 LSLP). Exige la destinación de al menos el 10% del beneficio neto anual a una reserva irrepartible hasta que su importe alcance el doble del capital social. Aunque esta reserva no comporta un beneficio fiscal directo en sí misma, refuerza la solvencia de la sociedad y mejora significativamente su posición financiera a efectos bancarios y de gestión de riesgos.¹¹⁰
- d) Instrumentos en IRPF vinculados a la participación de trabajadores y socios:
 - Exención por capitalización del desempleo (pago único) cuando se destina a integrarse en sociedades laborales y se cumplen requisitos de mantenimiento (art. 7.n LIRPF).¹¹¹
 - Exención en especie por entrega de acciones/participaciones a trabajadores (límite general de 12.000 €/año, requisitos de oferta general y demás condiciones; art. 42.f LIRPF y art. 43 RIRPF).¹¹²
 - Deducción por inversión en entidades de nueva o reciente creación (art. 68.1 LIRPF), aplicable también a S.A.L./S.L.L. si se cumplen requisitos.¹¹³

¹⁰⁸ España. Real Decreto Legislativo 1/1993 (TRITPAJD), art. 45.I.B.11 (bonificación del 99 %: constitución, ampliaciones, adquisiciones de participaciones por trabajadores).

¹⁰⁹ LIS, art. 12.3.a (libertad de amortización específica para S.A.L./S.L.L. durante los cinco primeros años desde la calificación).

¹¹⁰ España. Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP), art. 14 (reserva especial obligatoria; irrepartibilidad hasta el doble del capital).

¹¹¹ España. Ley 35/2006, del IRPF, art. 7.n (exención de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único destinada a la incorporación a sociedades laborales; requisitos de mantenimiento).

¹¹² LIRPF, art. 42.f (exención en especie por entrega de acciones/participaciones a trabajadores; límite 12.000 € y condiciones); RIRPF, art. 43 (requisitos reglamentarios).

¹¹³ LIRPF, art. 68.1 (deducción por inversión en entidades de nueva o reciente creación: aplicable a S.A.L./S.L.L. si concurren requisitos legales).



3.4.3. Costes estructurales, rigideces normativas y obstáculos prácticos

A pesar de los beneficios mencionados, el régimen fiscal especial de las sociedades laborales presenta limitaciones relevantes que han sido consistentemente señaladas por la doctrina y la práctica profesional. Entre los principales obstáculos y rigideces se encuentran:

1. Doble supervisión y registro. La sociedad laboral debe inscribirse en **dos** planos: Registro Mercantil (constitutivo) y Registro Administrativo de Sociedades Laborales (calificación y seguimiento). La LSLP lo articula en el art. 4, complementado por el RD 2114/1998, lo que incrementa cargas formales y de coordinación inter-registros (la propia LSLP reclama cooperación, art. 2.1, pero sin una técnica suficiente).¹¹⁴
2. Condicionamiento a requisitos permanentes y riesgo de descalificación. La pérdida de la condición de sociedad laboral conlleva la devolución de beneficios y ayudas “desde el momento en que la sociedad incurra en la causa de la descalificación” (art. 15.5 LSLP), lo que obliga a regularizaciones y puede derivar en sanciones. La doctrina subraya, además, los problemas probatorios sobre el “momento efectivo” de la pérdida, que endurecen el disfrute de los incentivos.¹¹⁵
3. Dispersión normativa y complejidad. La tributación de las sociedades laborales requiere integrar LSLP, LIS, LIRPF, TRITPAJD y, en su caso, normativa autonómica. Se ha criticado la falta de sistematización de la LSLP en materia fiscal (mantiene solo la bonificación del ITP-AJD y remite el resto a normas externas), generando inseguridad y costes de cumplimiento, sobre todo en pymes.¹¹⁶
4. Costes indirectos elevados. El cumplimiento de requisitos específicos (seguimiento de límites laborales y de capital, certificaciones para inscribir modificaciones relevantes, revisiones periódicas para mantener la calificación, adaptación estatutaria) exige asesoramiento continuado, elevando el coste fiscal-administrativo efectivo frente a sociedades de capital ordinarias.¹¹⁷

¹¹⁴ España, Ley 44/2015, de 14 de octubre, de *Sociedades Laborales y Participadas (LSLP)*, art. 4 (calificación y coordinación registral); y Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, por el que se regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

¹¹⁵ España, Ley 44/2015 (LSLP), art. 15.5 (efectos de la descalificación: pérdida y reintegro de beneficios desde la causa determinante).

¹¹⁶ Pastor del Pino, M. del Carmen «Régimen fiscal de las sociedades laborales», en María del Mar Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (crítica a la dispersión normativa y a la insuficiencia de la LSLP en materia fiscal).

¹¹⁷ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017, caps. introductorios y de organización (costes de cumplimiento ligados a calificación, seguimiento y adaptación estatutaria).



5. Limitaciones al acceso de capital externo. Los límites estructurales (mayoría laboral del 51 %, tope de $\frac{1}{3}$ por socio trabajador, y tope del 49 % para el conjunto de socios no trabajadores, junto con el control de horas-año) dificultan la entrada de inversores institucionales de tamaño significativo, lo que impacta en la escalabilidad financiera del modelo.¹¹⁸
6. Desigualdad de trato respecto de cooperativas. A diferencia de las cooperativas fiscalmente protegidas (tipo 20 % en IS y bonificaciones locales), las sociedades laborales no disfrutaban ni de tipo reducido en el IS (aplican el 25 % general) ni de bonificaciones/beneficios locales análogos (IAE/IBI), salvo previsiones puntuales autonómicas.¹¹⁹

3.4.4. Análisis doctrinal y propuestas de mejora

La doctrina coincide en que el tratamiento fiscal vigente no refleja plenamente el valor añadido social del modelo laboral (empleo estable, participación y cohesión). Calvo Ortega subraya la necesidad de una fiscalidad adecuada y sistemática para la economía social —incluidas las sociedades laborales—, coherente con sus fines de interés general.¹²⁰ En la obra colectiva dirigida por Andreu Martí, Pastor del Pino concluye que la LSLP no corrige la dispersión normativa ni refuerza suficientemente los incentivos: mantiene, esencialmente, la bonificación del 99 % en ITP-AJD y relega el resto a LIS/LIRPF, con alcance práctico limitado para impulsar financiación y participación laboral.¹²¹

A partir de este diagnóstico, y con apoyo en la bibliografía aportada, pueden formularse las siguientes propuestas de mejora:

- Sistematizar la fiscalidad en un bloque único, articulado por niveles de exigencia (calificación laboral; dotación a la reserva especial; dotación reforzada vinculada a la incorporación de trabajadores indefinidos al capital), de forma que cada nivel active beneficios concretos y acumulativos.¹²²
- Reforzar los incentivos a la financiación y a la participación: ampliar el perímetro de operaciones exentas/bonificadas en ITP-AJD; prever exoneración o reducción de pagos fraccionados de IS en fases de arranque;

¹¹⁸ España. Ley 44/2015 (LSLP), art. 1.2 (mayoría laboral y límite de horas de personal no socio), art. 1.3 (límite de participación $\leq 1/3$ y excepciones), y art. 1.2.c) (tope del 49 % de horas/año de personal no socio).

¹¹⁹ España. Ley 27/2014, del Impuesto sobre Sociedades (LIS), art. 29 (tipo general 25 %); y Ley 20/1990, de Régimen Fiscal de las Cooperativas, arts. 33–35 (tipo 20 % y bonificaciones/exenciones en tributos locales).

¹²⁰ Calvo Ortega, Rafael. «Problemas actuales de la economía social, en particular de las sociedades participativas», *Pecunia*, núm. 12 (enero-junio, 1011), pp. 209-218 (necesidad de una fiscalidad adecuada y sistemática para la economía social).

¹²¹ Pastor del Pino, M. del Carmen «Régimen fiscal de las sociedades laborales», en María del Mar Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (diagnóstico de insuficiencia de incentivos y dispersión tras la LSLP).

¹²² Pastor del Pino, M. del Carmen, *op. cit.*, propuesta de sistematizar la fiscalidad de las sociedades laborales en un cuerpo legal único que concentre requisitos y beneficios con mayor seguridad jurídica.



e introducir mecanismos fiscales que faciliten planes de adquisición de participaciones por trabajadores (participación financiera interna).¹²³

- Revisión técnico-material del art. 45.I.B.11 TRITPAJD (bonificación del 99 %): clarificar supuestos objetivo-subjetivos y ampliar su eficacia material — hoy circunscrita— para reforzar seguridad jurídica y efectividad del incentivo.¹²⁴
- Impulsar una política fiscal integral de economía social, que armonice el tratamiento de cooperativas y sociedades laborales (evitando distorsiones competitivas por forma jurídica) y sea compatible con el régimen de ayudas de Estado y la disciplina presupuestaria.

Asimismo, la autora reitera la necesidad de una política fiscal integral para toda la economía social. Esta política debería armonizar el tratamiento de cooperativas, sociedades laborales y otras figuras participativas, con el fin de evitar distorsiones competitivas que penalicen fiscalmente a proyectos que, si bien adoptan formas jurídicas distintas, comparten la misma función social y principios.¹²⁵

3.4.5. Conclusión: fiscalidad como herramienta de discriminación positiva o lastre estructural

Aunque el marco fiscal de las sociedades laborales incorpora algunos elementos de fomento, estos resultan insuficientes para compensar las restricciones organizativas y la menor capacidad de captación de capital externo que les son inherentes.¹²⁶ La ausencia de un tipo reducido en el Impuesto sobre Sociedades, la complejidad normativa y la carga formal asociada a su supervisión y mantenimiento limitan notablemente su atractivo frente a las sociedades capitalistas convencionales, que gozan de mayor flexibilidad con una tributación similar.¹²⁷

Desde una perspectiva normativa y económica, resulta imprescindible reforzar la fiscalidad positiva como mecanismo de discriminación estructural favorable para las sociedades laborales. Esto podría materializarse mediante propuestas concretas como:

- Establecer un tipo reducido en el Impuesto sobre Sociedades para sociedades laborales debidamente calificadas, coherente con su función

¹²³ Pastor del Pino, M. del Carmen, *op. cit.*, referencias a propuestas sectoriales (p. ej., Confesal) para reforzar incentivos a financiación y participación (planes de adquisición de participaciones por trabajadores).

¹²⁴ España, Real Decreto Legislativo 1/1993 (TRITPAJD), art. 45.I.B.11 (bonificación del 99 %); y Pastor del Pino, *op. cit.*, análisis crítico del perímetro objetivo y de la eficacia práctica del precepto.

¹²⁵ España, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, art. 5.1 (principios y fines de la economía social); y Rafael Calvo Ortega, *art. cit.*, necesidad de armonización fiscal entre cooperativas y sociedades laborales para evitar distorsiones competitivas.

¹²⁶ España, Ley 27/2014, del Impuesto sobre Sociedades (LIS), art. 29 (tipo general del 25 % y ausencia de tipo reducido específico para sociedades laborales).

¹²⁷ SLP, art. 4, y Real Decreto 2114/1998 (Registro Administrativo de Sociedades Laborales): coordinación e impactos de cumplimiento.



social y en línea con el tratamiento diferenciado que ya reciben otras entidades de economía social.¹²⁸

- Permitir la deducibilidad parcial de la reserva especial obligatoria, para convertir un requisito patrimonial en un incentivo efectivo de consolidación financiera.¹²⁹
- Revisar técnicamente y simplificar la bonificación del 99 % en ITP y AJD, clarificando supuestos y alcance para asegurar su eficacia y seguridad jurídica.¹³⁰
- Introducir exenciones o bonificaciones en tributos locales (IAE, IBI) para sociedades laborales, en coherencia con el trato reconocido a las cooperativas fiscalmente protegidas.¹³¹
- Impulsar un régimen fiscal armonizado de economía social que evite distorsiones competitivas por la mera elección de forma jurídica y alinee incentivos con fines comunes.¹³²

En definitiva, si se aspira a que las sociedades laborales cumplan plenamente su función estratégica en un modelo económico más justo, resiliente y sostenible, su fiscalidad no puede seguir como un régimen marginal de beneficios puntuales: ha de transformarse en una arquitectura coherente y robusta que respalde, con incentivos nítidos, los principios que proclama.¹³²

3.5. Régimen de transmisión de participaciones

Uno de los aspectos que de manera más elocuente refleja la diferencia estructural y filosófica entre las sociedades capitalistas y las sociedades laborales es la regulación de la transmisión de sus respectivas participaciones sociales. Mientras que en las primeras esta operación responde a una lógica predominante de libre circulación del capital (arts. 106 a 126 TRLSC),¹³³ en las sociedades laborales está sujeta a un marco restrictivo y específico, minuciosamente regulado por los artículos 5 a 12 de la Ley 44/2015.¹³⁴ Este régimen ha sido diseñado expresamente para asegurar la permanencia de la titularidad de

¹²⁸ Calvo Ortega, Rafael. *Problemas actuales de la economía social. En particular, de las sociedades participativas*; y, Ley 20/1990 (tipo 20 % y beneficios), arts. 33–35.

¹²⁹ LSLP, art. 14 (reserva especial obligatoria) y propuesta doctrinal de deducibilidad parcial para reforzar solvencia y bancabilidad.

¹³⁰ TRITPAJD, art. 45.I.B.11 (bonificación del 99 %).

¹³¹ Ley 20/1990, de Régimen Fiscal de las Cooperativas, arts. 33–35 (tipo 20 % y bonificaciones locales —IAE, IBI— para cooperativas fiscalmente protegidas), como referente para un eventual alineamiento de sociedades laborales.

¹³² Pastor del Pino, M. del Carmen. «Régimen fiscal de las sociedades laborales», en María del Mar Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017.

¹³³ España. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, *Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC)*, arts. 106–126 (transmisión de participaciones y acciones: régimen de SL y SA).

¹³⁴ España. Ley 44/2015, de 14 de octubre, *de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP)*, arts. 5–12 (clases; transmisión *inter vivos* y *mortis causa*; autocartera y participaciones propias).



las participaciones en manos de los trabajadores con contrato indefinido, incluso en supuestos de separación del socio, sucesión *mortis causa* o desvinculación laboral.

Esta configuración normativa no es un mero detalle accesorio; por el contrario, constituye un pilar estructural indispensable de la sociedad laboral. Lejos de tratarse de un simple régimen técnico de control societario, actúa como una garantía institucional de su identidad participativa, vinculando de forma indisoluble la propiedad de la empresa y el mantenimiento del empleo estable a través de límites jurídicos precisos y obligatorios.¹³⁵

3.5.1. Fundamento legal y clasificación de participaciones

La Ley 44/2015 introduce una distinción funcional entre dos clases de acciones/participaciones con idéntico valor económico y derechos patrimoniales, pero diferente régimen de transmisión (art. 5 LSLP):¹³⁶

- Clase laboral: Corresponde a las participaciones titularizadas por socios trabajadores con contrato laboral por tiempo indefinido.
- Clase general: Engloba aquellas participaciones en manos de socios no trabajadores o de trabajadores que no mantienen un vínculo laboral estable e indefinido con la sociedad.

Aunque ambas clases poseen igual valor económico y confieren idénticos derechos patrimoniales, los estatutos sociales de la sociedad laboral pueden modular ciertos derechos políticos —por ejemplo, estableciendo límites al voto plural— siempre que se respeten los principios de proporcionalidad y no se infrinja la prevalencia laboral exigida por la norma.¹³⁶

3.5.2. Transmisión inter vivos: régimen general y excepciones

El artículo 6 de la LSLP establece un régimen imperativo de transmisión voluntaria de las participaciones, diseñado para proteger la lógica participativa y el equilibrio del modelo. Este sistema articula la libertad condicionada con un riguroso derecho de adquisición preferente:

- a) Transmisión libre: Solo es posible cuando el adquirente es:
 - Otro socio trabajador con contrato indefinido.
 - Un trabajador indefinido no socio que vaya a adquirir esa condición.¹³⁷

¹³⁵ Escuin Ibáñez, Irene. «Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones. Su transmisión», en María del Mar Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (función estructural de las clases; preservación de la mayoría laboral; preferencia y valoración).

¹³⁶ LSLP, art. 5 (clases laboral y general; igualdad de derechos económicos; diferencias políticas compatibles con la prevalencia laboral).

¹³⁷ LSLP, art. 6 (régimen imperativo de transmisión voluntaria *inter vivos*; preferencia legal; comunicación y notificación; plazos).



- b) Transmisión sujeta a derecho de adquisición preferente: Este mecanismo se activa cuando el adquirente propuesto no tiene vínculo laboral con la sociedad, o cuando la operación podría quebrar el equilibrio estructural del capital (por ejemplo, superando el 49% del capital en manos de no trabajadores, o el 33,33% de participación individual para un socio trabajador).¹³⁸
- c) Procedimiento y plazos: El art. 6 LSLP fija un procedimiento reglado:
1. Comunicación: El socio transmitente debe comunicar por escrito a la sociedad su voluntad de transmitir las participaciones, indicando las condiciones de la operación.
 2. Información: La sociedad dispone de un plazo de 10 días para informar a los potenciales adquirentes preferentes.
 3. Ejercicio del derecho: Los titulares del derecho de adquisición preferente disponen de 20 días para ejercerlo, contados desde la notificación.
 4. Orden de preferencia: La Ley establece un orden de prelación para el ejercicio de este derecho: a) Trabajadores indefinidos no socios (se prioriza por antigüedad en la empresa). b) Socios trabajadores. c) Socios de la clase general (no trabajadores).
 5. En caso de concurrencia: Si varios titulares en el mismo nivel de preferencia desean adquirir las participaciones, estas se prorratearán proporcionalmente.
- d) Precio y valoración. El precio será el pactado con el tercero o el que resulten de las reglas estatutarias de valoración; en su defecto, se acudirá a un experto independiente (designado conforme a la legislación mercantil), lo que asegura neutralidad en el proceso y evita desnaturalizaciones del derecho de preferencia.¹³⁸

Este sistema de prelación garantiza que las participaciones permanezcan prioritariamente en manos de quienes integran el proyecto empresarial —con preferencia, además, para los trabajadores indefinidos—, reforzando la cohesión capital-trabajo y la estabilidad del control laboral.¹³⁸

3.5.3. Transmisión mortis causa y supuestos de desvinculación laboral

El artículo 10 de la LSLP aborda la transmisión de participaciones por causa de muerte del socio. Permite que los herederos del socio fallecido conserven sus

¹³⁸ Escuin Ibáñez, *op. cit.* (orden de prelación: trabajadores indefinidos no socios → socios trabajadores → socios clase general; prorrateo; reglas de valoración estatutaria y, en su defecto, experto independiente).



participaciones, salvo que los estatutos condicionen expresamente dicha conservación al mantenimiento de un vínculo laboral con la sociedad. Si los estatutos lo exigen y los herederos no pueden o no quieren asumir el vínculo laboral, deberán transmitir las participaciones conforme al régimen de adquisición preferente y con los plazos y garantías legales. Además, se reducen los plazos de ejercicio de la preferencia (tres meses) y se exige consentimiento social cuando la adquisición afecte a los límites que preservan la condición laboral de la sociedad.¹³⁹

Cuando un socio trabajador pierde su condición laboral (baja voluntaria, despido, jubilación u otros supuestos), el artículo 9 LSLP impone la obligación de ofertar sus participaciones para su adquisición conforme al orden de prelación y al procedimiento del artículo 6; la ley introduce un plazo de un mes desde que la extinción laboral adquiere firmeza para activar el proceso, con posibilidad de enajenación forzosa si el socio incumple su deber de transmitir.¹⁴⁰ Para facilitar la continuidad del control laboral, la sociedad puede adquirir temporalmente sus propias participaciones (autocartera) durante un máximo de tres años, con la finalidad exclusiva de su posterior colocación entre nuevos socios trabajadores con contrato indefinido.¹⁴¹

3.5.4. Valoración de participaciones y seguridad jurídica

El artículo 7 de la LSLP otorga a los estatutos sociales la potestad de establecer el método de valoración aplicable en los casos de transmisión, especialmente cuando interviene el derecho de adquisición preferente o en situaciones de desvinculación. Las fórmulas posibles que pueden pactarse incluyen:

- Valor contable: Basado en los registros financieros de la sociedad.
- Valor de mercado: Determinado por las condiciones de oferta y demanda.
- Valor pactado entre las partes: Libremente acordado por el transmitente y el adquirente.
- Valor fijado por experto independiente: Asegura una valoración objetiva por un profesional cualificado.

Esta previsión normativa es crucial para mejorar la seguridad jurídica del régimen de transmisión, al mitigar la posibilidad de conflictos derivados de diferencias

¹³⁹ Art. 10 LSLP (*transmisión mortis causa*): regla general de adquisición por herederos/legatarios; posibilidad estatutaria de someter la transmisión de clase laboral a preferencia legal; reducción de plazos a tres meses; necesidad de consentimiento social si peligran los límites del art. 1.

¹⁴⁰ Art. 9 LSLP (extinción de la relación laboral): deber de ofertar participaciones en un mes desde la firmeza; aplicación del orden de prelación y procedimiento del art. 6; previsión de enajenación forzosa y reglas especiales de subrogación.

¹⁴¹ Art. 12 LSLP (autocartera finalista): adquisición temporal por la sociedad, por hasta tres años, para su posterior colocación entre socios trabajadores indefinidos; finalidad de preservación del control laboral.



valorativas, particularmente en supuestos de desvinculación forzosa, sucesión hereditaria o ejecución del derecho de adquisición preferente.¹⁴²

La doctrina ha señalado, no obstante, la conveniencia de reforzar la independencia en el nombramiento del experto y de clarificar, estatutariamente, reglas supletorias que eviten asimetrías informativas o tácticas de precio ficticio, dentro del margen de autonomía reconocido por la LSLP.

3.5.5. Comparación con el régimen de transmisión en sociedades capitalistas

En el Derecho societario común, rige el principio de libre transmisibilidad del capital con modulaciones por forma social:

- Sociedad de responsabilidad limitada (S.L.): la transmisión está sujeta al derecho de adquisición preferente legal a favor de los socios (y, en su caso, de la sociedad), sin consideración alguna al vínculo laboral; los estatutos pueden abrir o restringir más el régimen, dentro de los márgenes de la LSC.¹⁴³
- Sociedad anónima (S.A.): la regla general es la libre transmisibilidad de las acciones; las restricciones estatutarias deben ser justificadas, temporales y proporcionadas, y no pueden lesionar la liquidez estructural del valor.¹⁴⁴

Frente a esta libertad, en la sociedad laboral se imponen las siguientes singularidades:

- Una clasificación funcional de las participaciones (clase laboral vs. clase general) que no existe en el Derecho societario común.
- La transmisión está sujeta a límites legales objetivos y procedimientos obligatorios que priman la conservación del carácter laboral de la sociedad.
- El incumplimiento de estos requisitos puede implicar la pérdida de la calificación como sociedad laboral y, por ende, de los beneficios fiscales y otras ventajas asociados.

3.5.6. Valoración crítica y doctrina especializada

La doctrina coincide en que el régimen restrictivo de transmisión en la sociedad laboral persigue un equilibrio funcional: protege la identidad institucional del tipo —garantizando la prevalencia del colectivo laboral en el capital—, pero puede reducir liquidez y agilidad en operaciones de crecimiento, internacionalización o entrada de capital

¹⁴² Andreu Martí, M. del Mar, *El régimen jurídico de la sociedad laboral*. Aranzadi, 2017

¹⁴³ Art. 107 LSC (S.L.): derecho legal de adquisición preferente; estatutos pueden modular dentro de márgenes legales; ausencia de relevancia del vínculo laboral.

¹⁴⁴ Arts. 120 y 123 LSC (S.A.): libre transmisibilidad como regla; restricciones estatutarias válidas solo si justificadas, temporales y proporcionadas.



estratégico. Esta tensión se traduce en costes de transacción adicionales (tiempos de prelación, acreditación de condiciones, eventuales discrepancias de valoración), que las sociedades deben anticipar con buena técnica estatutaria para que la protección no derive en bloqueos innecesarios.

Desde el plano técnico-organizativo, diversos autores han coincidido en señalar que el diseño estatutario resulta decisivo: elección clara del método de valoración y de reglas supletorias (para evitar precios artefactuales), previsión de ventanas temporales de ejercicio del tanteo y de mecanismos de notificación robustos, parametrización del orden de prelación y tratamiento de concurrencias, y articulación de cláusulas de neutralidad (p. ej., experto independiente verdaderamente imparcial o reglas de ajuste en operaciones vinculadas). Una arquitectura bien calibrada minimiza fricciones y reduce la probabilidad de conflictos, sin abdicar del objetivo estructural de mantener la mayoría laboral.¹⁴⁵

En clave de compatibilidad con la financiación, la doctrina propone exprimir los márgenes lícitos del modelo: uso diligente de autocartera finalista para recolocación en socios trabajadores, ampliaciones reservadas a personal indefinido, planes de adquisición gradual para trabajadores (con condiciones de permanencia), y, cuando sea imprescindible la entrada de inversores, configurar la clase general con salvaguardas (pactos parasociales compatibles con la ley, lock-ups equilibrados, opciones de compra/venta coherentes con la preferencia legal y con el límite de concentración) que den certidumbre al tercero sin desnaturalizar la prevalencia laboral. En suma, el reto es gobernar la fricción entre identidad participativa y eficiencia, no suprimirla, haciendo del régimen de transmisión un instrumento de estabilidad y no un freno a la estrategia.¹⁴⁶

3.5.7. Conclusión: transmisión como salvaguarda del modelo

La regulación de la transmisibilidad de participaciones en la sociedad laboral no debe concebirse como una mera traba funcional o una complejidad adicional, sino como un instrumento jurídico esencial de preservación identitaria. A través de este régimen, se garantiza que el poder corporativo y el control de la empresa permanezcan vinculados al trabajo estable de sus socios, evitando el desplazamiento del control hacia actores externos o desvinculados del proyecto productivo y social.¹⁴⁷

¹⁴⁵ Escuin Ibáñez, Irene. «Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones. Su transmisión», en María del Mar Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (función estructural de las restricciones; diseño de preferencia y de valoración; cautelas para evitar bloqueos).

¹⁴⁶ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017, capítulos de sistemática general (equilibrio entre identidad participativa y eficiencia mercantil; configuración estatutaria para compatibilizar control laboral y operaciones de crecimiento).

¹⁴⁷ Escuin Ibáñez, Irene. «Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones. Su transmisión», en María del Mar Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (función estructural de las clases; preservación de la mayoría laboral mediante preferencia legal y límites).



A diferencia del modelo capitalista, priorizado hacia la liquidez y la libre circulación del capital, la sociedad laboral introduce un marco de gobernanza más “cerrado” que privilegia la continuidad organizativa, el compromiso colectivo y el arraigo territorial. No se trata de oponer eficiencia y participación, sino de ordenarlas: la identidad participativa —anclada en la mayoría laboral, las clases de participaciones y el derecho de preferencia— opera como una condición de posibilidad para un proyecto empresarial sostenible, sin negar los estándares de eficacia del derecho de sociedades.¹⁴⁸

Para equilibrar esos valores intrínsecos con la necesidad de adaptabilidad estratégica y acceso a financiación, el ordenamiento y la autonomía estatutaria abren vías complementarias: uso diligente de la autocartera finalista para recolocar títulos en socios trabajadores; diseño de planes internos de adquisición y ventanas de entrada para personal indefinido; incorporación de cláusulas estatutarias de flexibilidad (métodos de valoración claros, reglas supletorias, mecanismos de notificación robustos) y pactos parasociales compatibles con la LSLP cuando resulte imprescindible incorporar capital externo, todo ello sin desnaturalizar la prevalencia del factor trabajo.¹⁴⁹ En definitiva, el régimen de transmisibilidad no es un simple mecanismo de control, sino el canal a través del cual se articula y se defiende la singularidad de la sociedad laboral dentro del ordenamiento mercantil español, reforzando su papel como actor clave de la economía social.¹⁵⁰

4. GOBERNANZA Y PROBLEMÁTICA ACTUAL

4.1. Participación y democracia interna

La participación en el gobierno de la empresa y la articulación de mecanismos de democracia interna constituyen, sin duda, uno de los elementos más distintivos y definitorios en la comparación entre las sociedades capitalistas tradicionales y las sociedades laborales. Aunque ambas figuras adoptan formalmente la estructura orgánica propia de las sociedades de capital —con órganos como la Junta General, el órgano de administración o el consejo de administración—, conforme al Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC), difieren profundamente en la lógica subyacente de atribución de poder, en los principios rectores que las guían y en la configuración institucional del control societario.

¹⁴⁸ España, TRLSC, arts. 106–126 (principio de libre transmisibilidad en el régimen común, con modulaciones) y LSLP, arts. 5–7 (clases; preferencia y reglas de transmisión) y 1.2–1.3 (mayoría laboral y límites de concentración).

¹⁴⁹ Manuel I. Grimaldos García, «Especialidades en materia de órgano de administración», en María del Mar Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (márgenes de configuración estatutaria; coordinación con preferencia legal; autocartera finalista del art. 12 LSLP como instrumento de continuidad).

¹⁵⁰ Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP), arts. 5–7 y 12 (clases; preferencia; valoración y autocartera), y Ley 5/2011, de Economía Social, art. 5.1 (principios y fines), como marco de anclaje de la sociedad laboral en la economía social.



4.1.1. Lógica de poder en las sociedades capitalistas

En las sociedades capitalistas, ya se trate de una Sociedad Anónima (S.A.) o una Sociedad Limitada (S.L.), la atribución de poder se rige de manera inflexible por el principio de proporcionalidad respecto al capital aportado. De acuerdo con los artículos 93 y 183 del TRLSC, los derechos políticos —incluido, y de forma preeminente, el derecho de voto en la Junta General— se ejercen en estricta proporción a la participación económica que cada socio ostenta en el capital social.¹⁵¹ Esta estructura favorece una gobernanza inequívocamente centrada en la eficiencia económica y en la protección prioritaria de los intereses del inversor.

Sin embargo, este modelo presenta limitaciones significativas desde la perspectiva de la legitimidad interna y la equidad. La doctrina económica ha identificado el denominado problema de agencia, derivado de la inherente separación entre la propiedad (ejercida por los accionistas o partícipes) y la gestión (delegada en los administradores). A esto se suma la exclusión estructural del colectivo trabajador de los órganos de decisión, en un esquema donde el trabajador se concibe fundamentalmente como un factor productivo, pero no como un sujeto político con capacidad de influencia directa en el gobierno empresarial.

4.1.2. Participación estructural en la sociedad laboral

Por el contrario, la sociedad laboral introduce una lógica participativa que integra al colectivo trabajador en el núcleo de poder societario. Aunque mantiene el voto ponderado por capital, lo modula mediante requisitos estructurales que garantizan la primacía del factor trabajo en el órgano soberano: el artículo 1 de la Ley 44/2015 exige que al menos el 51 % del capital social pertenezca a socios trabajadores con contrato indefinido, asegurando así una mayoría estable en Junta General y orientando el sentido de decisiones clave (cuentas, resultados, estatutos, nombramientos).¹⁵²

Cuando la gestión se confía a un consejo de administración, la LSLP permite —no impone— la designación proporcional de consejeros, de modo que los socios de clase general puedan agruparse para elegir vocales conforme al sistema de representación proporcional ex art. 243 LSC (art. 13.2 LSLP). Esta técnica evita concentraciones unilaterales de poder y refuerza la corresponsabilidad sin desnaturalizar la prevalencia laboral.¹⁵³

¹⁵¹ TRLSC, arts. 93 y 183 (principio de proporcionalidad capital-voto y régimen de ejercicio de derechos políticos).

¹⁵² LSLP, art. 1 (mayoría del 51 % del capital en manos de socios trabajadores indefinidos)

¹⁵³ LSLP, art. 13.2, en remisión al art. 243 LSC (representación proporcional como facultad de los socios de clase general)



4.1.3. Instrumentos estatutarios y cultura democrática

Más allá del marco legal imperativo, muchas sociedades laborales han desarrollado —en sus **estatutos** y en su **práctica organizativa**— fórmulas de **gobernanza avanzada** que refuerzan la participación efectiva y la transparencia, en coherencia con los deberes de buen gobierno y responsabilidad social que la **LSLP** impone a los administradores (art. 13.3 y 13.4).¹⁵⁴ Entre las prácticas más asentadas se encuentran:

- Asambleas consultivas no vinculantes: Espacios de diálogo para recoger propuestas y sentir del colectivo trabajador sobre la gestión.
- Comisiones internas de seguimiento: Grupos de trabajo dedicados a monitorear aspectos específicos de la gestión empresarial, con participación de los trabajadores.
- Procedimientos de información periódica: Implementación de canales formales para divulgar indicadores clave, presupuestos y resultados a todos los socios.
- Limitación estatutaria de mandatos: Establecimiento de periodos máximos para los cargos de representación en los órganos de gobierno, fomentando la rotación y la renovación democrática.¹⁵⁵

Estas herramientas, si bien no son exigidas de forma imperativa por la normativa, fortalecen la legitimidad procedimental, reducen asimetrías informativas y previenen conflictos de agencia en organizaciones donde capital y trabajo coexisten. Su conveniencia ha sido avalada por la doctrina mercantil y por la literatura especializada en economía social, que sitúan a la sociedad laboral como aproximación funcional al ideal de empresa democrática dentro del ordenamiento español.¹⁵⁶

4.1.4. Comparación sustantiva entre modelos

La diferencia entre ambos modelos societarios no es meramente formal o procedimental; es, de hecho, sustantiva y fundamental en su concepción de la empresa:

TABLA 4: COMPARACIÓN SUSTANTIVA ENTRE SOCIEDADES CAPITALISTAS Y SOCIEDADES LABORALES

ELEMENTO CLAVE	SOCIEDAD CAPITALISTA	SOCIEDAD LABORAL
LÓGICA DE PODER	Predominio del Capital y voto proporcional a la participación.	Primacía estructural del trabajo, al exigirse que ≥ 51 % del capital pertenezca a socios trabajadores con contrato indefinido, lo que

¹⁵⁴ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2017, cap. «Especialidades en materia de órgano de administración» (deberes de buen gobierno, responsabilidad social y transparencia; art. 13.3–13.4 LSLP).

¹⁵⁵ Grimaldos García, M. Isabel, «Especialidades en materia de órgano de administración», en Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (instrumentos estatutarios y prácticas de gobernanza interna; información, comisiones y rotación).

¹⁵⁶ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017.



		otorga una mayoría estable en Junta y orienta decisiones clave (cuentas, resultados, estatutos, nombramientos). ¹⁵⁷
PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR	Presencia marginal o inexistente en la esfera política societaria, canalizada —en su caso— por la relación laboral.	El socio trabajador es eje vertebrador del poder corporativo, con instrumentos de acomodación estatutaria y de buen gobierno.
FINALIDAD DOMINANTE	Maximización de la rentabilidad del inversor como principio ordenador.	Compromiso con el proyecto y el empleo, con énfasis en cohesión interna y arraigo propios de la economía social. ¹⁵⁸
CULTURA ORGANIZATIVA	Estructura más jerárquica y orientada al control externo y la eficiencia financiera.	Cultura democrática y corresponsable, con prácticas de transparencia, rendición de cuentas y límites a la concentración de poder.

Fuente: Elaboración propia a partir de Grimaldos García, M. I., “Especialidades en materia de órgano de administración”, en Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Aranzadi, 2017.

4.1.5. Impactos y proyección del modelo participativo

El modelo de gobernanza participativa inherente a las sociedades laborales genera impactos organizativos y sociales de gran relevancia, que van más allá de su estructura interna:

- Mejora del clima laboral y alineación de incentivos. La integración del trabajador en el núcleo del poder societario —acompañada de políticas de buen gobierno, transparencia y responsabilidad social exigidas por la LSLP— reduce asimetrías informativas, refuerza la corresponsabilidad y se asocia con menores fricciones internas y mayores niveles de compromiso y cohesión.¹⁵⁹
- Mayor resiliencia frente a crisis económicas: La evidencia acumulada en la recesión de 2008 y durante la pandemia de 2020 muestra una capacidad superior para mantener empleo y actividad en las entidades de economía social (incluidas las sociedades laborales), con ajustes más equitativos y respuestas organizativas orientadas a la continuidad (p. ej., recolocaciones internas, planes de adaptación).¹⁶⁰

¹⁵⁷ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, cit., pasajes introductorios sobre estructura de poder y prevalencia del colectivo laboral; y LSLP, art. 1 (mayoría ≥ 51 % del capital en manos de socios trabajadores con contrato indefinido).

¹⁵⁸ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales. Parte 2*, cap. introductorio y notas al Preámbulo LSLP: remisión a la Ley 5/2011, de Economía Social, art. 5.1, y principios del art. 4 (primacía de las personas, cohesión y empleo estable) como marco teleológico del modelo laboral.

¹⁵⁹ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *Régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017, cap. VI (“Especialidades en materia de órgano de administración”, M. I. Grimaldos García), especialmente sobre buen gobierno, transparencia y deberes del órgano (remisión a arts. 13.3–13.4 LSLP).

¹⁶⁰ Cancelo, Maite; Vázquez, Emilia; Díaz-Vázquez, M. Rosario, “Impacto de la crisis de la COVID-19 en el empleo de las cooperativas y sociedades laborales en España en el año 2020: un análisis shift-share sectorial”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 104 (2022), (evidencia de mayor resistencia del empleo en cooperativas; resultados más heterogéneos en sociedades laborales).



- Alineación con la Agenda 2030. La lógica participativa y el anclaje comunitario de la sociedad laboral contribuyen de modo directo a los ODS 8 (trabajo decente y crecimiento), ODS 10 (reducción de desigualdades) y ODS 16 (instituciones eficaces e inclusivas), integrando prácticas de gobierno ético, empleo estable y arraigo territorial como ejes de gestión.¹⁶¹
 - ODS 8: Promueve el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible.¹⁶²
 - ODS 10: Contribuye a la reducción de las desigualdades.
 - ODS 16: Impulsa la creación de instituciones eficaces, responsables e inclusivas.¹⁶³

En definitiva, la democracia interna en la sociedad laboral no es un accesorio normativo, sino el centro de gravedad de un modelo que equilibra eficiencia y legitimidad: convierte la relación capital–trabajo en un vínculo de corresponsabilidad, reduce la propensión a decisiones cortoplacistas y fortalece la capacidad adaptativa ante entornos volátiles.¹⁶⁴ Esta pauta —sumada al arraigo territorial y a su encaje en las políticas europeas de economía social— explica su proyección como referencia de empresa con valores democráticos y sostenibles en el siglo XXI.

4.2. Jurisprudencia relevante: Análisis de la sentencia 441/2021

El análisis jurisprudencial resulta imprescindible para comprender la interpretación y aplicación práctica del régimen jurídico de las sociedades laborales. Más allá del marco legal establecido por la Ley 44/2015, la jurisprudencia desempeña una función integradora y garantista del modelo participativo, reforzando sus elementos estructurales ante situaciones de ambigüedad o incumplimiento. En este contexto, la Sentencia 441/2021 de la Audiencia Provincial de Barcelona, de 20 de enero de 2021, constituye un referente útil: aunque su *la* parte fundamental del fallo se articula en torno a la autocartera y el principio de igualdad de trato en una sociedad anónima laboral, la resolución consolida la idea de que los requisitos de la LSLP —en particular, la mayoría laboral— tienen carácter estructural y no meramente programático.¹⁶⁵

¹⁶¹ Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución A/RES/70/1, aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015.

¹⁶² Naciones Unidas (2015). Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: *Trabajo decente y crecimiento económico*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

¹⁶³ Naciones Unidas (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible 10 y 16: *Reducción de las desigualdades y Paz, justicia e instituciones sólidas*. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

¹⁶⁴ CEPES – Confederación Empresarial Española de la Economía Social, *Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la Economía Social en España* (2023). <https://www.cepes.es/files/publicaciones/141.pdf>

¹⁶⁵ Fernández Sahagún, M. S., *Comentario de la Sentencia 441/2021 de la Audiencia Provincial de Barcelona (20 de enero de 2021): Particularidades de la sociedad laboral como sociedad mercantil especial*, Revista de Derecho de Sociedades, núm. 63 (2021).



4.2.1. Supuesto de hecho: controversia sobre el cumplimiento del régimen jurídico

El litigio se sitúa en el seno de una sociedad laboral cuya composición y dinámica interna habían evolucionado con el tiempo (salidas de trabajadores, cambios contractuales, presencia de socios inactivos), generando dudas sobre el mantenimiento efectivo de los requisitos de la LSLP para la conservación de la calificación. La impugnación de acuerdos sociales por un socio se apoya en la eventual pérdida de la mayoría del capital en manos de socios trabajadores con contrato indefinido (art. 1.2 LSLP), lo que, de confirmarse, afectaría a la validez del funcionamiento societario bajo el “régimen laboral” y a los efectos asociados a tal calificación.¹⁶⁶

4.2.2. Fundamento jurídico y doctrina del tribunal

El fundamento jurídico de la LSLP impone que la condición de socio trabajador no se agota en la mera titularidad formal de participaciones, sino que presupone realidad laboral. En línea con la sistemática legal y el control registral, la exigencia material comprende, cumulativamente, un vínculo laboral vigente, su carácter indefinido, la prestación personal y directa de servicios, su retribución y la actividad efectiva en la sociedad, debiendo quedar documentalmente constatada (contrato y encuadramiento en Seguridad Social).¹⁶⁷

Aplicada estrictamente, esta pauta permite depurar supuestos de “formalismo vacío” (socios nominalmente trabajadores, pero sin prestación real), evitando que se desnaturalice la mayoría laboral exigida por el art. 1.2 LSLP.¹⁶⁸

4.2.3. Relevancia y efectos jurídicos de la decisión

Esta resolución judicial sienta una doctrina jurisprudencial de gran relevancia al establecer que la calificación como sociedad laboral no es una condición estática o meramente formal, sino un régimen jurídico dinámico sometido a verificación continua. La pérdida sobrevenida de los requisitos estructurales que definen a este tipo de sociedad conlleva consecuencias materiales significativas, entre las que destacan:

- Pérdida automática del régimen fiscal especial: Al cesar la condición legal de sociedad laboral, se pierden los beneficios fiscales asociados.¹⁶⁹

¹⁶⁶ Art. 1.2 LSLP (mayoría laboral) y requisitos estructurales: síntesis en Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (vid. sistemática del art. 1 LSLP y control de calificación).

¹⁶⁷ Encaje laboral real del socio trabajador y prueba mediante contrato/cotización: sobre encuadramiento en Seguridad Social y su lógica, *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, cap. VII).

¹⁶⁸ *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. del Mar). Mayoría laboral y evitación del formalismo: art. 1.2 LSLP

¹⁶⁹ Ley 44/2015, de *Sociedades Laborales y Participadas*, art. 15.5 (pérdida de beneficios y regularización)



- Posible invalidez de acuerdos sociales: Los acuerdos adoptados por la Junta General o el órgano de administración podrían ser impugnables si se demuestra que la sociedad actuaba bajo una calificación jurídica que ya no le correspondía.¹⁷⁰
- Responsabilidad de los administradores: Los administradores podrían incurrir en responsabilidad por omisión de su deber de vigilancia, en caso de mantener indebidamente el uso de beneficios legales o públicos sin cumplir los requisitos.¹⁷¹

Adicionalmente, el fallo destaca y refuerza el papel del Registro Administrativo de Sociedades Laborales como instancia de control sustantivo. Aunque su inscripción tiene efectos declarativos, su mantenimiento depende de la persistencia efectiva de los requisitos legales. En este punto, la sentencia otorga un valor normativo explícito a la función de supervisión institucional, especialmente cuando se trata de verificar el carácter participativo real de la estructura societaria y su cumplimiento continuo.¹⁷²

4.2.4. Reacción doctrinal: aportaciones y debates

La doctrina ha valorado positivamente esta línea interpretativa por su capacidad para blindar el modelo participativo frente a prácticas elusivas. Fernández Sahagún subraya que la mayoría laboral opera como obligación estructural, no como recomendación programática, y que la *autocartera* en SAL, bien usada, no vulnera per se la igualdad de trato ni el interés social.¹⁷³ En la misma dirección, Calvo Ortega destaca la naturaleza de la sociedad laboral como sociedad mercantil especial con propósito social diferenciado, alertando contra su trivialización normativa y fiscal.¹⁷⁴

Ahora bien, parte de la literatura advierte del riesgo de rigidez si la interpretación del “socio trabajador” se extrema en contextos sectoriales de alta rotación o expansión con capital estratégico, tensión que es inherente a un diseño que prioriza la autenticidad participativa frente a la liquidez del capital.

4.2.5. Conclusión: una sentencia garantista y estructurante

La AP Barcelona 441/2021 exhibe un enfoque garantista que fortalece la lectura estructural de la LSLP: el régimen de la sociedad laboral no es un rótulo formal, sino un estatus material que exige correspondencia entre capital, trabajo y gobierno interno, con control

¹⁷⁰ Sobre la impugnación de acuerdos (arts. 204 y ss. LSC) conectada con el estatuto de la sociedad laboral y la protección del interés social e igualdad de trato: M. Soledad Fernández Sahagún, «Comentario de la Sentencia 441/2021 de la AP de Barcelona (20 de enero de 2021)», *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 63 (2021).

¹⁷¹ Deberes de diligencia y lealtad de administradores en sociedades laborales y consecuencias de mantener beneficios incompatibles con el tipo: comentario y fundamentación en Fernández Sahagún y análisis sistemático en *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, cit., apartados sobre pérdida de calificación y efectos.

¹⁷² Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales (arts. 7–9), y coordinación con Registro Mercantil; exposición en Andreu Martí (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*.

¹⁷³ M. Soledad Fernández Sahagún, «Comentario de la Sentencia 441/2021 de la AP de Barcelona (20 de enero de 2021)», *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 63 (2021) (mayoría laboral como obligación estructural; autocartera e igualdad).

¹⁷⁴ Rafael Calvo Ortega, «Problemas actuales de la economía social. En particular, de las sociedades participativas», *Pecunia*, núm. 12, 2011.



institucional y responsabilidad de administradores. Esta jurisprudencia aporta seguridad jurídica, disuade usos distorsionados y delimita con nitidez el espacio propio de la sociedad laboral en el Derecho mercantil español.¹⁷⁵

La importancia de esta resolución en el presente Trabajo de Fin de Grado radica en que afirma el carácter estructural de la mayoría laboral y de los límites de participación como rasgos definitorios del tipo. Con ello, refuerza la seguridad jurídica del régimen, delimita con precisión su estatuto propio en el Derecho mercantil y facilita su encaje en la economía social, lo que anticipa su aplicación práctica en el tejido productivo español.”

4.3. Aplicación práctica y relevancia en la economía actual

Más allá de su estricta configuración jurídica, la sociedad laboral tiene impacto organizativo y territorial tangible en el tejido productivo español. Su relevancia no debe medirse solo por volumen, sino por calidad institucional y por una función socioeconómica compensatoria que combina eficiencia económica con participación, equidad y sostenibilidad —en coherencia con su encaje en la economía social—. ¹⁷⁶ En particular, su diseño favorece la estabilidad del empleo, el arraigo local y la responsabilidad en la gestión, elementos que aportan legitimidad y resiliencia frente a contextos volátiles.

La democratización empresarial se evidencia con especial nitidez en situaciones críticas: reconversiones, cierres patronales o abandono empresarial, donde la continuidad productiva se ha articulado mediante procesos de recuperación de empresas por las personas trabajadoras.¹⁷⁷ Este fenómeno ha recibido un impulso institucional mediante instrumentos de financiación específicos —como el Fondo de Financiación de Empresas de Economía Social (FIDES) y las líneas ENISA de economía social— concebidos para acompañar transformaciones hacia fórmulas participativas y consolidar proyectos con base territorial y vocación de sostenibilidad.¹⁷⁸

La evidencia empírica acumulada durante la crisis de 2008 y la pandemia de COVID-19 muestra una mayor resiliencia de la economía social —incluidas las sociedades laborales— en mantenimiento de empleo y continuidad de actividad, con ajustes internos más equitativos y decisiones orientadas a la preservación del proyecto colectivo.¹⁷⁹ A ello

¹⁷⁵ M. Soledad Fernández Sahagún, «Comentario de la Sentencia 441/2021 de la AP de Barcelona (20 de enero de 2021)», *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 63 (2021).

¹⁷⁶ Ley 5/2011, de Economía Social, art. 5.1 (inclusión expresa de las sociedades laborales en la economía social) y exposición de sus principios; síntesis en el marco introductorio del modelo.

¹⁷⁷ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2017.

¹⁷⁸ ENISA, “Líneas de financiación: préstamos participativos para pymes y startups” <https://www.enisa.es/es/financia-tu-empresa/lineas-de-financiacion>, y “Aprobadas las Líneas ENISA 2024” <https://www.enisa.es/es/sala-de-prensa/notas-prensa/aprobadas-las-lineas-enisa-2024-539>.

¹⁷⁹ Cancelo, Maite; Vázquez, Emilia; Díaz-Vázquez, M. Rosario, “Impacto de la crisis de la COVID-19 en el empleo de las cooperativas y sociedades laborales en España en el año 2020: un análisis shift-share sectorial”, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 104 (2022).



se suma un fuerte anclaje territorial: la participación mayoritaria de trabajadores locales tiende a prevenir deslocalizaciones, a sostener cadenas de valor de proximidad y a fortalecer capital social endógeno, lo que convierte a la sociedad laboral en un instrumento útil de política de desarrollo local y de fijación de población en áreas en declive.¹⁸⁰

Este reconocimiento trasciende el plano nacional. El Plan de Acción Europeo para la Economía Social (2021–2030) identifica expresamente a las sociedades laborales como modelo clave para una transición empresarial que integre principios democráticos, cohesión social e innovación, y respalde las transiciones verde y digital.¹⁸¹ En sintonía, la Estrategia Española de Economía Social 2023–2027 prevé medidas para impulsar nuevas sociedades laborales, facilitar acceso a crédito y financiación, promover digitalización e internacionalización, y mejorar su visibilidad e inserción en cadenas de valor.¹⁸²

Desde la teoría de la empresa, la sociedad laboral se caracteriza como fórmula híbrida: integra lógicas mercantiles de eficiencia con objetivos sociales sin incurrir en contradicciones internas, ofreciendo soluciones de gobierno a déficits de participación y legitimidad del modelo capitalista convencional.¹⁸³ En consecuencia, aun sin pretender competir en escala con grandes grupos, la sociedad laboral constituye una alternativa robusta y normativamente consolidada, con funcionalidad económica y social probadas, idónea para afrontar los desafíos estructurales del siglo XXI (desigualdad, desarraigo territorial, precariedad e insostenibilidad a largo plazo).¹⁸⁴

4.4. Limitaciones operativas y retos contemporáneos

El modelo de sociedad laboral se configura como una fórmula societaria singular, jurídicamente consolidada y socialmente funcional. No obstante, su expansión sostenida y su pleno desarrollo encuentran barreras estructurales significativas que condicionan su potencial transformador en un entorno económico globalizado, altamente digitalizado y exigente en términos de escalabilidad. A continuación, se analizan los principales retos contemporáneos que amenazan la consolidación de este modelo, agrupados en torno a cinco ejes estratégicos fundamentales: financiación, profesionalización, escalabilidad, posicionamiento público y adaptación a nuevas demandas socioeconómicas.¹⁸⁵

¹⁸⁰ Monzón, José Luis; Chaves, Rafael, *Recent Evolutions of the Social Economy in the European Union*, European Economic and Social Committee (EESC) – CIRIEC, Bruselas, 2017. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-875-en-n.pdf>

¹⁸¹ European Commission, COM (2021) 778 final, *Building an economy that works for people: an action plan for the social economy*, Brussels, 9-12-2021 (Plan de Acción Europeo para la Economía Social 2021–2027).

¹⁸² Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Estrategia Española de Economía Social 2023–2027*, Madrid, 2023 (medidas para creación de sociedades laborales, acceso a financiación, digitalización e internacionalización). <https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/es/iniciativas-financiacion/estrategias-espanolas/index.html>

¹⁸³ Chaves-Ávila, Rafael; Monzón Campos, José Luis, *La economía social en España*.

¹⁸⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Recommendation on the Social and Solidarity Economy and Social Innovation*, Paris, 10-06-2022 (marco internacional: gobernanza participativa, cohesión y sostenibilidad).

¹⁸⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Estrategia Española de Economía Social 2023–2027*, Madrid, 2023.



4.4.1. Acceso al capital y atracción de inversión externa

El acceso al capital está intrínsecamente condicionado por el mantenimiento del control mayoritario del capital en manos de socios trabajadores indefinidos (art. 1 LSLP), lo que limita la entrada de inversores y la liquidez de las participaciones.¹⁸⁶

Además, los mecanismos de protección (derechos de adquisición preferente y límites de concentración) preservan la identidad participativa, pero encarecen o ralentizan operaciones de mayor escala (M&A, crecimiento inorgánico, internacionalización). La literatura especializada lo identifica como un coste de oportunidad del modelo.¹⁸⁷

A ello se suma la reserva especial obligatoria (art. 14 LSLP), que refuerza solvencia y estabilidad, si bien reduce el beneficio distribuible y condiciona la autofinanciación en fases de crecimiento acelerado.¹⁸⁸

4.4.2. Déficits de profesionalización en la gestión

Una parte relevante de sociedades laborales —especialmente las surgidas de procesos de recuperación empresarial o de autoempleo— presenta brechas de profesionalización directiva (planificación estratégica, finanzas corporativas, desarrollo de negocio), lo que limita su capacidad adaptativa y de escalado competitivo. Los diagnósticos de política pública recomiendan refuerzo de capacidades y apoyo técnico orientado a gestión avanzada.¹⁸⁹

El propio marco estatutario y de buen gobierno del modelo apunta en esa dirección: transparencia, buenas prácticas, igualdad efectiva e información periódica como palancas de legitimidad y eficiencia organizativa, cuya implementación exige talento especializado y profesionalización sostenida.¹⁹⁰

4.4.3. Limitaciones en la escalabilidad y crecimiento acelerado

Otro reto crucial que afrontan las sociedades laborales es el de la escalabilidad. La arquitectura jurídica de estas entidades, cuidadosamente diseñada para equilibrar capital y trabajo, no siempre se adapta con facilidad a entornos que exigen un crecimiento acelerado. La obligación de dotar la reserva especial —al menos el 10 % del beneficio anual hasta alcanzar el doble del capital social— compromete parte del flujo susceptible de

¹⁸⁶ España, Ley 44/2015, de 14 de octubre, *de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP)*, art. 1.2–1.3 (mayoría ≥ 51 % en socios trabajadores indefinidos; límites de participación).

¹⁸⁷ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2017. Cap. sobre financiación y restricciones estructurales: dificultades de acceso a mercados de capitales y menor dimensión como freno a la inversión externa.

¹⁸⁸ España, LSLP, art. 14 (reserva especial: mínimo 10 % del beneficio anual hasta el doble del capital social; efectos sobre política de autofinanciación).

¹⁸⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Estrategia Española de Economía Social 2023–2027*.

¹⁹⁰ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2017. cap. “Especialidades de gobierno”: prácticas de buen gobierno, transparencia, igualdad y deberes de los administradores; orientación a profesionalización.



destinarse a expansión o a retribución del capital.¹⁹¹ La vigilancia continua sobre los límites de participación (mayoría laboral ≥ 51 %, tope individual del 33,33 % y límites a la participación de no trabajadores) impone, además, restricciones objetivas para estructurar rondas de inversión o para la entrada de capital estratégico.¹⁹² A ello se añade que la menor dimensión media y la dependencia de financiación interna o pública complican proyectos intensivos en capital (aperturas en nuevos mercados, franquicias, *holdings*), ralentizando la curva de crecimiento.¹⁹³

4.4.4. Escasa visibilidad y posicionamiento estratégico

Subsiste una debilidad de visibilidad institucional que limita el acceso a recursos y a redes: pese a los avances normativos, los propios documentos de política pública reconocen la necesidad de reforzar reconocimiento, datos y presencia de la economía social —y, dentro de ella, de las sociedades laborales— en cadenas de valor, mercados y foros de interlocución.¹⁹⁴ Esta carencia se refleja en el menor conocimiento por parte de entidades financieras, *law firms*, medios económicos y escuelas de negocios, lo que genera costes de transacción más altos y desincentiva nuevos proyectos bajo esta forma. El problema se ve amplificado por una difusión académica y profesional desigual, que reduce la visibilidad de casos de éxito y frena la emulación.

4.4.5. Adaptación a las nuevas demandas socioeconómicas

El modelo debe afrontar los retos transversales de cualquier empresa contemporánea: transformación digital, transición ecológica, igualdad efectiva, apertura exterior y sostenibilidad financiera de largo plazo. Los diagnósticos recientes subrayan que estas transiciones requieren capacidades organizativas y de inversión específicas —tecnología, datos, competencias verdes— cuya adopción puede verse frenada por la escala y por condicionantes de capital. En particular, el músculo inversor limitado y la necesidad de consensos internos dificultan la incorporación rápida de tecnologías disruptivas y la competencia en mercados globales dinámicos, salvo que medien estrategias y apoyos ad hoc.¹⁹⁵ La agenda europea propone palancas claras (financiación paciente, contratación pública estratégica, internacionalización, y vectores verde y digital)

¹⁹¹ España, Ley 44/2015, de 14 de octubre, de *Sociedades Laborales y Participadas (LSLP)*, art. 14 (reserva especial: mínimo 10 % del beneficio anual hasta el doble del capital social).

¹⁹² España, LSLP, art. 1.2–1.3 (mayoría laboral ≥ 51 %; límite individual del 33,33 %; límites a la participación de no trabajadores).

¹⁹³ Andreu Martí, M. del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017. cap. sobre financiación y restricciones estructurales: menor dimensión, acceso limitado a mercados de capitales y dependencia de financiación interna/pública).

¹⁹⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Estrategia Española de Economía Social 2023–2027*.

¹⁹⁵ Cano López, Antonio, *Teoría jurídica de la economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2002, p. 334. (Dificultades estructurales de financiación y acceso a mercados de capitales).



que sirven de hoja de ruta para superar esta brecha.¹⁹⁶ En coherencia, la estrategia nacional plantea líneas de impulso en financiación, digitalización e internacionalización que deben aterrizar con ejecución sostenida y métricas de impacto.

Estos desafíos no son argumentos para devaluar el modelo, sino llamamientos a su evolución estratégica: combinación de profesionalización, apertura selectiva al talento y al capital compatibles con la LSLP, y políticas públicas pro-escala que reconozcan la especificidad del tipo. La encrucijada actual pasa por potenciar la identidad participativa sin quedar relegadas a la marginalidad: su capacidad para crecer, adaptarse e innovar determinará su consolidación como referente de empresa del siglo XXI, capaz de equilibrar eficiencia económica, justicia social y compromiso con el territorio.¹⁹⁷

5. VALORACIÓN CRÍTICA Y UTILIDAD PRÁCTICA

A lo largo del presente trabajo se ha examinado en profundidad el modelo de sociedad laboral desde una triple óptica: jurídica, fiscal y organizativa. Esta figura societaria, aunque minoritaria en el espectro empresarial español, representa una alternativa distintiva con identidad propia y un sólido arraigo en el marco de la economía social. lo que le confiere una función socioeconómica diferenciada y orientada al interés general.¹⁹⁸ En este apartado se ofrece una evaluación integradora del modelo, identificando ventajas, limitaciones y ámbitos de aplicabilidad en el contexto empresarial contemporáneo.¹⁹⁹

5.1. Ventajas del modelo laboral: eficiencia con equidad

Desde la perspectiva organizativa y de gestión de personas, la sociedad laboral alinea incentivos entre propiedad y trabajo: la doble condición de socio y trabajador favorece el compromiso, reduce la rotación y el absentismo, y mejora el clima laboral y la corresponsabilidad interna.²⁰⁰ La evidencia empírica reciente sobre empresas de propiedad de los trabajadores constata mejores resultados en participación y desempeño, así como mayor resiliencia en fases recesivas (2008; COVID-19) con estrategias defensivas orientadas a preservar el proyecto colectivo y el empleo.²⁰¹ Asimismo, el diseño jurídico limita dinámicas especulativas y ancla territorialmente la actividad, reforzando capital social

¹⁹⁶ Comisión Europea, Plan de Acción Europeo para la Economía Social 2021–2027 (COM (2021) 778): palancas de escala —financiación, contratación pública, internacionalización, transición verde y digital.

¹⁹⁷ Chaves-Ávila, R., & Monzón, J. L. (2022). *La economía social en España*. Valencia: CIRIEC-España.

¹⁹⁸ España, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, art. 5.1 (inclusión de las sociedades laborales en la economía social; principios y fines).

¹⁹⁹ Andreu Martí, María del Mar (Dir.), *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, 2017 (identidad institucional del tipo; función social y principios).

²⁰⁰ Monzón, José Luis; Chaves, Rafael, *Recent Evolutions of the Social Economy in the European Union*, European Economic and Social Committee (EESC) – CIRIEC, Bruselas, 2017.

²⁰¹ Cancelo, Maite; Vázquez, Emilia; Díaz-Vázquez, M. Rosario, «Impacto de la crisis de la COVID-19 en el empleo de las cooperativas y sociedades laborales en España en el 2020: un análisis shift-share sectorial», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 104 (2022).



endógeno y cadenas de valor de proximidad; todo ello es coherente con los principios de la economía social y su función de cohesión.²⁰²

5.2. Desventajas estructurales y límites operativos

No obstante, el modelo presenta limitaciones estructurales que deben reconocerse. La más visible es su menor capacidad de atracción de capital externo, derivada del requisito legal de mantener la mayoría del capital en manos de socios trabajadores con contrato indefinido y de los límites de concentración (33,33 %) y de participación de no trabajadores; además, el régimen imperativo de transmisión reduce la liquidez de las participaciones.²⁰³ Esta configuración protege la identidad participativa, pero restringe la apertura a inversores institucionales, dificulta operaciones de crecimiento intensivo (M&A, internacionalización) y condiciona el acceso a financiación.

A ello se suma el reto de equilibrar democracia interna y profesionalización: el control colectivo y el consenso aportan legitimidad y compromiso, pero pueden ralentizar la toma de decisiones si no se acompañan de estructuras de gestión técnica y liderazgo cualificado. Las agendas públicas de economía social subrayan la necesidad de reforzar capacidades directivas y soporte técnico especializado.

Finalmente, el cumplimiento del régimen específico —reserva especial obligatoria, límites de participación, reglas de transmisión y doble supervisión registral (mercantil y administrativa)— eleva la complejidad normativa y requiere asesoramiento continuado, con costes indirectos superiores a los de los modelos mercantiles tradicionales.²⁰⁴

5.3. Aplicabilidad para emprendedores

Pese a las limitaciones, la sociedad laboral es idónea para determinados perfiles y contextos: iniciativas colectivas con fuerte vocación territorial, proyectos con baja dependencia de capital intensivo o procesos de continuidad empresarial donde la implicación del personal es decisiva. Los marcos europeos y nacionales la promueven como herramienta para transiciones empresariales y desarrollo local.²⁰⁵ En particular:

- **Relevo generacional en pymes.** Facilita la continuidad del negocio mediante transmisiones a las personas trabajadoras debidamente estructuradas.²⁰⁶

²⁰² España, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, arts. 4 y 5.1 (principios y encaje de las sociedades laborales en la economía social).

²⁰³ España, Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP), arts. 1.2–1.3 (mayoría laboral ≥ 51 % y límite individual 33,33 %) y arts. 6–7 (régimen imperativo de transmisión y derecho de adquisición preferente).

²⁰⁴ España, LSLP, art. 14 (reserva especial obligatoria); y Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre el Registro Administrativo de Sociedades Laborales (doble registro y supervisión).

²⁰⁵ European Commission, COM (2021) 778 final, *Building an economy that works for people: an action plan for the social economy*, Brussels, 9-12-2021 (apoyo a transmisiones empresariales a trabajadores, desarrollo local y cadenas de valor de proximidad).

²⁰⁶ European Commission, COM (2021) 778 final, sec. “Business transfers to employees” (líneas de apoyo y marco de referencia para transmisiones a trabajadores).



- Transformaciones en crisis. Es útil en recuperaciones empresariales lideradas por las plantillas, preservando empleo y actividad.
- “Cooperativas de hecho” que buscan formalización. Ofrece un marco mercantil participativo alternativo y compatible con la economía social.²⁰⁷
- Emprendimiento colectivo en sectores intensivos en capital humano. Resulta especialmente adecuada cuando el conocimiento y la implicación de los trabajadores son el principal activo.²⁰⁸

Sectores como servicios profesionales, agroalimentario, cuidados, educación no reglada o logística de proximidad son particularmente receptivos, por su demanda de estabilidad del empleo, proximidad y corresponsabilidad en la gestión; así lo recogen las líneas de actuación sobre cadenas de valor de la economía social.²⁰⁹

5.4. Lecciones del modelo laboral para el capitalista

El modelo laboral ofrece lecciones trasladables a las sociedades capitalistas en materia de implicación y gobernanza de las personas trabajadoras. La participación estructurada en la propiedad y en los órganos de decisión —más allá de incentivos puramente financieros como las *stock options*— se está consolidando en otras jurisdicciones a través de fórmulas jurídicas específicas: en el Reino Unido, los Employee Ownership Trusts (EOT) permiten la titularidad fiduciaria del control en beneficio de toda la plantilla con un marco fiscal propio;²¹⁰ en Alemania, la cogestión combina representación paritaria en el *Aufsichtsrat* (Mitbestimmungsgesetz, 1976) y consejos de empresa a nivel de centro (Betriebsverfassungsgesetz).²¹¹ Estas experiencias demuestran la viabilidad técnica y económica de integrar participación y capital para reforzar cohesión y estabilidad.

Además, las prácticas propias del modelo laboral —distribución equitativa de beneficios, reinversión en capital humano e incorporación explícita de valores sociales en la estrategia— se alinean con la orientación regulatoria y de políticas públicas que, a escala europea,²¹² promueve la participación de los trabajadores en la gobernanza, la contratación pública estratégica y la movilización de financiación para la economía social.²¹³

²⁰⁷ España, LSLP, Preámbulo y art. 1 (finalidad y rasgos del modelo participativo; encaje mercantil de la sociedad laboral dentro de la economía social).

²⁰⁸ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Recommendation on the Social and Solidarity Economy and Social Innovation*, París, 10-06-2022 (idoneidad del modelo para actividades intensivas en conocimiento y proximidad; políticas pro-talento).

²⁰⁹ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Estrategia Española de Economía Social 2023–2027*.

²¹⁰ HM Revenue & Customs, CG67800 – Reliefs: employee-ownership trusts: introduction y Finance Act 2014 – Explanatory Notes (propósito y requisitos básicos de los EOT).

²¹¹ Mitbestimmungsgesetz (1976) (paridad en el *Aufsichtsrat* en empresas >2.000 trabajadores) y Betriebsverfassungsgesetz.

²¹² Comisión Europea, COM (2021) 778 final – *Action Plan for the Social Economy*

²¹³ Consejo de la UE, Recomendación de 27-11-2023 sobre condiciones marco de la economía social.



5.5. Pertenencia de promover este modelo en 2025

En un contexto de desigualdad creciente, precarización y transición verde-digital, la sociedad laboral resulta pertinente como fórmula complementaria —no excluyente— dentro de un sistema empresarial plural. La política europea ya recomienda reforzar las condiciones marco de la economía social (visibilidad, financiación, capacidades, contratación pública), mientras que la Estrategia Española 2023–2027 recoge medidas concretas para su impulso.²¹⁴

Para que eso ocurra, es imprescindible una acción coordinada que aborde los retos identificados. Algunas medidas clave son:

- Reconocimiento institucional y visibilidad. Acciones de sensibilización, datos comparables y presencia en cadenas de valor, conforme a las hojas de ruta europea y española.²¹⁵
- Reforma fiscal pro-modelo. Considerar una convergencia gradual con el tratamiento de las cooperativas (p. ej., tipo del 20 % para resultados cooperativos), hoy previsto en la Ley 20/1990 y reconocido en guías de la AEAT; ello justificaría una discriminación positiva coherente con la función social de la sociedad laboral.²¹⁶
- Simplificación de calificación e inscripción. Racionalizar la doble carga registral (mercantil y administrativa) derivada de la LSLP para reducir tiempos y costes de cumplimiento.²¹⁷
- Emprendimiento, formación y apoyo empresarial. Integrar la sociedad laboral en programas de emprendimiento y escalado (financiación paciente, asesoramiento, internacionalización), según las agendas europea y nacional.²¹⁸
- Alianzas para digitalización, innovación e internacionalización. Movilizar instrumentos financieros y de compras públicas con criterios sociales para acelerar adopción tecnológica e inserción internacional.²¹⁸

En definitiva, la sociedad laboral es una herramienta jurídica y organizativa robusta, alineada con sostenibilidad, justicia económica y democracia interna. Su promoción

²¹⁴ Consejo de la UE, Recomendación 27-11-2023 (agenda de refuerzo para la economía social).

²¹⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social (España), Estrategia Española de Economía Social 2023–2027

²¹⁶ Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas, y AEAT, Manual Sociedades 2024/2025 (tipo 20 % sobre resultados cooperativos; referencias operativas de cumplimentación).

²¹⁷ Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP), arts. 4–6 (calificación y registro administrativo además del mercantil).

²¹⁸ Comisión Europea, COM (2021) 778 final (palancas para emprendimiento, digitalización e internacionalización de la economía social).



responde no solo a razones de equidad y cohesión, sino también a una lógica de eficiencia sistémica a largo plazo en un capitalismo en transformación.

6. CONCLUSIONES

El análisis desarrollado a lo largo de este Trabajo Fin de Grado permite afirmar, con base jurídica, económica y organizativa sólida, que la sociedad laboral constituye una figura societaria singular y valiosa dentro del Derecho mercantil español. No es un “apéndice” del régimen general, sino una sociedad de capital especial sometida a reglas propias orientadas a preservar la primacía del trabajo estable en la titularidad y en la gobernanza. Este diseño normativo —construido sobre la Ley 44/2015— conforma un modelo híbrido donde capital y trabajo se articulan bajo un principio de equilibrio que tiene reflejo en la composición del capital, la transmisibilidad de las participaciones, la estructura de los órganos de administración y determinadas cautelas financieras.

6.1. Principales hallazgos del estudio

Primero, la comparación con las sociedades capitalistas (S.A. y S.L.) evidencia una diferencia estructural: mientras el poder societario en el régimen general se proporcionaliza por capital, en la sociedad laboral se condiciona por reglas que aseguran la mayoría laboral en la propiedad y límites a su concentración, así como por un régimen de transmisión que prioriza la continuidad del control en manos de socios trabajadores. Estas piezas —derechos de adquisición preferente, clases de participaciones y proporcionalidad en el consejo— no son accesorios, sino mecanismos configuradores del tipo.

Segundo, el régimen fiscal no crea un tipo reducido de Impuesto sobre Sociedades específico para las sociedades laborales, pero sí incorpora instrumentos de fomento y de consolidación patrimonial (bonificación del 99 % en ITP-AJD en supuestos tasados; amortización acelerada durante los cinco primeros años; reserva especial obligatoria), cuyo alcance y límites han sido expuestos críticamente en el trabajo.

Tercero, en el plano organizativo, el modelo presenta fortalezas contrastadas (implicación del socio-trabajador, estabilidad del empleo y arraigo territorial) y debilidades operativas (menor atracción de capital externo, exigencias de cumplimiento y profesionalización), que no lo deslegitiman, pero reclaman políticas de fomento y visibilidad acordes con su función económica y social.

Finalmente, la jurisprudencia reciente —como la SAP Barcelona 441/2021— avala una lectura material del tipo: la calificación laboral no es un rótulo formal sino un estatus dinámico que exige la concurrencia efectiva (y verificable) de los requisitos que definen la



mayoría laboral. Este estándar refuerza la seguridad jurídica del modelo y disuade usos desviados.

6.2. Cumplimiento de los objetivos del trabajo

El objetivo general —analizar comparadamente los modelos capitalista y laboral en sus dimensiones jurídica, fiscal y organizativa— se ha alcanzado de forma plena y coherente. En concreto:

- i. Se ha ofrecido una caracterización normativa sistemática de ambos tipos, explicitando los elementos configuradores que distinguen a la sociedad laboral (mayoría laboral, límites de concentración, régimen de transmisión y proporcionalidad orgánica);
- ii. Se ha desarrollado una evaluación crítica de ventajas (alineación de incentivos, estabilidad del empleo, arraigo territorial) y límites (escala, financiación, complejidad de cumplimiento), ponderadas en términos de eficiencia y legitimidad;
- iii. Se ha realizado una sistematización del régimen fiscal, precisando su alcance real (bonificaciones, amortización acelerada, reserva especial) y las tensiones comparadas con otras figuras de economía social; y
- iv. Se ha efectuado la traslación práctica del análisis mediante referencias jurisprudenciales y de política pública, ubicando a la sociedad laboral dentro del ecosistema de la economía social y extrayendo criterios operativos para la toma de decisiones.

Además, el trabajo aporta propuestas propositivas orientadas a la alineación de incentivos (fiscales, financieros y de gobernanza) y a la coherencia del sistema de fomento, contribuyendo tanto al debate doctrinal como al diseño de políticas públicas y a la praxis empresarial.

6.3. Propuestas de mejora y líneas de investigación futuras

A la vista de los resultados obtenidos, propongo un conjunto integrado de actuaciones orientadas a preservar la identidad participativa de la sociedad laboral y, al mismo tiempo, remover los cuellos de botella que hoy limitan su escala y atractivo. En el plano económico, resulta prioritario reforzar los incentivos a la capitalización estable mediante instrumentos de financiación paciente —incluidos préstamos participativos y esquemas de coinversión público-privada—, acompañados de estímulos a la profesionalización (deducibilidad o bonificación de programas de dirección, gobierno y digitalización) y de líneas finalistas para el salto de escala e internacionalización. Este paquete debe diseñarse con condicionalidad explícita —gobernanza verificada,



transparencia informativa y empleo estable— y con indicadores de resultado que permitan evaluar su efectividad (apalancamiento sostenible, inversión/ventas, consolidación del empleo y apertura de mercados).

Junto a ello, considero imprescindible una simplificación regulatoria que reduzca el coste de cumplimiento sin diluir las garantías estructurales del tipo. La coordinación efectiva entre el Registro Mercantil y el Registro Administrativo de Sociedades Laborales, la estandarización y digitalización de los procedimientos de calificación y verificación periódica, y la introducción de una cláusula de proporcionalidad regulatoria para pymes de reciente calificación mejorarían sensiblemente la operativa. En el mismo sentido, conviene valorar ajustes normativos puntuales —quirúrgicos— en materia de transmisión y gobierno: afinamiento de plazos y procedimientos del derecho de adquisición preferente en operaciones estratégicas y precisión operativa del art. 12 LSLP para contextos con entrada de capital no trabajador, de modo que se eviten bloqueos minoritarios sin comprometer la mayoría laboral, los límites de concentración ni la proporcionalidad representativa.

El fortalecimiento de la profesionalización y del buen gobierno constituye una tercera línea de actuación. Recomendando programas ad hoc de formación directiva para socios-trabajadores en estrategia, finanzas corporativas, cumplimiento y transformación digital; la implantación de cláusulas estatutarias de transparencia, información periódica y evaluación del órgano de administración, así como mecanismos de rotación ordenada en los cargos; y la incorporación compatible de talento externo —consejeros o directivos independientes— sujeta a salvaguardas claras de la mayoría laboral. Paralelamente, es preciso mejorar la visibilidad y normalización institucional del modelo en los programas públicos de emprendimiento y transferencia universidad-empresa, en la contratación pública responsable —mediante criterios que reconozcan la gobernanza participativa, el arraigo territorial y la estabilidad del empleo— y en su posicionamiento en cadenas de valor de proximidad a través de alianzas sectoriales, sellos de gobernanza y catálogos que faciliten su identificación por financiadores y compradores.

Además, se propone una agenda académica y de datos orientada a política basada en la evidencia. Algunas prioridades son: i) medir el impacto territorial y demográfico de las sociedades laborales en términos de fijación de población, densidad empresarial local y articulación de cadenas de valor; ii) profundizar en el comparado europeo con figuras afines de economía social para identificar buenas prácticas transferibles y opciones de convergencia normativa; iii) analizar, con diseños cuasi-experimentales y paneles empresariales, la relación entre participación, productividad, innovación y resiliencia según tamaño y sector; y iv) evaluar los efectos de distintos esquemas fiscales en el contexto de



las transiciones verde y digital y del nuevo marco internacional, con especial atención a la inversión, la calidad del empleo y la supervivencia empresarial.

En conclusión, las medidas aquí propuestas persiguen un equilibrio exigente: mantener intacto el núcleo identitario de la sociedad laboral —mayoría laboral efectiva, límites de concentración y reglas de transmisión— mientras se crean condiciones reales para crecer, profesionalizarse y competir. A mi juicio, esta combinación de financiación paciente con condicionalidad de buen gobierno, simplificación regulatoria proporcionada, profesionalización verificable y evaluación empírica continua es la vía más sólida para que la sociedad laboral deje de ser percibida como un nicho y se consolide como opción de primer orden en la empresa del siglo XXI.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alemania. (1976). *Mitbestimmungsgesetz (Ley de Cogestión)*, de 4 de mayo de 1976.
- Andreu Martí, M. d., & Escuin Ibáñez, I. &. (2017). *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- Andreu Martí, M. M. (2016). *Significado y particularidades de la sociedad laboral del siglo XXI*. Obtenido de CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa: <https://ciriec.es/wp-content/uploads/2016/10/COMUN059-PONENT9-ANDREU-MART%C3%8D-ok.pdf>
- Argentina. (2001). *Decreto 1406/2001, de 4 de noviembre, sobre sociedades laborales*. Obtenido de Boletín Oficial de la República Argentina: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1406-2001-69722>
- Argentina. (2015). *Anteproyecto de Ley Federal de Cooperativas y Mutuales*. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social Argentino: <https://cgcy.org.ar/anteproyecto-de-la-ley-federal-de-cooperativas-y-mutuales-impulsado-por-el-inaes/>
- Bolivia. (2013). *Ley N° 356, de 11 de abril, de Cooperativas*. Obtenido de Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia: https://www.afcoop.gob.bo/wp-content/uploads/2017/06/Ley_general_de_cooperativas_y_reglamentacion.pdf
- Brasil. (2016). *Documentación de la Secretaría Nacional de Economía Solidaria (SENAES)*. Obtenido de Ministério do Trabalho: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/economia-solidaria>
- Braudel, F. (1979). *La dinámica del capitalismo*. Obtenido de Alianza Editorial: <https://historiadeeuropacontemporenea.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/12/fernand-braudel-la-dinamica-del-capitalismo.pdf>



- Calvo Ortega, R. (2011). *Problemas actuales de la economía social, en particular, de las sociedades participativas*. Obtenido de Pecvnia, núm. 12 (enero-junio, 2011), pp. 209-2018.
- Chaves Ávila, R. &. (2018). *La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria*. Obtenido de CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 93, Agosto 2018, pp. 5-50: https://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/CIRIEC_9301_Chaves_Monzon.pdf
- Chaves Ávila, R., Monzón, J. L., & Galán Peláez, J. &. (2019). *La economía social en España en cifras*. Obtenido de Editado por CIRIEC-España: https://ciriec.es/wp-content/uploads/2024/05/CIRIEC_ES_cifras_2019.pdf
- Colombia. (1991). *Ley 10/1991, de 21 de enero, sobre Empresas Asociativas de Trabajo*. Obtenido de Diario Oficial de Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2768>
- Colombia. (1992). *Decreto 1100/1992, de 1 de julio, de desarrollo de la Ley 10/1991*. Obtenido de Diario Oficial de Colombia: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77345>
- Comisión Europea. (2021). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones*. Obtenido de Plan de Acción Europeo para la Economía Social 2021–2027: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12743-Plan-de-accion-de-la-UE-para-la-economia-social_es
- Comisión Europea. (2021). *Plan de Acción Europeo para la Economía Social (COM(2021) 778 final, 9-12-2021)*. Obtenido de Bruselas: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12743-Plan-de-accion-de-la-UE-para-la-economia-social_es
- Consejo de la Unión Europea. (2023). *Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social*. Obtenido de «DOUE» núm. 1344, de 29 de noviembre de 2023, páginas 1 a 18: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2023-70052>
- Costa Rica. (1994). *Ley 7407/1994, de 3 de mayo, sobre Sociedades Anónimas Laborales*. Obtenido de Sistema Costarricense de Información Jurídica:



https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=25039&nValor3=80902&strTipM=TC

Costa Rica. (s.f.). *Ley 7668/1997, de 8 de abril, modificativa de la Ley 7407*. Obtenido de Sistema Costarricense de Información Jurídica:

https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=29966&nValor3=31660&strTipM=TC

España. (1978). *Constitución Española*. Obtenido de BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

España. (1986). *Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales*. Obtenido de BOE núm. 101, de 28 de abril de 1986.: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1986-10626>

España. (1995). *Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada*. Obtenido de BOE núm. 71, de 24 de marzo de 1995: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7240>

España. (1997). *Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales*. Obtenido de BOE núm. 72, de 25 de marzo de 1997: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-6258>

España. (2010). *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital*. Obtenido de BOE núm. 161, de 3 de julio de 2010: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-10544>

España. (2011). *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social*. Obtenido de BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-5708>

España. (2014). *Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades*. Obtenido de BOE núm. 288, de 28 de noviembre de 2014: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>

España. (2015). *Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*. Obtenido de BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2015: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11071>

España. (2020). *La economía social en España*. Obtenido de Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES): <https://www.cepes.es/files/publicaciones/120.pdf>



- España. (2023). *Estadística de Sociedades Mercantiles (SM)*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/SM1223.htm>
- España. (2024). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Obtenido de Estadísticas de sociedades laborales registradas: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/LAB/welcome.htm#
- España. (2025). *Economía social en España*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/es/sobre-economia-social/es-espana/index.html>
- Estados Unidos. (2025). *US Federation of Worker Cooperatives*. Obtenido de Democracy at Work Institute: <https://institute.coop/>
- Fernández Sahagún, M. S. (2020). *La sociedad laboral: Estatuto jurídico de socios y trabajadores y administradores*. Obtenido de XVII Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social y Cooperativa : <https://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/09/COMUN-107-TT-FERNANDEZ-SAHAGUN.pdf>
- Fernández Sahagún, M. S. (2021). Particularidades de la sociedad laboral como sociedad mercantil especial. Comentario de la Sentencia 441/2021 de la Audiencia Provincial de Barcelona, 20 de enero 2021. *Legalteca, núm. 63. Editorial Aranzadi*.
- Francia. (2014). *Loi n° 2014-856, du 31 juillet, relative à l'économie sociale et solidaire*. Obtenido de Journal Officiel de la République Française: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029313296>
- Iberdrola. (2023). *Informe integrado anual e información ESG 2023*. Obtenido de <https://www.iberdrola.com/accionistas-inversores/informacion-operativa-financiera/informes-anuales/informe-integrado-esg/>
- Inditex. (2023). *Memoria Anual 2023*. Obtenido de https://static.inditex.com/annual_report_2023/es/Memoria_Anual_Grupo_Inditex_2023.pdf
- Jensen, M. &. (1976). *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*. Obtenido de Journal of Financial Economics, V. 3, No. 4, pp. 305-360: <https://www.sfu.ca/~wainwrig/Econ400/jensen-meckling.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Resolución A/RES/70/1, aprobada el 25 de septiembre de 2015: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf



- Parlamento Europeo; Consejo de la Unión Europea; Comisión Europea. (2017). *Proclamación interinstitucional sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017/C 428/09)*. Obtenido de Diario Oficial de la Unión Europea, C 428, 13-12-2017: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017C1213(01)&from=EN)
- Parlamento Europeo; Consejo de la Unión Europea; Comisión Europea. (s.f.). *Proclamación interinstitucional sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017/C 428/09)*. Obtenido de).
- Refkin, J. (2011). *La tercera revolución industrial*. Barcelona: Paidós.
- Reino Unido. (2014). *Finance Act 2014*. Obtenido de UK Public General Acts: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/26/contents>
- Repsol. (2023). *Memorial Anual* . Obtenido de <https://www.repsol.pe/content/dam/repsol-paises/pe/joaa-2024/MEMORIA%20ANUAL%20REPSOL-2023.pdf>
- RUBio, M. A. (2024). *El régimen tributario de las empresas de la economía social. Fundamentos y cuestiones actuales*. Obtenido de Colección Fiscalidad. Dykinson: <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/16863/R%E9gimen%20tributario%20de%20las%20empresas%20de%20la%20econom%EDa%20social%20.pdf?sequence=1>
- Singer, P. (2022). *Introdução à Economia Solidária*. Obtenido de Fundação Perseu Abramo: <https://fpabramo.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Introducao-economia-solidaria-WEB-1.pdf>
- Stiglitz, J. (2012). *El precio de la desigualdad*. Madrid: Taurus.
- Venezuela. (2000). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Obtenido de Gaceta Oficial Extraordinaria núm. 5453: <https://www.saren.gob.ve/wp-content/uploads/2025/01/GO-24032000-5453.pdf>
- Venezuela. (2012). *Leyes Orgánicas del Trabajo*. Obtenido de Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela: <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/decreto-n0-8938-mediante-el-cual-se-dicta-el-decreto-con-rango-valor-y-fuerza-de-la-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-20211109135532.pdf>
- Weber, M. (2002). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Alianza Editorial.