



Universidad de Valladolid

CAMPUS DE PALENCIA

UVa

**PA
LEN
CIA**

TRABAJO FIN DE GRADO

***RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE
LOS SOCIOS INDUSTRIALES EN LA SOCIEDAD
COLECTIVA.***

***DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CON EL ESTATUTO
JURÍDICO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LA
SOCIEDAD LABORAL***

Autor

Juan Carlos Perry Mediano

Director

Alejandro Francisco Fernández

Facultad de Ciencias del Trabajo

Curso 2020-21



**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

ÍNDICE

| | |
|--|---------|
| 1.- INVENTARIO DE ABREVIATURAS | Pág. 4 |
| 2.- EXORDIO..... | Pág. 5 |
| 2.1.-Razón de la elección del trabajo..... | Pág. 5 |
| 2.2.- Metodología..... | Pág. 11 |
| 3.- IDENTIFICACIÓN DE LAS CUESTIONES OBJETO DEL ESTUDIO.... | Pág. 13 |
| 3.1.- Formas jurídicas de empresa/sociedad..... | Pág. 13 |
| 3.2.- Empresario Social o Colectivo..... | Pág. 18 |
| 3.3.- Tipificación de la Sociedad Colectiva..... | Pág. 19 |
| 3.3.1.- Descripción General..... | Pág. 19 |
| 3.3.2.- Ventajas y desventajas de la Sociedad Colectiva..... | Pág. 27 |
| 3.3.3.- Observaciones y conclusiones a este ítem | Pág. 28 |
| 3.4.- Tipificación de la Sociedad Laboral..... | Pág. 33 |
| 3.4.1 Ventajas y desventajas de la sociedad laboral | Pág. 43 |
| 4.- ESBOZO Y ENJUNDIA DEL TRABAJO..... | Pág. 45 |
| 4.1.- Encuadramiento de los socios trabajadores en las diferentes Sociedades..... | Pág. 48 |
| 4.2.- El régimen laboral y de seguridad social de los Socios Industriales en la sociedad colectiva..... | Pág. 50 |
| 4.3.- Estatuto jurídico de los socios trabajadores en la sociedad laboral... | Pág. 52 |
| 4.4.- Diferencias y similitudes entre el régimen laboral y de seguridad social de los socios industriales en la sociedad colectiva con el yo/2015. jurídico de los socios trabajadores en la sociedad laboral... | Pág. 56 |
| 5.- CONCLUSIONES..... | Pág. 66 |
| 6.- BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS. NORMATIVAS (LEGISLACIÓN) CONSULTADA..... | Pág. 73 |
| 6.1.- Bibliografía | Pág. 74 |
| 6.2.- Legislación | Pág. 74 |
| 6.3.- Jurisprudencia | Pág. 74 |
| 6.4.- Internet | Pág. 74 |

1.- INVENTARIO DE ABREVIATURAS

- EPA Encuesta de Población Activa
- INE Instituto Nacional de Estadística
- ERTE Expediente de Regulación de Empleo
- ICO Instituto de Crédito Oficial
- ATA Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos
- SLL Sociedad de Régimen Limitada Laboral
- RDL Real Decreto Ley
- EE. PP. Entidades Públicas
- CC.AA. Comunidades Autónomas
- C.Co. Código de Comercio
- CC Código Civil
- SAU Sociedad Anónima Unipersonal
- SRLU Sociedad de Responsabilidad Limitada Unipersonal
- SLL Sociedad Limitada Laboral
- CE Constitución Española
- S. Coop. Sociedad Cooperativa
- CIF Código de Identificación Fiscal
- RRM Reglamento del Registro Mercantil
- RETA Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
- RGSS Régimen General de la Seguridad Social
- FOGASA Fondo de Garantía Salarial
- STSJ Sentencia Tribunal Superior de Justicia
- REC Recurso
- LSC Ley de Sociedades de Capital
- LSLP Ley de Sociedades Laborales y Participadas
- ITPyAJD Impuesto de Trasmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados
- IS Impuesto de Sociedades
- PYME Pequeña y Mediana Empresa
- ERE Expediente de Regulación de Empleo
- LO Ley Orgánica
- RDLG Real Decreto Legislativo
- TGSS Tesorería General de la Seguridad Social

2.- EXORDIO

2.1.-RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TRABAJO.

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

| COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG) |
|---|
| 1. Competencias instrumentales: |
| <ul style="list-style-type: none">✓ CG.1. Capacidad de análisis y síntesis.✓ CG.2. Capacidad de organización y planificación.✓ CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa.✓ CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera.✓ CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio.✓ CG.6. Capacidad y gestión de la información.✓ CG.7. Resolución de problemas.✓ CG.8. Toma de decisiones. |
| 2. Competencias personales: |
| <ul style="list-style-type: none">✓ CG.9. Trabajo en equipos.✓ CG.10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.✓ CG.11. Trabajo en contexto internacional.✓ CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales.✓ CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.✓ CG.14. Razonamiento crítico.✓ CG.15. Compromiso ético. |
| 3. Competencias sistemáticas: |
| <ul style="list-style-type: none">✓ CG.16. Aprendizaje autónomo.✓ CG.17. Adaptación a nuevas situaciones.✓ CG.18. Creatividad.✓ CG.19. Liderazgo.✓ CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor.✓ CG.21. Motivación por la calidad.✓ CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales. |

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

1. Competencias disciplinares (saber)

- ✓ CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- ✓ CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.
- ✓ CE.3. Organización y dirección de empresas.
- ✓ CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos.
- ✓ CE.5. Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social.
- ✓ CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.
- ✓ CE.7. Historia de las relaciones laborales.
- ✓ CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- ✓ CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales.
- ✓ CE.10. Economía y mercado de trabajo.
- ✓ CE.11. Políticas sociolaborales.
- ✓ CE.12. Contabilidad y Análisis Contable.

2. Competencias profesionales (saber hacer):

- ✓ CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- ✓ CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
- ✓ CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- ✓ CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- ✓ CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- ✓ CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de las estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- ✓ CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
- ✓ CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas.
- ✓ CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- ✓ CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.
- ✓ CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- ✓ CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y

protección social complementaria.

- ✓ **CE.25.** Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.
- ✓ **CE.26.** Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- ✓ **CE.27.** Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- ✓ **CE.28.** Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social en el ámbito laboral.
- ✓ **CE.29.** Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
- ✓ **CE.30.** Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- ✓ **CE.31.** Capacidad para procesar documentación administrativa contable.

3. Competencias académicas:

- ✓ **CE.32.** Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- ✓ **CE.33.** Capacidad de interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
- ✓ **CE.34.** Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- ✓ **CE.35.** Aplicar los conocimientos a la práctica.
- ✓ **CE.36.** Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

En virtud de lo descrito, teniendo como estandarte los estudios realizados en la disciplina del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es indudable que nuestro campo de actuación, por antonomasia, es la relación existente, entre el empleador y el trabajador en el seno de la empresa. El mundo del Derecho Mercantil es parte de nuestro saber. De ahí, mi interés por conocer más afondo ese mundo, un tanto desconocido en nuestros días, como son las sociedades colectivas y, saber su ubicación en la actualidad social y mercantil de una España tocada en la línea de flotación por una crisis socio sanitaria, que ha producido un agujero muy grande en nuestro ya, de por sí, tejido industrial delicado.

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

Según el economista Fernando Faces, profesor de San Telmo Business School, en su nueva entrega de Food Shoppers, el programa audiovisual de Food Retail:” *España saldrá de la crisis en el año 2023; tiempo de supervivencia y transformación*”. Este ilustre economista pronostica una crisis que se prolongará, como mínimo, hasta bien entrado el año 2023, pues nuestra estructura económica es muy sensible a este tipo de trances al depender tanto del turismo y de la hostelería. A mi humilde entender, creo que tardaremos tiempo en conocer las consecuencias reales de los momentos que estamos viviendo y poder cuantificar, económicamente, mediante el índice demoledor del Producto Interior Bruto, el escarnio que ha supuesto para nuestra economía la pérdida de tantísimo empleo, el cierre de numerosas PYMES, la fuga de cerebros, los escasos emprendedores que se atreven a poner en marchas sus ideas por falta de ayudas, los trabajos precarios...etc. Sobre este concreto asunto, dotaré a este trabajo de una serie de datos relevantes, que atestiguan lo dicho. Pero antes, el deseo revelado, de aprender más sobre las sociedades colectivas. No ha sido lo único que me ha movido a elegir este ambicioso tema. Si cierto es que, las sociedades colectivas, podemos decir familiarmente, que se encuentran en desuso, (ya veremos porqué), las sociedades laborales pueden ser el eslabón perdido de esa cadena que lleve al emprendedor, aletargado y al que se debe de potenciar, a alejarse de la mentalidad reinante de que, la seguridad y el futuro laboral lo concede un contrato de trabajo por cuenta ajena, e introducirse en el mundo empresarial y autónomo, con el riesgo que ello conlleva, por supuesto, no se puede negar esa evidencia, pero con la posibilidad creativa de ser tu propio jefe y dueño de tu propia empresa y de tu tiempo, materializando tu idea de negocio. Este tipo de sociedades, las laborales, han entrado en nuestra sociedad desplazando del mercado a las sociedades colectivas. Aunque su auge es directamente proporcional al detrimento de las sociedades colectivas, creo no equivocarme, tras el estudio realizado, que, estas últimas son la base filosófica de la existencia de las primeras y, es por ello, mi interés en trabajar, desgranando el régimen laboral y de seguridad social de los socios industriales en la sociedad colectiva y establecer las diferencias y similitudes existentes con el estatuto jurídico de los socios trabajadores en la sociedad laboral.

Dicho lo cual, y antes de pasar a otro epígrafe, significar unos datos que hablan por sí solos, plasmando la realidad que estamos viviendo a nivel social, económico, financiero, con el fin de hacernos una idea de cómo está nuestro País y como puede, un tipo de sociedad determinada, hacer que nuestro tejido industrial se dote de Pymes, que a la postre, (junto con los trabajadores autónomos individuales) es la base de la supervivencia económica y social de nuestra sociedad.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) difundida por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en “*España se ha destruido 622.600 empleos y la tasa de paro aumentó hasta el 16,13% en este momento coyuntural de crisis sociosanitaria derivada de la pandemia generada por la COVID 19. El mercado de trabajo recibió un duro golpe en 2020. El año acabó con 622.600 puestos de trabajo destruidos y 527.900 desocupados más, la cifra total llegó hasta los 3,71 millones de parados, Y la tasa de desempleo, como ya se ha referido, ha acabado en el 16,13%. El empleo todavía no se había*

recuperado de la crisis financiera y la Gran Recesión. Estaba ya cerca, pero el coronavirus truncó la llegada a la meta y ha vuelto a poner a España frente a la dura realidad de la que es una de las principales asignaturas pendientes de la democracia española: el mercado laboral, que desde 1980 tiene una tasa media de desempleo del 16,5%.”

No obstante, ninguno de estos datos del mercado de trabajo puede deslindarse de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), ni de las ayudas a autónomos, que ha evitado un hundimiento de las impresionantes dimensiones alcanzadas entre 2009 y 2013. El dinero público (unos 35.000 millones solo en estas medidas, a las que habría que sumar otras como los avales del ICO, según los datos obtenidos de la página web del Ministerio de Asuntos Económicos del Gobierno de España, <https://mineco.gob.es>) ha logrado frenar la caída.

La duda existencial para el mundo laboral de nuestro País es saber cuántos, de los que todavía están afectados por un ERTE, van a poder volver a su puesto de trabajo u otro empleo en un corto espacio de tiempo. Esto será la verdadera vara de medir de la recuperación, todavía lejana. Como nos dice la revista económica libremercado.com “Ha sucedido en todas las crisis económicas habidas, el derrumbamiento laboral entró por la puerta grande del empleo temporal. En apenas unas semanas la afiliación a la Seguridad Social se hundió en un millón de afiliados y ese golpe llegó por los contratos eventuales. Esta caída ha sido la brecha por la que se ha colado la destrucción de casi dos de cada tres empleos asalariados desaparecidos (algo más de 600.000).” (2)

“Esa temporalidad es la que explica la sobreactuación a los shocks económicos del mercado laboral español”, apunta Raymond Torres, director del panel de coyuntura de Funcas, “Incluso con los ERTE, la reacción ha sido mayor que en Europa y es porque hay un colectivo que no se ha beneficiado: los eventuales. La temporalidad magnificó el impacto inicial y ahora rebote”.

Sin entrar en el fondo, pues no es objeto de este trabajo, pero como considero que merece un apunte, me hago eco de esa frase tan extendida por los medios de difusión...” El teletrabajo ha llegado para quedarse. “(Regulado por el RDL 28/2020, de 22 de septiembre sobre trabajo a distancia) pues esta nueva forma de entender el trabajo es uno de los motivos por el cual, nuestra sociedad, ha evitado un descalabro mayor del empleo, por el duro golpe de la pandemia. Aunque con algunas dificultades, muchas empresas han logrado mantener cierto nivel de actividad gracias a que sus empleados han podido trabajar a distancia, a pesar de las restricciones de movilidad establecidas en el confinamiento. Y esto se refleja también en la abundante estadística de la EPA que revela que “aproximadamente uno de cada 10 ocupados ha trabajado desde su casa más de la mitad de los días a la semana” (3).

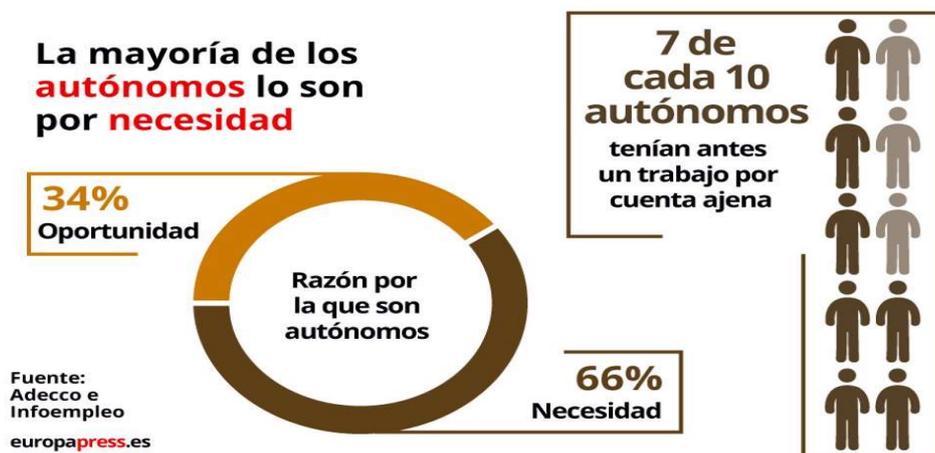
Encuesta de Población Activa facilitado por la página web del INE. www.ine.es

(2) *Revista Económica libremercado (<https://www.libremercado.com>).*

(3) *Encuesta de Población Activa*

Pero ni tan siquiera esta nueva figura para nuestro régimen laboral, el teletrabajo, ha evitado el preocupante escenario de que, 1,2 millones de los hogares españoles tengan todos sus miembros en paro, traduciéndose, este escabroso dato, a su vez, en 609.900 hogares en los que no llegan ingresos. Y si hablamos de los autónomos, la situación económica provocada por la Covid-19 en 2020 ha sido demoledora. “Uno de cada tres autónomos ha señalado que sus pérdidas en 2020 fueron superiores a 30.000€ y dos millones de trabajadores por cuenta propia cifraron sus pérdidas en más de 15.000€, según se desprende es "fundamental" para no cerrar su negocio ante la actual situación. En 2020 uno de cada tres autónomos, del último barómetro” (“situación autónomos” realizado por la Federación Nacional de las Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA) (4). Este barómetro facilitado por la ATA apunta que, “el 50,2% de los trabajadores por cuenta propia solicitaron el cese de actividad extraordinario u ordinario en algún momento de 2020. Además, el 72% ha resaltado que poder cobrar esta prestación el 35,6%, ha solicitado algún tipo de financiación, ya sea a través de los créditos ICO o a través de entidades privadas”. El barómetro también destaca que “casi el 40% de los autónomos que tienen trabajadores han solicitado un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) o tiene previsto hacerlo para poder seguir con su actividad. La pensión media de los autónomos ha crecido un 29,7% en los últimos diez años, hasta los 686€, por encima del aumento del 21,2% experimentado por la pensión media del Régimen General en este mismo periodo”.

Por último, a la hora de poner en marcha un negocio, la mayor parte de los autónomos consideran los ahorros y el capital propio la fuente principal con un 68%. (5)



La finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez la participación de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con el mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución, es una preocupación constante de nuestra sociedad.

(4) Asociación Trabajadores Autónomo. Federación Nacional (ATA). Estadísticas Seguridad Social

(5) Los datos recogidos en este apartado proceden del INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

Con todos estos datos ya nos podemos apresurar a decir que, bajo la máxima extendida que la unión hace la fuerza, una posibilidad real que tienen esos colectivos descritos para abandonar la lacra del paro, es aventurarse en el mundo de las sociedades, tanto colectivas como laborales, como forma de aplicar la innovación que florece en ellos, cristalizar sus conocimientos y virtudes, paliar los dañinos efectos que produce la falta de uno de los pilares fundamentales de la vida, el trabajo, y por ende la economía, lograr que el tejido industrial del País renazca y, todo ello, al cobijo de una más que aceptable inversión económica.

2.2.- METODOLOGÍA.

En cuanto al método de trabajo ejecutado, quiero recalcar el precedente análisis realizado sobre la situación crítica de nuestra economía y por ende de nuestro mundo laboral y empresarial. Por ello, una vez pincelado con datos objetivos, la coyuntura socio económica por la que estamos pasando, derivado de la tremenda repercusión de la pandemia en las empresas, en el tejido industrial y en el mercado laboral, vamos a estudiar, como medio para salir de esta crisis, las diferentes formas jurídicas que pueden adoptar las empresas españolas, determinando un espacio a parte dedicado al empresario social o colectivo, hilo conductor que nos llevará a establecer tres grandes bloques bien diferenciados, donde examinaremos dos tipos de sociedades, que pueden llegar a ser las catapultas que saquen a nuestra economía de su grave situación, mediante la generación de riqueza y empleo. En la primera unidad efectuaré un exhaustivo estudio de lo que son las sociedades colectivas, de donde provienen, (pues saber de dónde venimos es imprescindible para saber a donde tenemos que ir), sus características e idiosincrasia, tipología de socios, su repercusión en el mercado laboral y en el tejido industrial de España. Conoceremos sus pros, pero sin eludir ni un ápice sus contras, que también hay que tenerlas en cuenta, para por último profundizar en su régimen laboral y de seguridad social de un de los tipos de socios, los socios industriales, sin olvidarnos de esa cruda realidad que nos dice que, en el actual mercado empresarial han dejado de ser útiles este tipo de sociedades.

En un segundo apartado analizaremos las sociedades laborales, también nos introduciremos en su evolución histórica, sus peculiaridades, entrando de lleno en uno de los tipos de socios de estas sociedades, los socios industriales o socios trabajadores, para terminar, examinando el por qué hoy en día este tipo de sociedades son las que pueden ayudar a sacar nuestra maltrecha economía de la situación desfavorable en la que se encuentra, eso sí, como ya adelanté, en menoscabo de las antecesoras sociedades colectivas. Y, por último, una vez conocedores de ambos tipos de sociedades, estableceremos la diferencia existente entre el socio industrial de la sociedad colectiva y el socio trabajador de la sociedad laboral.

No me ha sido sencillo abastecer a este trabajo de los datos precisos sobre las sociedades colectivas, toda vez que hallar hoy en día en España este tipo sociedad no es nada fácil. Ello ha levantado mi

interés y he profundizado en la esencia de este tipo de sociedad desde sus raíces, aprendiendo sobre ella en base a la máxima que “la unión hace la fuerza”. En torno a un nombre, cabeza de familia por lo general, se disponía toda una malla organizativa para hacer que la fuerza productiva se congregue en el objeto a explotar, no saliendo los beneficios del entorno creado, siendo los propios trabajadores sus jefes y dueños de la producción, del tiempo y de la economía. Por el contrario, existe abundante documentación sobre las sociedades laborales, no existiendo dificultad en dotarme de la información precisa para solventar el desenlace subsiguiente que se va a tipificar a lo largo de este trabajo.

No quisiera finalizar esta metodología sin hacer un paralelismo entre el Grado de Relaciones Laborales -RRHH y el trabajo realizado. En qué medida nuestra disciplina puede favorecer a mejorar nuestra economía. Somos profesionales del derecho laboral y al mismo tiempo, tenemos los conocimientos necesarios en el terreno del Derecho Mercantil, para postularnos como profesionales que, mediante el asesoramiento y la gestión directa, ejecutamos lo aprendido en la carrera. Así, pondremos a disposición de nuestros clientes, los medios para constituir su empresa, su sociedad, o para establecerse como autónomo, realizando la gestión integral, desde ayudar y estimular las ideas de ese emprendedor, perdido, pero repleto de ilusión para materializar su proyecto, como para la elección de la forma jurídica de su plan, realizando los trámites de su puesta en marcha, así como las contrataciones laborales que hubieran lugar, y la gestión de las ayudas ofrecidas por las Administraciones Públicas, tan necesarias para el poder cumplir con su sueño. En definitiva, nuestro colectivo se encuentra perfectamente cualificado para ser los agentes sociales que, mediante sus conocimientos y profesionalidad, dinamicen la economía del país mediante la constitución de empresas.

Para ello nos abasteceremos de los datos ofrecidos por Entidades Públicas y Privadas, de las normativas jurídicas vigentes de aplicación, complementada con la bibliográfica existente sobre la materia, así como datos objetivos emanados de la Administración competente en estos asuntos, de los datos facilitados en las diferentes noticias jurídicas relacionadas con la elemento de estudio, junto con el curso realizado de Derecho Mercantil en esa Universidad, impartido por el tutor de este trabajo, englobado dentro de la asignatura de Régimen Jurídico del Autoempleo. Todo ello nos va a permitir conocer el régimen laboral y de seguridad social de los socios industriales de la sociedad colectiva, para concluir, con las diferencias y similitudes existentes entre ese régimen y el estatuto jurídico de los socios trabajadores en las sociedades laborales.

Conclusión a este ítem:

Antes de concluir este segundo apartado, tipificado como Exordio, realizaré un análisis sobre la cuestión a examinar y, al no poderse uno abstraer de los acontecimientos sociales y económicos derivados de la pandemia, realizaré un brindis a la posibilidad favorecedora de las sociedades laborales en la esperanza de ser el medio para alcanzar el fin... *“la esperanza ve la espiga cuando nuestros ojos la semilla que se marchita...”* (Proverbio hindú). No es discutible que, hoy en día, se están

estableciendo profundos cambios en el modo de trabajar, motivado por el alto índice de desempleados, derivado de una profunda crisis económica-social-sanitaria. Empero, quiero dejar encima de la mesa esta reflexión: Tengo dudas de que la política económica de nuestro País, así como la fiscal y tributaria, sea la adecuada, porque depender tanto del sol no es lo deseable y, a prueba me remito, con la llegada de la Covid-19, nuestra principal fuente de ingreso, el turismo, ha entrado en crisis, se tambalea toda nuestra economía. Nuestro tejido industrial brilla por su ausencia. Mi parecer es que se tendría que potenciar nuestro sector primario y secundario que, a mi juicio, está abandonado, y no depender tanto del terciario.

Es posible que no esté muy desencaminado en mi parecer, pues en sintonía con esta cavilación, aparece en nuestra sociedad un cambio en la forma productiva y por consiguiente en el tejido productivo de España, incrementándose la autonomía en detrimento de la subordinación al trabajo asalariado por cuenta ajena, es decir, más trabajo por cuenta propia o autónoma y menos trabajo por cuenta ajena. Las Administraciones Públicas, realizando políticas que fomentan y estimulan el empleo y el autoempleo, así como la creación de empresas, potencian la no subordinación al empleo por cuenta ajena, apostando por las sociedades laborales y el autoempleo para generar trabajo directo e indirecto.

3.- IDENTIFICACIÓN DE LAS CUESTIONES OBJETO DEL ESTUDIO.

3.1.- FORMAS JURÍDICAS DE EMPRESA/SOCIEDAD.

Según Zoilo Pallares, Diego Romero y Manuel Herrera, *“la empresa se la puede considerar como un sistema dentro del cual una persona o grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objetivo determinado”* (6) y como nos dice María Elena Moreira, Ed. Del Cardo (Biblioteca Virtual Universal), *“toda sociedad no deja de ser un contrato, un negocio jurídico de dos o más personas que se obligan en alcanzar un objetivo o fin, integrando con sus aportaciones un patrimonio común que comparten junto con bienes muebles y/o inmuebles e industria conformando una organización dotada de entidad propia persiguiendo un ánimo de lucro”* (7). Apreciamos, de estas dos definiciones, - debiendo hacer un apunte de la existencia hoy en día, de sociedades unipersonales constituidas por un solo socio-, la diferencia entre empresa y sociedad.

(6) ZOILO PALLARES, DIEGO ROMERO Y MANUEL HERRERA. Obra. *“Hacer Empresa: Un Reto.* Ed. Fondo editorial Nueva España 2005 ISBN13: 958922900X.

(7) MARÍA ELENA MOREIRA. De la biblioteca Virtual Universal, *¿Qué es la Sociedad?* Ed. Del Cardo

Mientras la primera es un sistema que alberga a una o varias personas para realizar una o varias actividades, encaminadas a lograr un objetivo común y determinado, mediante los bienes (tangibles o intangibles) que disponen para el desarrollo de esa actividad comercial, las segundas es un contrato o pacto sostenido en la máxima latina “ANIMUS SOCIETATIS”, por el que se vinculan una o más personas para realizar un negocio jurídico, adquiriendo con ello personalidad jurídica propia. En breves apuntes trataremos en primer lugar del empresario individual, que es el que todos conocemos como esa persona física que individualmente realiza una actividad lucrativa cuya responsabilidad se extiende a su patrimonio personal. Como nos dice Sánchez Calero en el libro Instituciones de Derecho Mercantil, vol 1. Ed. Thomson Reuters Aranzadi “... este tipo de empresario actúa en la actividad económica como persona física asumiendo los riesgos de sus operaciones”

Sigamos con las Sociedades civiles, reguladas por el Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Concretamente, de esta extensa Norma, son los artículos comprendidos entre el 1665 y el 1708 los que reglamentan este tipo de sociedad. Este tipo societario no deja de ser un contrato donde los socios se vinculan para realizar una actividad. La responsabilidad de los socios por las deudas que haya podido contraer la sociedad es ilimitada, mancomunada y subsidiaria respecto a la misma. Es decir, responden con su patrimonio personal (veremos más adelante que los socios industriales no responden directamente salvo pacto en escrituras).

También regulada por el Código Civil tenemos las Comunidades de Bienes, que se constituyen por varias personas físicas que son propietarios o la titularidad de un bien o derecho indiviso (art. 392 CC). En este tipo societario sus socios pueden permanecer inactivos, mientras que en la sociedad civil se exige actividad para obtener ganancias.

Y ahora pasamos a las denominadas sociedades mercantiles, que también son un contrato por el que dos o más personas se obligan a poner un fondo común de bienes o industria con ánimo lucrativo (art. 116 del Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio). Dentro de este tipo de sociedad tenemos las denominadas PERSONALISTAS y las clasificadas como CAPITALISTAS. Dentro de las primeras tenemos las Cuentas de Participación, las Sociedades Colectivas y las Comanditarias Simples. Estas sociedades personalistas tienen como denominador común que su creación asociacionista es la aportación del socio que la va a constituir y que la cualidad de socio es transmisible.

Como sociedades de capital, tenemos las sociedades anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada reguladas por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de sociedades de Capital.

Para nuestro trabajo vamos a estudiar las sociedades mercantiles denominadas sociedades colectivas y las sociedades de capital denominadas sociedades laborales. Estas últimas sociedades se encuentran reguladas por la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Por ello las

veremos a lo largo de este trabajo, pero, no querría seguir el mismo pasando por alto las Sociedades Cooperativas, su regulación básica es la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, pero hemos de saber que dicha norma tiene carácter supletorio en las diferentes comunidades Autónomas que tienen competencia exclusiva en materia legislativa. La componen varias personas que se adhieren a la sociedad libre y voluntariamente con el fin de realizar una actividad. Pueden ser cooperativas de primer grado, las cuales se encuentran compuestas por al menos 3 socios o las de segundo grado que deberán estar constituida por lo menos por 2 cooperativas, es decir, una unión de cooperativas que tienen en común satisfacer unas necesidades y desarrollar una actividad empresarial beneficiosa.

También quiero tratar, aunque muy brevemente, esa figura que, aunque no ha dado los esperados resultados, fue creada para limitar el riesgo de los nuevos autónomos que se pretendía que se constituyeran en España. Estamos hablando del Emprendedor de Responsabilidad Limitada, que nace con la Ley de Emprendedores de 27/9/2013. Al parecer nuestros autónomos no se acogieron a este formato, aunque se limitaba su responsabilidad, en determinados momentos tipificados en la norma, cuando se contrae obligaciones de pago, protegiendo, por ejemplo, su vivienda habitual.

Mediante el siguiente cuadro sinóptico o cuadro de concepto expresaremos la idea de las diversas formas jurídicas que puede tener una empresa, sus requisitos y responsabilidad, con el fin de tomar conciencia de los diferentes tipos de empresas que existen y la ubicación dentro de las mismas de la que va a ser el centro de nuestro trabajo, las sociedades colectivas y sociedades laborales.

Formas jurídicas de la empresa (8)

| Tipo de Empresa | Nº socios | Capital | Responsabilidad | Tipos de socios |
|---|---------------|------------------------|--|---|
| Empresario Individual (Autónomo) | No hay socios | No existe mínimo legal | Ilimitada, se responsabiliza con todos sus bienes | |
| Emprendedor de Responsabilidad Limitada | 1 | No existe mínimo legal | Ilimitada con excepciones. Ley de Emprendedores de 27-9-13 (vivienda habitual) | Trabajador autónomo |
| Comunidad de Bienes | Mínimo 2 | No existe mínimo legal | Ilimitada. El socio se responsabiliza con todos sus bienes. | Propietarios |
| Sociedad Civil | Mínimo 2 | No existe mínimo legal | Ilimitada. El socio se responsabiliza con todos sus bienes | Capitalistas y/o trabajadores |
| Sociedad Colectiva | Mínimo 2 | No existe mínimo legal | Ilimitada. El socio se responsabiliza con todos sus bienes | Socios capitalistas y socios industriales |

| Tipo de Empresa | Nº socios | Capital | Responsabilidad | Tipos de socios |
|---|--|--|---|---|
| Sociedad Comanditaria Simple | Mínimo 2 | No existe mínimo legal | El socio se responsabiliza con todos sus bienes (colectivos). Limitada (comanditarios) | Socios colectivos que aportan trabajo y socios comanditarios que aportan capital |
| Sociedad de Responsabilidad Limitada S.R.L. | Mínimo 1* | Mínimo 3.000€. Hay que desembolsarlo totalmente (abrir cuenta bancaria a nombre de la sociedad como mínimo con esa cantidad) | Limitada al capital aportado en la sociedad. Los socios no responden con su patrimonio de las deudas contraídas por la sociedad | Capitalistas |
| Sociedad Limitada de Formación Sucesiva | Mínimo 1 | No existe mínimo legal | Limitada al capital aportado en la sociedad | Capitalista |
| Sociedad Limitada Nueva Empresa | Mínimo 2 Máximo 5 | Mínimo 3.000€ Máximo 120.000€ | Limitada al capital aportado en la sociedad | Capitalistas siempre personas físicas nunca jurídicas |
| Sociedad Anónima, S.A. | Mínimo 1* | Mínimo 60.000€ (Se ha de desembolsar como mínimo el 25% del valor nominal de las acciones) | Limitada al capital aportado en la sociedad | Capitalistas |
| Sociedad Comanditaria por acciones | Mínimo 2 | Mínimo 60.000€ | El socio se responsabiliza con todos sus bienes (colectivos). Limitada (comanditarios) | Socios colectivos que aportan trabajo y socios comanditarios que aportan capital. Los primeros tienen responsabilidad ilimitada y los segundos limitada |
| Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral S.L.L. | Mínimo 3** | Mínimo 3.000€ | Limitada al capital aportado en la sociedad. Los socios no responden con su patrimonio de las deudas contraídas por la sociedad | 51% trabajadores |
| Sociedad Anónima Laboral S.A.L. | Mínimo 2 | Mínimo 60.000€. 25% desembolsado. Resto en 5 años | Limitada al capital aportado en la sociedad | 51% trabajadores |
| Sociedad Cooperativa, S. Coop. | Cooperativas 1er grado: Mínimo 3 - Cooperativas 2º grado: 2 cooperativas | Mínimo fijado en los Estatutos (Las Comunidades Autónomas pueden legislar el capital mínimo) | Limitada al capital aportado en la sociedad | Trabajadores y colaboradores |
| Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado | Mínimo 3 | Mínimo fijado en los Estatutos (Las Comunidades Autónomas pueden legislar el capital mínimo) | Limitada al capital aportado en la sociedad | Trabajadores y colaboradores. Los primeros pueden ser tanto personas físicas como jurídicas, públicas o privadas, y comunidad de bienes |

| Tipo de Empresa | Nº socios | Capital | Responsabilidad | Tipos de socios |
|------------------------------------|--|--|---|---|
| Sociedades Profesionales | Mínimo 1 | Según la forma social que adopte | Limitada al capital aportado en la sociedad | Profesional con titulación universitaria oficial e inscripción en el Colegio Profesional |
| Sociedad Agraria de Transformación | Mínimo 3 | No existe mínimo legal | El socio se responsabiliza con todos sus bienes | Personas físicas titulares de un negocio o explotación agraria, ganadera o forestal. Trabajadores en esos terrenos. Personas jurídicas que desarrollen actividades agrarias |
| Sociedad de Garantía Recíproca | Mínimo 150 socios partícipes | Mínimo 10.000.000€ | Limitada al capital aportado en la sociedad | Socios partícipes PYMES (beneficiarias de su aval). Socios protectores, instituciones que aportan recursos sin derecho a garantías |
| Entidades de Capital-Riesgo | Al menos 3 miembros en el Consejo Administración | Sociedades de Capital Riesgo: Mínimo 1.200.000€. Fondos de Capital Riesgo: Mínimo 1.650.000€ | Limitada al capital aportado en la sociedad | Capitalistas inversores en actividades comerciales |
| Agrupación de Interés Económico | Mínimo 2 | No existe mínimo legal | El socio se responsabiliza con todos sus bienes | Personas físicas o jurídicas, entidades no lucrativas dedicadas a la investigación y por profesionales liberales |

* En virtud de lo dispuesto en el art. 12, del Título I, Capítulo III, Sección 1ª de la Ley de Sociedades (RDLeg 1/2010, de 2 de julio, con epígrafe “La Sociedad Unipersonal”, es la constituida por un único socio, sea persona natural o jurídica. En atención a lo establecido en el art. 19 de esa Meritoria Norma, Título II, Capítulo I, “Las sociedades de capital se constituyen por contrato entre 2 ó más personas.... En el caso de sociedades unipersonales por acuerdo unilateral”

** Art. 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas: “Las sociedades laborales se constituirán inicialmente por 2 socios trabajadores con contrato indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al 50%, con la obligación de que en un plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido de 3 socios.

3.2.- EMPRESARIO SOCIAL O COLECTIVO.

Nos dice Juan Manuel Matés-Barco que *“tenemos varios tipos de empresario en nuestro país, el empresario individual, el social, industrial, de servicio, civil, mercantil público privado y empresario aparente y empresario oculto”* (9).

De la Enciclopedia Jurídica obtenemos que *“El empresario social o colectivo es la persona jurídica que normalmente adopta la forma de sociedad. La pluralidad en nuestro ordenamiento jurídico desaparece como requisito imprescindible al contemplar las sociedades unipersonales compuestas por un solo socio (SAU Y SRLU)”* (10).

Es el art. 22 de la Carta Magna, declarando el derecho de asociación, el que concede el más amplio cobijo legal, otorgando carta blanca para la libre creación de empresarios sociales. Serán las leyes específicas las que obligarán a establecer una determinada forma social en virtud de la actividad a desarrollar, aplicando el régimen jurídico oportuno.

Alguno estudiosos de la materia denominan a este empresario como comerciante social o comerciante colectivo, por reminiscencia del Código de Comercio, entiendo, contraponiéndose al empresario individual o autónomo. Pero, debemos tener muy presente que, si todo comerciante es empresario, no todo empresario es comerciante, pues el empresario ha de tomar decisiones en la empresa como fijar objetivos y metas, controla la dirección de la organización; mientras el comerciante es dueño de un comercio de compra/venta de mercadería por dinero.

Siguiendo con esta fuente, La Enciclopedia Jurídica, obtenemos un dato significativo, *“que este tipo de empresario es una consecuencia de la racionalización de la explotación empresarial que se traduce, en el plano organizativo, con un reparto de las aportaciones a efectuar al patrimonio común, de los riesgos que conlleva la actividad empresarial, y de esta misma actividad como forma de realizar o cumplir el objetivo que se ha propuesto conseguir”*. En principio, toda actividad económica susceptible de explotación empresarial puede realizarse indistintamente por empresarios individuales o colectivos, pero hay sectores en los que solamente cabe el empresario social.

Hay que señalar que, todo empresario colectivo cuenta con un identificador propio, el CIF o código de identificación fiscal. Se trata de un código único que identifica el tipo de sociedad, mientras que el autónomo o empresario individual será el NIF, coincidente con su DNI, su identificador.

(9) JUAN MANUEL MATÉS-BARCO. *“Empresas y empresarios en España”*. Ediciones Pirámide 2019. ISBN 9788436841695

(10) Enciclopedia Jurídica: *El Empresario social*. [https.: www.encyclopedia-juridica.com](https://www.encyclopedia-juridica.com)

3.3.- TIPIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD COLECTIVA.

3.3.1.- Descripción General.

Legislación aplicable:

- Artículos 125 a 144 del Código de Comercio
- Ley 16/2007, de 4 de julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base a la normativa de la Unión Europea
- Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil.

La Sociedad Colectiva se rige por el Código de Comercio, aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1.885; y en concreto por su Libro Segundo, Título I y Sección 2ª, relativa a las compañías colectivas, “aquella sociedad en la que todos los socios, en nombre colectivo y bajo una razón social, se comprometen a participar, en la proporción que establezcan, de los mismos derechos y obligaciones”. “La sociedad colectiva girará en el tráfico jurídico con el nombre de todos sus socios, de algunos, o de uno solo, debiéndose añadir en estos dos últimos casos la expresión "y CIA" al nombre de la sociedad, y siempre deberá añadirse las abreviaturas 'S.C.' o 'S.R.C.' o las palabras Sociedad Colectiva”.

Forma societaria muy poco conocida en la actualidad ya que se utiliza muy poco este tipo de sociedad, pues al ser constituidas "intuitu personae" que lleva aparejado la responsabilidad ilimitada de los socios (art. 127 Código de Comercio), haciéndolas impropias para el tráfico comercial moderno, vamos a iniciar este apartado conociendo de dónde provienen este tipo de sociedad, para su mejor comprensión.

En un primer momento, nos vamos a hacer eco de la definición de sociedad colectiva dada por Joaquín Gutiérrez, según se recoge en www.monografia.com.

"Es la sociedad personalista dedicada, en nombre colectivo y bajo el principio de la responsabilidad personal, ilimitada y solidaria de los socios, a la explotación de una industria mercantil."

Antes, de iniciar nuestra singladura por este tipo de sociedad, detengámonos un momento en decir, que este tipo societario tiene carácter mercantil y personalista. Mercantil pues se crea mediante contrato entre dos o más personas, obligándose en poner en común bienes muebles o inmuebles, o industria, para después repartirse los beneficios obtenidos en el comercio realizado. Y, el término Personalista, se refiere a que los socios llevan la gestión de la empresa y responden de manera ilimitada de las deudas que pueda llegar a contraer la sociedad. Este tipo de sociedades, las Personalistas, dependen mucho de las habilidades de sus socios para prosperar (tanto en las Sociedades Colectivas como en Comanditarias Simples).

Evolución histórica: *(datos obtenidos en internet, monografias.com*

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTI0Mz1bLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA5NezRjUAAAA=WKE y Wikipedia)

La sociedad colectiva es una de las formas societarias más antiguas que existen. Nace en el Medievo, como perfeccionamiento social y jurídico de las comunidades hereditarias familiares. Germinan como comunidad de trabajo entre personas de una misma familia, aunque, con el paso del tiempo, admiten a personas extrañas a la consanguinidad, sin perder ni un ápice su leitmotiv, la relación de confianza, ya que es este elemento, la confianza, es el que determina el carácter personalista de la sociedad colectiva y la diferencia de la sociedad capitalista. La confianza recíproca de todos sus miembros, pues todos asumen el riesgo en común de la sociedad estableciéndose una responsabilidad compartida. ¿Nos podemos imaginar hoy en día esa confianza a ojos cerrados? No lo creo, siendo esa una de las causas que ha hecho que este tipo de sociedad esté desapareciendo.

Como se ha dicho, la primera forma de sociedad colectiva fue la Comunidad de Herederos, una comunidad familiar cerrada, basada en la aportación del capital necesario para desarrollar la actividad mercantil deseada por el patriarca, asumiendo cada socio de forma íntegra los riesgos y que esta sociedad tiene sus antecedentes en la Edad Media por lo que no nace con el Derecho Romano, como la mayoría de las sociedades, y esto se refleja en que muchas figuras de la sociedad colectiva, como razón social, patrimonio propio, responsabilidad ilimitada y solidaria, no pertenecen a la primitiva soecitas romana. Pero a pesar de ello, este tipo de sociedad medieval sirve de primera piedra para las provenientes del Derecho romano.

Claro está que todos sus componentes no han surgido desde los inicios. Pensemos en esa época tan dura del medievo, donde la vida no es fácil y, el comercio menos, pero que poco a poco, en esa asociación fueron naciendo elementos determinantes, dando la forma que en la actualidad poseen. Elementos tales como la formación jurídica de la sociedad, la comunidad de firmas, los poderes recíprocos, el patrimonio social y la responsabilidad solidaria e ilimitada.

Su lugar de origen ha sido motivo de mucha controversia, algunos dicen que fue en Italia, otros, incluso italianos, afirman que nació en comunidades europeas tanto de Italia como de Francia, España, Inglaterra y Alemania, pero nos vamos a quedar con lo que nos dice al respecto Antonio Brunetti: *“la sociedad colectiva nació en Italia en plena Edad Media, con estructura y función distintas de la soecitas romana. En su origen se componía de los miembros de la misma familia que se sentaban alrededor de una misma mesa y comían del mismo pan. Sin dejar de ser forma primitiva fue las comunidades familiares medievales, y la continuación de los hijos en los negocios del padre fallecido, constituyéndose entre ellos una especie de comunidad familiar que más tarde se convierte en una comunidad de trabajo. Su desenvolvimiento en la Edad Media se dio cuando los comerciantes se asociaron y quienes entraban en una sociedad para ejercer el comercio, eran considerados ligados por la solidaridad. Se consideraban los aportes constituían un patrimonio*

distinto y para señalar ésta separación de patrimonios, los juristas afirmaron que la propia sociedad era un corpus, es decir una persona moral". (11).

En cuanto a su nombre de sociedad colectiva, en las primeras normas francesas se empleó los de "sociedad general", "sociedad ordinaria" o "sociedad libre". Luego se unificó en "sociedad en nombre colectivo", para simplificarse con sociedad colectiva.

En cuanto a su codificación, recién en el siglo XIV en Italia se encontraba normada con la Ordenanza 1673. En España, concretamente en el fuero de Vizcaya, nacieron las ORDENANZAS DE COMERCIO DE BILBAO, por influencia del Código francés y su sociedad general. “Las Ordenanzas de Bilbao de 1737, producto de la experiencia del Consulado, fue la obra maestra legislativa del mismo. Confirmadas el 4 de agosto de 1737, son consideradas como un admirable Código de Comercio en vigor en 19 países iberoamericanos hasta bien entrado el siglo XIX, incluso después de la desaparición del Consulado” (<https://espana.leyderecho.org/ordenanzas-de-bilbao/>. Autor Juan Castillo).

Jesús Alfaro Águila-Real, en febrero de 2016 publicó (<https://almacenederecho.org/el-socio-industrial-y-su-participacion-en-el-capital-y-en-los-beneficios>): “Algunos de los más profundos análisis de las técnicas comerciales los realizaron los teólogos y su objetivo no era simplemente teórico” “Los teólogos de la Edad Moderna tenían amplios conocimientos de lo que hacían los comerciantes y trataban, a menudo, de legitimar estas prácticas. En el caso de Lessius, en particular, el contrato de sociedad y el contrato trino, que era una sociedad comercial con garantía de devolución del capital aportado con un tipo de interés fijo. El contrato trino permitió a los comerciantes financiar sus negocios y a los que tenían ahorros invertirlos de forma segura sin infringir la prohibición de la usura. La prohibición canónica de la usura no impidió el desarrollo de las actividades comerciales. Simplemente, obligó a buscar mecanismos alternativos para conducir los ahorros a las inversiones por vías distintas del préstamo con interés. Recuérdese que la prohibición de la usura iba dirigida, fundamentalmente, contra el préstamo de subsistencia, no contra las inversiones de capital en empresas.”

*“La historia de la *societas* es parte de la historia de cómo se podía asignar el dinero a su uso más productivo en una sociedad que estaba imbuida por los valores cristianos”.*

El primer código de comercio español, de 1829, recoge esta figura como la *"compañía por la cual dos o más personas se unen poniendo en común sus bienes e industria o alguno de ellos un objeto de hacer, con el fin de realizar toda clase de operaciones de comercio, bajo disposición del derecho común con las modificaciones y restricciones del Código del comercio"*.

Analizada su historia, en la actualidad del siglo XXI estas sociedades son poco utilizadas, al tener condición de personalista, regida por el Código de Comercio de 1885 sus socios siguen respondiendo de forma subsidiaria e limitada de las deudas de la sociedad.(Veremos que serán los socios capitalistas los que asuman esa deuda)

Datos procedentes de internet.- <https://www.monografia.com>

(11) ANTONIO BRUNETTI. “Tratado del Derecho de las Sociedades”. Librería El Foro, 2003. ISBN 9789871044054

Definición, según el Ministerio de Industria y Comercio del Gobierno de España: *“Sociedad mercantil de carácter personalista, en la que todos los socios, en nombre colectivo y bajo una razón social, se comprometen a participar, en la proporción que establezcan, de los mismos derechos y obligaciones, respondiendo subsidiaria, personal y solidariamente de las deudas sociales”.*

Renato López Moreno, nos dice: *“La sociedad Colectiva es la sociedad de personas por excelencia, ya que en ella encontramos la fusión perfecta del Affectio Societatis y del Ius Fraternalitatis, propios de la antigua sociedad romana, afianzada tanto en la edad media como en la moderna. Esta sociedad se enfatiza en los socios, contribuciones económicas y su responsabilidad solidaria e ilimitada frente a las deudas y obligaciones de la sociedad. Como la llamaban algunos autores italianos era la "fraterna compañía"(12)*

Descripción:

| Nº de socios | Responsabilidad | Capital | Fiscalidad | Duración | Voluntad Social | Firma social | Transmisión cualidad socio |
|-------------------|---|--|---------------------------|--|---|--------------------------------------|---|
| Mínimo dos socios | Ilimitada de todos los socios que responden de toda deuda social de forma personal y solidaria entre ellos y subsidiaria para con la sociedad | No existe mínimo legal. Se divide en participaciones | Impuesto sobre Sociedades | Plazo fijo. Cualquier prórroga requiere unanimidad de los socios | Mediante acuerdos, por mayoría de votos sin que influya los capitales | Vetada a cualquiera que no sea socio | No es posible sin el consentimiento de todos los socios |

Características:

En esta Sociedad personalista los socios componen el primer órgano decisorio, siendo el socio la causa esencial que, con la autorización del resto, se constituirá la sociedad. Este órgano determina, por consiguiente, su constitución. En este órgano se toman las medidas relativas a la constitución de la sociedad (razón social, nombramiento de administradores para la gestión de la sociedad, capital aportado, duración y otros pactos), posibles modificaciones que se puedan producir, así como, también, sancionar la labor de los gestores y administradores. Todos los socios tienen el derecho a intervenir en la gestión, dirección o administración de la sociedad, según disponen los artículos del 125 al 144 del Código de Comercio.

(12) LÓPEZ MORENO RENATO, *“La Affectio societatis en las empresas de familia”*2005

Socios: Tipos de socios (arts. 116, 125, 128 y 138 Código de comercio)

- Socios capitalistas: Los socios capitalistas aportan capital y gestionan la sociedad.
- Socios industriales: Los socios industriales solo aportarán trabajo personal. Este tipo de socio no puede participar en la gestión de la sociedad, salvo pacto en contrario, pero si participan en las ganancias de la sociedad. Sin embargo, los socios industriales no asumen compromiso en las pérdidas, salvo pacto expreso, debido a que arriesgan su trabajo, que es su aportación a la sociedad. En caso de que el contrato social guarde silencio, al socio industrial se le asignará iguales beneficios que al socio capitalista de menor participación en el capital social.

El socio industrial no podrá, al igual que los capitalistas, aplicar los fondos de la sociedad ni usar la firma social para negocios por cuenta propia, perdiendo las ganancias que obtengan de ello en beneficio de la sociedad y, respondiendo ante ella de los daños y perjuicios ocasionados. Sin embargo, mediante el sistema denominado sociedad con comercio determinado, estos socios podrán hacer, por su cuenta, cualquier operación mercantil, con tal que el negocio sea distinto al objeto la sociedad; pero si estamos ante sociedad con comercio indeterminado, para hacer los socios operaciones mercantiles por cuenta propia, deberán obtener el consentimiento de la sociedad, dado que si actúan sin él aportarán a la sociedad todas las ganancias, sufriendo ellos las pérdidas si las hubiese. En general, prohibición de competencia para con la sociedad.

En base a lo recogido en los artículos referenciados del Código de Comercio, llegamos a la conclusión que, el socio capitalista se vincula con las finanzas y la dirección, y el industrial se encuentra ligado a la operativa diaria y la estrategia, que, por consiguiente, el primero posee un perfil más directivo, el segundo un perfil más técnico. El socio capitalista aporta capital, el industrial aporta conocimiento y trabajo por lo que el capitalista cuenta con el porcentaje del capital, en base a su aportación, en tanto que el industrial comparece con la participación mínima y, es por ello que el socio capitalista participa en los beneficios y en las pérdidas, no siendo así para el socio industrial que no participa en las pérdidas y si en los beneficios.

Gestión y Administración:

Según Wikipedia, “La administración de una sociedad colectiva, desde una perspectiva estructural, puede ser legal, privativa y no privativa. Cuando exista una pluralidad de administradores, y desde una perspectiva funcional, puede darse una administración separada o conjunta.

La administración legal será de aplicación cuando los estatutos guarden silencio sobre el régimen administrativo de la sociedad actual. Este tipo de administración supone que cualquier socio es administrador, y en función de si esa administración se ejerce conjunta o separadamente, la actuación del socio habrá de ser acordada por unanimidad o tendrá que sufrir el deber de información al resto de socios, junto con la posibilidad de que estos utilicen su derecho de oposición.

En la administración privativa, un pacto expreso, o los estatutos societarios recogidos en él, nombran expresamente a un administrador para la sociedad. Señalan a una o varias personas en concreto, que

tendrán el derecho de administración de la sociedad. Se trata de un derecho intuitu unipersonal, de manera que sólo los socios concretos mencionados podrán ostentarlo, no siendo transmisible de manera unilateral.

También mediante pacto o contrato se establece la figura de uno o varios administradores (Administración no privativa). No obstante, será un cargo no vinculado a una persona en concreto, de manera que los socios podrán nombrar y destituir al administrador, dependiendo este último de las instrucciones que den los socios.

Sólo cabe analizar el sentido funcional de la administración de la sociedad colectiva partiendo de la existencia de varios administradores. Se trata de resolver la toma de decisiones por parte de una pluralidad de fuentes, y de establecer una voluntad coherente y no contradictoria de la sociedad.

Se puede pactar expresamente la administración conjunta de la sociedad. Si nada se dice, se estará a la regulación de la administración separada, figura que acepta como voluntad societaria la expresada por cualquiera de los administradores. Éstos, salvo caso de urgencia, tienen un deber de información frente al resto de administradores, y a su vez, los demás administradores podrán ejercer un derecho de oposición. Si se infringen estas reglas, la voluntad defectuosa emitida por el administrador será la voluntad de la sociedad frente a terceros. No obstante, el administrador que incumplió deberá indemnizar a la sociedad por los perjuicios causados, y nacerá en su contra una causa de remoción.

La pluralidad de socios se refiere a la tendencia de igualdad de posición jurídica de todos ellos con un objetivo común que obviamente son los elementos que han de ser barajados a la hora de articular un sistema de organización que consienta la adopción de decisiones colectivas o con trascendencia en los asuntos comunes, sin detrimento, por otra parte, para la conveniente agilidad en la adopción de decisiones. Por otra parte, existe la pluralidad de los socios, que es cuando participan dos o más socios, para la administración de Sociedades.”

Del Código de Comercio obtenemos que, si la administración de la sociedad no se encarga a alguno de los socios, (pueden ser designadas personas no socios como gestores de las sociedades colectivas, supuesto muy poco frecuente), todos los socios capitalistas podrán dirigir y manejar los negocios comunes, (no así los socios industriales a no ser que se acuerde en los estatutos), pero si la administración de la sociedad está depositada en los socios elegidos, no es necesaria la asistencia de todos los socios para que los contratos sean válidos. Habiendo socios encargados de la gestión, los demás no podrán contrariar las gestiones.

Si a uno o varios de estos socios elegidos para gestionar la administración de la sociedad, (la escritura social debe designarlos determinando la forma en que ha de ser desempeñada), se les facultan usar la firma en el contrato social, no se les puede privar de ella, pero si usa mal dicha facultad, los demás socios podrán nombrar un coadministrador o pedir la rescisión de contrato que haya conferido la administración a esa persona ante el Juez o Tribunal competente. Claro está que, si un socio no

autorizado para usar la firma social procede a su uso, responderá por sus actos, dejando al margen a la sociedad de responsabilidad alguna.

Independientemente si el socio es capitalista o industrial, administren o no, tendrán derecho a examinar la administración y contabilidad de la sociedad y a hacer las reclamaciones convenientes.

Si la administración se confiere a varios socios, con carácter solidario, cada uno de los gestores puede realizar, por sí, cualquier acto de administración social, sin necesidad del consentimiento de los demás. Si se confiere a un sólo socio, este gestor único tiene el monopolio de la administración, sin que ningún socio pueda contrariar ni entorpecer sus gestiones ni impedir sus efectos.

Constitución de la sociedad colectiva:

Conforme a lo establecido con carácter general por el Art. 119 del Código de Comercio, *“para las sociedades mercantiles, el acuerdo de constituir una sociedad colectiva habrá de formalizarse en escritura pública e inscribirse en el Registro Mercantil”*. De este artículo sacamos la conclusión de que, la escritura pública no es un requisito fundamental para la constitución de una sociedad colectiva.

Si eso está muy bien, simplifica notablemente su constitución, pero no podemos olvidarnos que sin dicha escritura pública no es posible el registro de la sociedad al ser un presupuesto necesario para la inscripción de la sociedad en el registro mercantil, adquiriendo así y solo así (cuando se haya inscrito) la condición de sociedad regular colectiva, con personalidad jurídica (Art. 116 Código de Comercio).

Es la Ley reguladora por excelencia de la sociedad colectiva, el Código de Comercio, el que fija una serie de normas de carácter imperativo en cuanto a la formación del nombre colectivo como signo distintivo de la misma y como medio de identificación de quienes son sus miembros, por lo que, la veracidad del nombre colectivo impera como principio en la sociedad, prohibiendo incluir en la firma social el nombre de cualquier persona que no pertenezca a la compañía. Así, se corta la posibilidad de que pueda utilizarse el nombre de un antiguo socio (recordemos que en este tipo de sociedad se responde solidariamente por las deudas de ésta, por lo que no es aconsejable que nadie ajeno a ella figure, dado que asumiría las posibles deudas que pudiese adquirir la sociedad).

Si analizamos los artículos del Código de Comercio vemos que no exigen, para la formación de la firma de la sociedad colectiva, a diferencia de lo que sucede con los demás tipos societarios, la indicación de que se trata de una sociedad colectiva. Esta indicación, en la actualidad, se ha convertido en una exigencia necesaria, ya que en la denominación social de cualquier sociedad ha de figurar la forma de que se trate o su abreviatura tal y como se desprende de los Art. 403 y 407 del Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio por el que se aprueba el Reglamento Registro Mercantil (RRM), que establecen las abreviaturas que se pueden utilizar en la razón social de esta sociedad (S.C o S.R.C.), así como la prohibición de que en cualquier caso se utilicen términos o expresiones contrarios a la ley, al orden público o a las costumbres sociales.

Puesta en marcha (13):

Para que este tipo de sociedad vea la luz e inicie su singladura, es necesario realizar unos trámites generales que vamos a figurar a continuación:

- *“Solicitud de la certificación negativa del nombre de la sociedad en el Registro Mercantil Central, con el fin de acreditar que no existe ninguna sociedad con una denominación o razón social idéntica.*
- *Notario: Otorgar escritura de constitución (art. 119 del Código de Comercio).*
- *Inscripción obligatoria en el Registro Mercantil. Legalización del Libro Diario y del Libro de Inventarios y Cuentas Anuales. (art. 81 del Reglamento del Registro Mercantil)*
- *Agencia Tributaria (AEAT): Solicitud del Número de Identificación fiscal. Alta en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores, así como en el Impuesto de Actividades económicas (IAE).*
- *Consejerías de Hacienda de las CC.AA: Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados.*
- *Tesorería General de la Seguridad Social: Inscripción de empresa, alta de los socios y administradores en el RETA, afiliación de trabajadores (en el supuesto de que no estén afiliados).*
- *Autoridades de certificación: Obtención de un certificado electrónico.*
- *Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social: Comunicación de apertura de centro de trabajo. Obtención y legalización del libro de Visitas.*
- *Ayuntamientos: Licencia de actividad.*
- *Servicio Público de Empleo Estatal: Alta de los contratos de trabajo.*
- *Consejería de Trabajo de la CCAA: Comunicación de apertura del centro de trabajo”.*
- *Libros de Actas. Independientemente de los libros obligatorios para todo empresario.*

Si comparamos esta sociedad con una con el mismo denominador común, responsabilidad ilimitada de sus socios, como son la Comunidad de Bienes o la Sociedad Civil (reguladas por el Código Civil) vemos que éstas últimas no necesitan de escritura pública, ni de asistencia de notario para su constitución, redundando en una mayor facilidad de cara a su constitución, a disolver o cesar la empresa, abaratando sobresalientemente los costes.

(13) Datos procedentes del Ministerio de industria, comercio y Turismo del Gobierno de España.
<https://micotur.gob.es>

Quizás por ello, hace años, la sociedad colectiva era una fórmula más solicitada por parte de los emprendedores y pequeños negocios, mientras que en la actualidad ha entrado progresivamente en desuso, por el riesgo que supone el hecho de mantener la responsabilidad ilimitada por parte de los socios, aunque bien es cierto que los socios de aquéllas reguladas por el código civil responden también con su patrimonio de las deudas contraídas por la sociedad, pero el coste para ponerlas en marcha es menor.

Antes de concluir este punto, aunque hemos dicho que el uso esta sociedad no es frecuente en nuestros días, pudiendo haberse quedado obsoleta, pongamos unos ejemplos posibles de sociedades colectivas en nuestro País y en nuestro momento: Existen colectivos, sobre todo de índole profesional, que se mantienen fiel a los principios de esta sociedad colectiva, como son los bufetes de abogados, los grupos médicos, los estudios de arquitectos, economistas o auditores, organizaciones colectivas en las que el prestigio de sus socios y la confianza que suscitan es clave para obtener nuevos clientes. La mayoría de las veces se constituyen por un matrimonio o familiares muy cercanos, como podría ser hermanos. Esto favorece la confianza mutua de los socios propia de la sociedad colectiva, además de que no se requiere una gran cantidad de capital, ya que al estar ofreciendo un servicio y no un producto, la inversión en inventario es mucho menor.

La tributación de este tipo de sociedad se realiza a través del Impuesto de Sociedades, al igual que sucede con las sociedades laborales y la Sociedad Civil, (Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del impuesto sobre Sociedades).

3.3.2 - Ventajas y desventajas de la sociedad colectiva.

Con anterioridad a plantearnos constituir una sociedad colectiva, es necesario saber cuáles son los pros y los contras de este tipo de sociedades. Para ello, consultaremos el libro “La regulación de las Sociedades Colectivas” (14)

Ventajas de las Sociedades Colectivas.

- Los socios participan directamente de los beneficios. Ello supone una mayor motivación para ellos.
- Mayor motivación de los socios.
- Los socios pueden combinar su experiencia y bienes.
- Posibilidad de reunir un mayor capital en la empresa, aunque es recomendable este tipo societario para empresas con pequeño capital, compuestas de pocos socios.
- La gestión individual de cada socio es fundamental para obtener el objetivo deseado.
- Cada socio tiene derecho a voto (a no ser que se pacte lo contrario).

(14) *La regulación de las Sociedades Colectivas*, Ed. Colex, 2019, Biblioteca digital. V6

- Su constitución no requiere de un capital mínimo, de forma que los trámites para darla de alta se simplifican y se ponen al alcance de aquellos profesionales que carecen de un beneficio importante para el inicio de su actividad.
- La confianza entre los socios es la piedra angular de su sentido, de ahí que se sugiera que el número de socios ha de ser reducido.
- Al ser un tipo de sociedad con responsabilidad ilimitada, los beneficios societarios han de estar asegurados, con el fin de preservar el patrimonio de cada socio de incidencias negativas de la sociedad.

Inconvenientes de las Sociedad Colectiva.

- Los socios poseen responsabilidad ilimitada (se pueden limitar en el momento de inscribir la sociedad). Ello supone un gran riesgo para ellos, toda vez que, ante las deudas que pueda contraer la sociedad responden con su hacienda personal.
- La admisión de nuevos socios requiere la aceptación de todos los demás socios.
- La Sociedad Colectiva se disuelve si fallece uno de los socios, por su carácter personalista.
- Es complicada la financiación mediante el incremento del capital social. Por ello decimos que, no es conveniente un gran número de socios o gran cantidad de capital aportado, pues al ser mancomunada la comisión, supondría serias dificultades de gestión.
- Cada uno de los socios depende de los actos de los demás.
- Es difícil deshacerse de un socio que no desees.
- Es complicado, debido a inconvenientes administrativos financiarse a través de aumentar el capital social.

Por estos inconvenientes, muchos emprendedores prefieren apostar por otro tipo de fórmulas mercantiles que no supongan tanto riesgo para los socios, como ocurre en la Sociedad Limitada o en la Sociedad Anónima, en las que solo se tiene en cuenta el patrimonio social para hacer frente a deudas.

3.3.3.- Observaciones y conclusiones a este ítem.

A pesar de la pérdida de importancia como tipo societario, como hemos adelantado, por la decisión del emprendedor actual en apostar por las sociedades capitalistas o por las sociedades civiles, la sociedad colectiva mantiene un papel base de la parte general de nuestro Derecho de Sociedades (con lo que su régimen puede servir en numerosas ocasiones para cubrir lagunas). Ya sabemos que uno de los motivos de esta pérdida de importancia viene dado porque los futuros socios eligen otros tipos de sociedades que limiten su responsabilidad ante deudas contraídas por la sociedad, protegiendo su patrimonio personal. Constatamos esta realidad en la estadística de los Registros Mercantiles, facilitada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social correspondiente al año 2020 (año muy duro)

y que resaltamos en este trabajo, atestiguando que no consta constitución alguna de este tipo de sociedades colectivas, a diferencia de las sociedades laborales, que se han constituido un total de 211 registradas de nueva creación, con un total de 621 socios, de los cuales 550 son socios trabajadores y 71 socios capitalistas. No hay duda de que se elige proteger el patrimonio personal, en un mercado tan competitivo e inestable como el español. Algo importante que resaltar de esta sociedad colectiva, en lo referente a la participación de los Socios Industriales, en relación con las sociedades laborales, es que no es necesario aportar un capital, ya que lo importante es la calidad y el trabajo de la persona, no el capital que se reúna. Lo destacado en la colectiva son los socios, su capacidad, experiencia y habilidad, formando su parte activa.

La nota dominante de las relaciones jurídicas internas, dentro de la sociedad colectiva, es la posibilidad de participación de todos los socios en la gestión social, es decir, la administración, pudiendo, en la escritura, pactarse el régimen más conveniente en cuanto a la administración de la sociedad, como hemos visto.

Es digno de destacar en estas observaciones adicionales, la fidelidad del socio hacia la sociedad colectiva. Si bien es cierto que la lealtad es común a todas las sociedades, en el caso de la colectiva, adquiere un valor especial. Los socios de esta sociedad tienen varias restricciones para participar en otras actividades comerciales, sobre todo al socio industrial. Aunque a priori suene lógica esta aseveración, muchas veces el socio industrial, recibe un porcentaje menor de los beneficios, por lo que, restringiéndole poder trabajar en sus ratos libres en otro lugar, (sin que esa actividad tenga nada que ver con la desempeñada por la sociedad, claro está) esta limitación es un perjuicio notable.

En definitiva, esta es una forma societaria que está desfasada, al ser ilimitada la responsabilidad, todo socio colectivo corre un riesgo, y dado lo pretérito de la única norma que las regula, el Código de Comercio, no es difícil en caer en fobias a este tipo de sociedad. Bien es cierto que el Código Civil que regula las sociedades civiles también es añoso, pero, como hemos visto es más barata su constitución que la colectiva.

Otro hándicap, es la obligatoriedad de afiliación de los socios de las sociedades colectivas al RETA, obligación que puede ayudar a un buen morir en el mercado del siglo XXI.

Para concluir gráfica y sintéticamente se enumeran las características básicas y principales de la Sociedad Colectiva: * *Ver artículos 116, 125 y 138 del Código de Comercio.*

- ❖ La Sociedad Colectiva surge como comunidad de trabajo entre personas ligadas por vínculos de sangre, posteriormente, pasa a admitir a personas extrañas al círculo familiar con las que se mantiene una relación de confianza.
- ❖ Esta es la sociedad personal más típica porque compromete el patrimonio personal de cada socio en forma ilimitada y solidaria. Es sociedad de responsabilidad ilimitada porque el socio

responde por el todo. Es solidaria porque el acreedor de la sociedad puede dirigirse contra cualquiera de los socios o contra todos ellos simultáneamente.

- ❖ Es una sociedad de personas que realizan actividades económicas, dotada de personalidad jurídica, que actúa en nombre colectivo y bajo una razón social, en la cual dos o más socios asumen responsabilidad subsidiaria, ilimitada y solidaria por las obligaciones de la sociedad.
- ❖ La sociedad colectiva es una persona jurídica, por lo que se debe distinguir la responsabilidad social de la de los socios, con respecto a las obligaciones contraídas por la sociedad.
- ❖ La razón social ha de contener el nombre de los socios y sólo de ellos; es decir, de todos los socios, de alguno de ellos o de uno solo de ellos, pero nunca de terceros ajenos a la compañía. Además, debe estar seguido de las palabras "Sociedad Colectiva" o de las iniciales "S.C". Funciona bajo un nombre colectivo o razón social. (art. 126 del código de Comercio).
- ❖ Quien permitiera la inclusión de su nombre en la razón social de una compañía a la que no pertenece, no sólo quedaría sujeto a la responsabilidad solidaria, sino también en su caso, a la penal.
- ❖ El capital está dividido en fracciones que reciben el nombre de participaciones y que por prohibición legal no se pueden denominar acciones, no son libremente transmisibles. No se requiere un capital social mínimo, pero el que se aporte realiza la función de garantía frente a terceros.
- ❖ La sociedad colectiva su plazo de duración es fijo.
- ❖ Los administradores son responsables ante la sociedad por el cumplimiento de las obligaciones impuestas a ellos por la ley y por el contrato social.
- ❖ Existen socios de capitales o socios capitalistas y los socios industriales.
- ❖ La afiliación de lo/as socio/as ha de realizarse en el RETA.
- ❖ En la sociedad colectiva está sometida enteramente a la voluntad de los socios quienes pueden determinar libremente en el pacto social quiénes y cómo han de llevar a cabo la gestión de la sociedad.
- ❖ En los casos de separación o exclusión del socio colectivo, éste continúa siendo responsable ante terceros por las obligaciones sociales contraídas hasta el día en que concluye su relación con la sociedad colectiva.
- ❖ Son los socios capitalistas los que intervienen directamente en la gestión de la sociedad, salvo pacto en las escrituras.
- ❖ La sociedad se disuelve por la muerte de un socio colectivo, salvo pacto expreso en la escritura de constitución de continuar en la sociedad los herederos del socio difunto o de subsistir entre los socios sobrevivientes.
- ❖ La condición de socio no puede transmitirse libremente, será necesario el consentimiento de los demás socios.

- ❖ Sólo es adecuada para un número reducido de socios, aunque bien es cierto que la Ley no estipula un máximo determinado de socios.
- ❖ Todos los socios participan en la sociedad en pie de igualdad y de forma subsidiaria e ilimitada. Esto implica que da igual cuánto dinero hayan aportado cada uno, los acreedores van a poder dirigirse contra cualquiera de ellos y reclamarlas, ya que su responsabilidad no tiene límites.
- ❖ Al tratarse de una sociedad personalísima, los emprendedores que optan por este tipo de sociedad están buscando una buena reputación y un buen prestigio de sus socios.
- ❖ La sociedad tiene autonomía patrimonial y responde de sus deudas con su propio patrimonio, aunque los socios también respondan de las deudas sociales subsidiaria, ilimitada y solidariamente.
- ❖ Al socio colectivo que aporta "bienes" a la sociedad se le denomina "socio capitalista", y al que solamente aporta "industria" (trabajo, servicios o actividad en general) "socio industrial". Las relaciones internas giran en torno a la aportación. Cada socio puede aportar lo que quiera, ya sean bienes, capital, trabajo o industria. Con las aportaciones nace la sociedad colectiva, en cuanto conjunto de obligaciones regidas por el Principio de la Autonomía de la Voluntad, ya que en este tipo de sociedad lo que tienen mayor relevancia es el contrato. Los socios industriales, que sólo aportan trabajo personal, los que se caracterizan porque no podrán participar en la dirección de la sociedad.

Aquellos emprendedores que, no disponen del capital suficiente para que su idea se consagre mediante la forma jurídica de una sociedad capitalista y, no les preocupa la responsabilidad ilimitada que pueda desprenderse de su condición de socio, seguro que optarán por una sociedad civil en lugar de una sociedad colectiva, por la sencillez y la diferencia de coste económico en su constitución. Por ello, hemos dicho en varios apartados de este trabajo, que nuestra querida sociedad colectiva no tiene cabida en nuestra sociedad moderna, pues aquellos emprendedores que quieren materializar su idea y se unen en un objetivo común, su asociación la van a realizar mediante la forma jurídica establecida para las sociedades mercantiles o, si asumen el riesgo, la forma jurídica de una sociedad civil, regulada por el Código Civil.

Para una pronta visión de lo estudiado, he realizado* este cuadro sinóptico con los datos obtenidos del Código de Comercio, lo dispuesto en el Código Civil, con carácter subsidiario y lo establecido tanto en la ley del Impuesto de Sociedades como en el Reglamento del Registro Mercantil:

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| TIPO SOCIETARIO. DEFINICIÓN | Sociedad mercantil de tipo personalista dedicada bajo un nombre colectivo a la explotación de su objeto social | Aunque el C. Co. no recoge el concepto de sociedad mercantil, nos basaremos para ello en el art. 116 y en el art. 143 del C. Co. para su carácter personalista |
|--------------------------------|--|--|

Régimen laboral y de seguridad social de los socios industriales en la sociedad colectiva.
Diferencias y similitudes con el estatuto jurídico de los socios trabajadores en la sociedad laboral

| | | |
|--|--|--|
| FORMA JURÍDICA | Sociedad Colectiva | Art. 1 C. Co. |
| LEGISLACIÓN | Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se aprueba el Código de Comercio | Código de Comercio |
| TIPOS DE SOCIOS | Capitalistas y trabajadores | Art.12 -140 C. Co. |
| OBJETO | Necesariamente mercantil | Art. 1670 del C.C. |
| NÚMERO DE SOCIOS | Mínimo dos | No cabe la posibilidad de ser unipersonal |
| IDENTIDAD DE LOS SOCIOS | Puede una sociedad sea socio de una sociedad colectiva | Indirectamente lo valida el art. 41.2 Código Comercio |
| MODIFICACIÓN DEL CONTRATO SOCIAL | Exige el consentimiento de todos los socios salvo pacto en contrario | Art. 212.1 RRM |
| PROHIBICIÓN DE COMPETENCIA DE LOS SOCIOS | Sometimiento de los socios al deber de fidelidad o colaboración a la sociedad, no pudiendo hacer operaciones por cuenta propia sin el consentimiento previo del resto de socios, pudiendo dar lugar a su expulsión si no cumple con la norma | Art. 218 Código de Comercio |
| DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LOS SOCIOS | Tienen derecho a examinar el estado de la administración y contabilidad | Art. 133 Código de Comercio |
| SOCIOS INDUSTRIALES | No participa en las pérdidas. No participa en la gestión de la sociedad | Art. 141 C.Co |
| REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD | Autorización expresa para el uso de la firma social y dentro de los límites del poder otorgado | Arts. 127 Y 128 Código de Comercio |
| CAPITAL SOCIAL MÍNIMO | No existe un mínimo legal establecido | |
| RESPONSABILIDAD | Ilimitada | Arts. 127 y 237 C.Co. |
| PERSONALIDAD | Jurídica | Art. 116 C. Co |
| CONSTITUCIÓN | Mediante Escritura Pública | Regulada por el art. 119, 125 C.Co y el 209 RRM) |
| DENOMINACIÓN SOCIAL | Estará conformada por los nombres de todos los socios, de alguno de ellos o de uno solo, añadiendo, en este último caso el término” y Compañía” | Art. 126 y 403 y 407 Código de Comercio |
| INDICACIÓN DE LA FORMA SOCIAL | S.C. ó S.R.C. | Art. 403 C. Co. |
| REGISTRO MERCANTIL | Inscripción obligatoria | Art.81 R.R.M |
| ÓRGANOS DE ADMINSTRACIÓN | Todos los socios son administradores, excepto si se nombra uno o varios gestores | Arts. 129,132 Y 135 Código Comercio |
| RÉGIMEN FISCAL | Impuesto de Sociedades al tipo del 35% | Art.28 R.D. Leg. 4/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el TR de la Ley del Impuesto de Sociedades. |

**Elaboración propia, confeccionado mediante la consulta de las diversas normas aplicable*

3.4.- TIPIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD LABORAL. (15)

(15) Para realizar este apartado, he cogido información de los libros de Rafael Calvo Ortega “Sociedades Laborales” Ed. Civitas 2013 y del libro de GOMEZ CALERO, J.: Las Sociedades Laborales, Granada, Comares, 1999, así como del contenido al efecto recogido en las páginas <https://guiasjuridicas.wolterskluwr.es> y de la página <https://almacéndederecho.org>

Descripción General.

Estas sociedades se encuentran reguladas en nuestro ordenamiento jurídico por las siguientes normas:

- R.D. 2114/1998, de 2 de octubre, sobre el registro administrativo de las Sociedades Laborales.
- Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las Sociedades Mercantiles.
- R.D.LG. 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de las Sociedades de Capital.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- R.D.L. 9/2012, de 16 de marzo, de simplificación de las obligaciones de información y documentación de fusiones y escisiones de las sociedades de Capital.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica la normativa sobre el autoempleo y se adoptan medidas en materia de Economía Social.
- Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.
- R.D.LG. 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Dentro de este tipo de sociedad laboral existen dos variantes diferenciadas, las sociedades anónimas laborales y las sociedades limitadas laborales. Dicho lo anterior, la pretensión última del Gobierno de España, en relación con este tipo de sociedades, es modernizar su regulación para favorecer la participación de los trabajadores e impulsar el emprendimiento, simplificando los trámites para su constitución y facilitando la incorporación de trabajadores a la condición de socios. Es decir, el Ejecutivo de nuestro País pretende, según se dispone en el Preámbulo de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, *“otorgándoles mayor protagonismo y capacidad de control en las decisiones de la sociedad a los socios trabajadores, recogiendo esa figura concluyente de sociedad participadas por los trabajadores”*.

Según el Gobierno, los objetivos a alcanzar mediante la Ley son los siguientes:

1. Clarificar los requisitos para la constitución de las sociedades laborales,
2. Facilitar la incorporación de trabajadores a la condición de socios,
3. Dar mayor protagonismo de los trabajadores en el control de la sociedad y
4. Simplificar y reducir trámites administrativos e incorporar los principios de buen gobierno.

El primer artículo de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, define que es una sociedad laboral, como *“aquellas entidades mercantiles en las que los socios trabajadores deben poseer, al menos, el 50 por 100 del capital social y el 50 por 100 del derecho a voto. Además, el número de horas-año trabajadas*

por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido no puede superar el 50 por 100”, tipificando así sus características, emitiendo un mandato relevante, “que la mayoría del capital social de la misma sea propiedad de aquellos trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido, sin que ningún socio pueda tener acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social”.

Al mismo tiempo, la Norma veta la posibilidad de constituir sociedades laborales con menos de tres socios, imponiendo que al menos dos sean trabajadores y tengan distribuida de forma igualitaria su participación en la sociedad. Existe una excepción a esta regla, pues, en aras a facilitar la creación de este tipo societario, la ley prevé la constitución de la misma por dos socios durante un periodo máximo de 26 meses. Desarrollaremos este punto a lo largo de este epígrafe.

Evolución histórica. (<http://catedraeconomiasocial.unizar.es/wp-content/uploads/SOCIEDADES-LABORALES.pdf>)

En los años 70, nacen las sociedades laborales, como un novedoso medio para paliar la situación económica abierta a un nuevo mercado, totalmente desconocido, en una España obsoleta donde acaba de nacer la democracia. Los trabajadores, tras muchos años de control económico por parte de la dictadura, forzaban la situación y albergaban en este tipo de sociedad la ilusión de un futuro basado en el autoempleo colectivo. Los Padres de la Constitución del 78, no pudieron estar al margen de este clamor mercantil/laboral e instauran en el artículo 129.2 de la Carta Magna, “*que poderes públicos han de promocionar las diversas formas de participación en la empresa y el establecimiento de las medidas que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción*”.

Las sociedades laborales son, por su forma, sociedades de capital y, por tanto, en la actualidad, le son de aplicación el RDLG 1/2021, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de las Sociedades de Capital. Pero con anterioridad a esta Norma y a la específica de este tipo de sociedades, a saber, la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participada, han sido muchas las reformas legislativas que han afectado a las sociedades de capital. Desde la aprobación de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales, (esta ley supuso un gran paso en la regulación de este tipo de sociedad, desarrollando esta apuesta societaria, dando lugar a la creación de numerosas empresas en un corto espacio de tiempo y la generación de muchos puestos de trabajo), tenemos, entre otras, la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal; la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales; la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, o el, ya mencionado, texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, para finalizar con la, también referida, L44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participada que, regula la participación de los socios trabajadores y, al abrirse a la integración los demás trabajadores de la empresa como socios, alcanzan la condición de empresa.

La entrada de España en Europa supuso que, el concepto de participación de los trabajadores en la empresa haya ido creciendo en importancia en los últimos tiempos, pues en el ámbito europeo, este procedimiento societario, es muy demandado como medio para generar empleo y tejido industrial.

Es el 29 de marzo de 2011, mediante la Ley 5/2011, cuando aparece en nuestro país el término Economía Social, destinados a las empresas, donde se englobarán nuestras sociedades laborales por sus fines y principios, dando lugar con ello a que deben ser acreedoras de sus políticas de promoción, por lo que, los Poderes Públicos han de contar con ellas, creando un entorno que fomente el desarrollo de iniciativas económicas y sociales en el marco esa naciente economía social.

Efectivamente, con la entrada de España en la Unión Europea, tenemos que hacer nuestras las recomendaciones que emanen de ese Organismo, de tal forma que, tenemos la Recomendación del Consejo Europeo, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital), que *“invitaba a los estados miembros a reconocer los posibles beneficios de una utilización más extendida, a nivel individual o colectivo, de una amplia variedad de fórmulas de participación de los trabajadores por cuenta ajena en los beneficios y los resultados de la empresa, tales como la participación en beneficios del accionariado o fórmulas mixtas, teniendo en cuenta, en este contexto, el papel y la responsabilidad de los interlocutores sociales, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales”*.

También recomendaba *“garantizar que las estructuras jurídicas permitieran la introducción de las fórmulas de participación y que se considerara la posibilidad de conceder estímulos, tales como incentivos fiscales u otras ventajas financieras, para fomentar la introducción de determinadas fórmulas de participación, así como que se fomentara la utilización de fórmulas de participación, facilitando el suministro de información adecuada a todas las partes que pudieran estar interesadas”*.

Seguimos con los mandatos europeos y tenemos el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, «Participación financiera de los trabajadores en Europa», de 21 de octubre de 2010, establece que, *“la participación financiera de los trabajadores representa una posibilidad de hacer participar más y mejor a las empresas y a los trabajadores, así como a la sociedad en su conjunto, en el éxito de la creciente europeización de la actividad económica”*.

El objetivo de este dictamen era animar a Europa a elaborar un marco de referencia que fomente la conexión social y económica en toda la Unión, agilizando la aplicación de la participación financiera de los trabajadores en distintos niveles. En base a este Dictamen, el Comité Económico y Social Europeo pide que se adopte una nueva recomendación del Consejo relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa y se presenten propuestas sobre el modo de afrontar los obstáculos a los proyectos transfronterizos, dado que, *“la participación financiera de los trabajadores también contribuirá a garantizar un futuro sostenible”*.

Los trabajadores europeos y en concreto los españoles, ven, a través de estas propuestas europeas, la

posibilidad de aumentar, a largo plazo, su patrimonio personal de forma totalmente asequibles para su condición de trabajadores, no solamente viviendo el presente con holgura, si no elaborando un futuro para vivir bien después de dejar de trabajar.

Nuestros trabajadores, ajenos a este mundo novedoso para ellos, perciben que, al permitirseles participar en los resultados de la empresa, se sienten ellos empresa, porque su contribución en los resultados obtenidos por la empresa es determinante, cambiando así el sentido antiguo de un mero trabajador. Las sociedades laborales en España, en sintonía con las recomendaciones europeas, se encuentran a la vanguardia de los países de nuestro entorno en relación con la regulación de este tipo de sociedades, siendo nuestras empresas participadas uno de los máximos exponentes de la intervención de los trabajadores en las empresas en nuestro país.

(Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (2010)» COM (2007) 797 final — 2007/0278 (COD) (2008/C 224/24). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52008AE0997>)

Concepto de sociedades laborales según la Ley que las regula.

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, define las sociedades laborales *“como aquellas entidades mercantiles en las que los socios trabajadores deben poseer, al menos, el 50 por 100 del capital social y el 50 por 100 del derecho a voto. Además, el número de horas-año trabajadas por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido no puede superar el 50 por 100”*. Es decir, nace en España un tipo societario nunca visto, la sociedad participada por los trabajadores. Una forma novedosa de hacer empresa, sin pisar el terreno de otras figuras societarias basadas en la unión de la fuerza productivas de sus miembros, como son las cooperativas de trabajo asociado, muy al contrario, el surgir de este tipo de sociedad complementará a las ya existentes, como la referida cooperativa.

Pilares donde se sostienen las sociedades laborales.

(<https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/240415enlacesociedades.aspx>)

La Ley de Sociedades Laborales y Participadas incluye actuaciones en torno a los siguientes ejes:

1. Potencia la participación de los socios trabajadores de manera proporcional a su protección, de tal forma que a los trabajadores, con contrato indefinido, se les facilita alcanzar la condición de socio (obteniendo acciones y participaciones a través de un común procedimiento único, que por medio de la sociedad les facilita apoyo financiero para la obtención de capital social.), adquiriendo un mayor protagonismo en la toma de decisiones en la sociedad, garantizando así, un mayor control de la misma.

La sociedad puede dar ese sostén económico antes descrito, al regularse en la norma específica de la materia, que éstas pueden comprar sus propias acciones y participaciones, lo que se viene a denominar, autocartera, es decir, se convierte en accionista de sí misma. Pero existe una limitación legal a esta figura que, no es otra, que deberán enajenar las acciones y participaciones en su poder a los trabajadores, en un plazo improrrogable de tres años, con el

fin de facilitarles su acceso a la condición de socios, teniendo el mismo valor nominal y derechos con el fin de garantizar el control efectivo de los trabajadores en la sociedad.

Una vez los trabajadores, con contrato indefinido, sean socios de la sociedad, en la figura de socios trabajadores, quedarán protegidos por desempleo y FOGASA, aunque alcancen a ser administradores sociales, realizando funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siempre que el número de socios trabajadores de la sociedad sea inferior o igual a veinticinco.

2. Los trámites para todo emprendedor que quiera materializar su idea a través de una sociedad laboral se les va a simplificar y a reducir, facilitando así, la creación de este tipo de sociedades. Menos burocracia, ajusta la contratación de trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido a la condición de liberalidad de la sociedad, se unifica en una base de datos común, en el Registro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que contendrá toda la información de los registros autonómicos, así como, algo muy a tener en cuenta e nuestro días, se favorece la transformación de empresas en crisis en empresas de la Economía Social, se simplifica la documentación necesaria para la conversión a sociedades laborales de empresas ya existentes. Y, por último, en relación a la reserva obligada a toda sociedad de capital, en nuestra sociedad laboral tendremos una reserva especial que se dotará sólo con el 10 por 100 del beneficio líquido de cada ejercicio, pudiendo destinarse, si así es decidido por la asamblea de socios, a la adquisición de autocartera para facilitar su posterior enajenación a los trabajadores.
3. Un concepto nuevo, tenemos unas sociedades participadas por los trabajadores. Su novedad significa que ha de ser desarrollado por un reglamento específico, cosa que en la actualidad no ha pasado. El texto legal define a la sociedad participada como *“aquellas sociedades que promueven las distintas formas de participación de los trabajadores en la empresa y que deberán:*
 - *Contar con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.*
 - *Contar con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.*
 - *Adoptar una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.*

Igualmente, establece que las Administraciones públicas promoverán la participación de los trabajadores y posibilita que el Ministerio de Empleo regule el reconocimiento expreso de las sociedades participadas que lo soliciten”
4. El órgano que dirija este tipo de sociedad, es decir, el gobierno de ésta, debe de estar sustentado por los Principios de buen gobierno, teniendo como estandarte y guía la necesidad de que sus administradores actúen bajo los principios de diligencia, lealtad, responsabilidad, transparencia y compromiso con la responsabilidad social, favoreciendo la generación de empleo estable y

de calidad, integrando como socios a los trabajadores, bajo premisa inquebrantable de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otorgamiento y alcance de la calificación.

Para alcanzar la condición de sociedad laboral se ha de obtener la calificación de «*sociedad laboral*» mediante las escrituras sociales, en las que conste la voluntad de los otorgantes de fundar una sociedad laboral, para una vez cubierto este requisito, proceder a su solicitud ante la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (o el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma) y su inscripción en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales. Estamos hablando de la creación de una nueva sociedad, ya que, si se solicitase la calificación de una sociedad preexistente, lo primero que se ha de hacer es modificar sus Estatutos al acuerdo de solicitud de calificación como sociedad laboral, para después inscrita en el Registro Mercantil. Se debe recordar, que, en los supuestos de sociedades preexistentes, no podrá otorgarse la calificación de sociedad laboral en tanto no se aporte una copia autorizada y una copia simple de la escritura por la que se eleve a público el acuerdo de la Junta General y las modificaciones de los Estatutos que fueran precisas para adaptarse a las exigencias de la Ley de Sociedades Laborales.

El Organismo pertinente (Ministerio de Empleo y Seguridad Social o, en su caso, a los órganos competentes de las Comunidades Autónoma con competencia al efecto), notificará a la sociedad la resolución por la que es calificada como Sociedad Laboral, y le remitirá un certificado de dicha calificación e inscripción en el correspondiente Registro Administrativo.

Requisitos para poder obtener la calificación de “Sociedad Laboral”, según dispone la Ley 45/2015, de Sociedades Laborales y Participadas:

- a) *“Al menos la mayoría del capital social he de ser propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.*
- b) *Ninguno de los socios puede ser titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que:*
 - o *La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al limite establecido. (Esta posibilidad no se contemplaba en la anterior Ley 4/1997).*
 - o *En los supuestos de transgresión sobrevenida de los límites anteriores, la sociedad estará obligada a acomodar a la ley la situación de sus socios, en el plazo de dieciocho meses a contar desde el primer incumplimiento. (En la anterior ley el plazo era de doce meses).*

- c) *Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores. No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento. (En la anterior ley el porcentaje máximo era de quince por ciento o del 25 por ciento dependiendo del número de socios trabajadores de la sociedad).*

Si fueran superados los límites previstos en este apartado, la sociedad deberá alcanzarlos, de nuevo, en el plazo máximo de doce meses. El órgano del que dependa el Registro de Sociedades Laborales podrá conceder hasta dos prórrogas, por un plazo máximo de doce meses cada una, siempre que se acredite en cada solicitud de prórroga que se ha avanzado en el proceso de adaptación a los límites previstos. El plazo de adaptación en los casos de subrogación legal o convencional de trabajadores será de treinta y seis meses, pudiendo solicitarse igualmente las prórrogas previstas en este apartado. (En la anterior ley el plazo de adaptación a los límites era de tres años por terceras partes cada uno, sin que hubiera un sistema de prórrogas autorizadas).”

El art. 15 de la Ley de Sociedades Laborales y participadas, establece las causas de pérdida de la calificación como “Sociedad Laboral”:

- *“Cuando durante el funcionamiento de la sociedad, ésta excediera los límites de acciones y participaciones en el capital social, así como en la contratación de trabajadores asalariados.*
- *Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas y no posean el control de la sociedad quedarán incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.*
- *Igualmente, los socios trabajadores, cuando por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, se integrarán como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo que el número de socios de la sociedad laboral no supere los 25.*

Por otra parte, los socios trabajadores de las sociedades laborales quedarán obligatoriamente incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que

convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares”

Forman parte de una Sociedad Laboral, nos dice su Ley:

- Los socios trabajadores. Prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido y a la vez son propietarios de acciones o participaciones sociales de «clase laboral», que en su conjunto supondrán al menos el 50,01% del capital social.
- Los socios no trabajadores. Personas físicas o jurídicas (públicas o privadas) propietarios de acciones o participaciones sociales de la “clase general” sin relación laboral con la sociedad laboral.
- Trabajadores asalariados (contratados de forma temporal o por tiempo indefinido). El número de horas trabajadas al año que han de realizar los trabajadores contratados mediante contrato de duración indefinida, que no tengan la condición de socios, viene regulada por el art. 1.2c de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas: *“ el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores. No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento. Si fueran superados los límites previstos en este apartado, la sociedad deberá alcanzarlos, de nuevo, en el plazo máximo de doce meses”*. El Órgano del que dependa el Registro de la Sociedad puede permitir prórrogas.

Régimen económico de una Sociedad Laboral según su Ley (art. 5):

- El capital social. Clases de acciones y participaciones.
El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales. Las acciones y participaciones que, sean de la clase que sean, tendrán el mismo valor nominal y conferirán los mismos derechos. Se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores, cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, se denominarán «clase laboral», y las restantes, «clase general». No será válida la creación de acciones de «clase laboral» sin derecho de voto. La sociedad laboral podrá ser titular de acciones y participaciones de ambas clases. Los plazos de adaptación en los supuestos de transgresión de los límites de capital se flexibilizan.
- Reserva especial (art.14).
En las Sociedades Anónimas Laborales el capital será como mínimo de 60.000€, debiendo, en el momento de la constitución, estar totalmente suscrito y desembolsado al menos el 25% de cada acción. En las Sociedades Limitadas Laborales será como mínimo de 3.000€, debiendo estar totalmente suscrito y desembolsado

Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir una Reserva especial, que se dotará con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que se alcance al menos una cifra superior al doble del capital social. Este Fondo solo podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin y/o a la adquisición de sus propias acciones o participaciones sociales.

En los estatutos pactar criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones o participaciones, en caso de su transmisión o amortización, pero la ley no dice que, si esa posibilidad se establece una vez constituida la sociedad, no será de aplicación a los socios que no votaron a favor del acuerdo de modificación de los estatutos.

Como se recoge en el art. 1 de la Ley de sociedades de Capital (RDLeg 1/2010, de 2 de julio), la responsabilidad de los socios es limitada, de ahí que sus patrimonios están protegidos, ya que no responden personalmente de las deudas que pueda llegar a contraer la sociedad.

Puesta en marcha de una Sociedad Laboral por un Graduado en Relaciones Laborales.

Con los datos que vamos adquiriendo estamos en condiciones de transfórmalos en un caso ilustrativo, de una manera sintetizada: Somos Graduados en Relaciones Laborales y RR. HH, y a nuestro despacho ha entrado tres emprendedores que, tras hacernos partícipes de sus ideas de negocio, desean que pongamos a su disposición nuestros conocimientos como técnicos en la materia y cristalicemos sus ideas y objetivos. Dentro del terreno que estamos estudiando, las sociedades laborales, y dentro de ellas las sociedades limitadas laborales vamos a poner en marcha su sociedad. Para ello, partiendo de su idea de negocio, clasificaremos la actividad que va a tener dicha empresa. Determinaremos, en un primer momento, el nombre de la misma, dado que es preciso solicitar certificación negativa del nombre en el Registro Mercantil Central que acredite la no existencia de otra Sociedad con la misma denominación social. Dentro de los dos meses siguientes y, en virtud de la voluntad de los futuros socios, elaboraremos los Estatutos de la Sociedad, los cuales elevaremos a fe pública mediante acto notarial. En ese acto tendremos que acreditar, mediante certificado bancario, el depósito, a nombre de la Sociedad del 100% del capital social, que no puede ser inferior a 3000€ (al menos el 25% del capital que se decidió suscribir por los socios en las S.A.L, será lo que se deposite). Una vez que tenemos los estatutos protocolizados ante Notario, solicitaremos de calificación de sociedad laboral, para después proceder a su inscripción y certificación como Sociedad Laboral en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales (Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas -adscrita al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social- o del órgano competente de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de funciones y servicios) y en el Registro Mercantil, adquiriendo personalidad jurídica propia. Debemos tener presente que, en la denominación de la Sociedad, deberá

figurar necesariamente la indicación de Sociedad Anónima Laboral o Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, o sus abreviaturas S.A.L. o S.L.L.

Vamos a pensar que nuestra actividad la estamos realizando en Palencia, siendo esta ciudad el domicilio social de la sociedad que estamos constituyendo, debiendo de advertir a nuestros clientes que, si su sociedad se trasladase fuera de la Comunidad de Castilla-León, pasaría al ámbito territorial de competencia de otro Registro Administrativo, y deberá presentarse en el nuevo Registro que resulte competente para que en éste se inscriba el traslado de domicilio.

Sigamos con nuestros trámites para que pueda comenzar a funcionar totalmente el proyecto de nuestros clientes. Tenemos que ir al organismo competente de cada Comunidad Autónoma con el fin de liquidar el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Desde allí, nos iremos a la Oficina de la Agencia Tributaria para realizar varios trámites, como la declaración de alta de domicilio fiscal, la solicitud del Código de Identificación Fiscal, la declaración previa al inicio en la actividad, la declaración de alta en el censo de etiquetas y opciones IVA, la declaración de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas.

Una vez cumplido con los requisitos fiscal y tributario, legalizaremos los libros oficiales, en el Registro Mercantil para después realizar la comunicación de la apertura del centro de trabajo a la autoridad laboral, en el Área Funcional de Trabajo e Inmigración correspondiente.

Nos vamos ahora a las oficinas de la Seguridad Social, donde tendremos que dar de alta a la Sociedad Laboral como empresa y afiliar a los socios y trabajadores en el régimen apropiado, con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios.

Aún no hemos terminado pues debemos inscribir nuestra sociedad en patentes, modelos, diseños industriales, marcas y rótulos, en el Registro de la Propiedad Industrial, así como, la inscripción de inmuebles aportados, en el Registro de la Propiedad Inmobiliaria.

Es nuestra obligación, como profesionales en la materia, ser conocedores de los beneficios fiscales que gozan este tipo de sociedad, con el fin de aplicarlos a los intereses de nuestros clientes, tales como, el existente en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, de una bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.

Así mismo, fundamental en nuestro ejercicio, con el fin de ayudar a nuestros emprendedores, debemos de ser conocedores también, de los tipos de subvenciones existente que podamos tramitarlas y así ayudar económicamente la puesta en marcha de nuestra sociedad. Para ello distinguiremos las Subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales, las subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de

las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal, la Modalidad de pago único de la prestación por desempleo como medida de fomento de empleo en cooperativas y sociedades laborales y por último los Incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social. Con esta pequeña ilustración he querido, al mismo tiempo de ilustrar la puesta en marcha de una sociedad laboral, significar la labor de nuestro colectivo en esta materia.

3.4.1- Ventajas y desventajas de la sociedad laboral.

Ventajas de una sociedad laboral:

- Considero una gran ventaja que, en esta sociedad, con dos tipos de socios, los capitalistas y los trabajadores, la mayoría del capital pertenezca a estos últimos.
- También es positivo que los socios trabajadores posean un contrato indefinido, pues este tipo de contratación laboral otorga una estable relación laboral que redundará en beneficio, tanto de la propia sociedad, como de la vida personal de cada socio, pues no solamente poseen una vinculación mercantil como socio, recogido en los estatutos societarios, si no también laboral a través de ese contrato indefinido del que hemos hablado.
- La propia sociedad puede adquirir sus propias acciones o participaciones sociales. Es importante lo que recoge el art. 12 LSLL, pues esta adquisición de sus participaciones redundará a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido dentro de los 3 años siguientes desde la fecha de su adquisición. Si no se venden se amortizarán mediante reducción del capital social salvo que exceden del 20% del mismo.
- Los socios trabajadores tendrán la mayor parte de las acciones por lo que éstos ejercerán el control de la misma, siendo muy positivo que entre ellos no haya diferencias importantes en el aporte de capital y, para ello la Ley consagra que el volumen de las participaciones no puede ser superior al 33% del capital por socio, salvo que la empresa se encuentre practicada por alguna administración pública.
- En la sociedad laboral la responsabilidad es limitada, esto es un punto de inflexión positivo a la hora de elegir este tipo de sociedad dado que ante cualquier adversidad que surja en el seno económico de la misma, el patrimonio de los socios está a salvo.
- Por su naturaleza, este tipo de sociedad se orienta hacia una economía social y ello hace que se fomente la contratación de trabajadores y que dispongan de grandes beneficios fiscales y administrativos (ayudas y subvenciones).

Desventajas de una sociedad laboral:

- Entiendo que, al ser necesario la calificación de “laboral” y no solamente adquirir esa condición si no el mantenerla a lo largo de su vida, cumpliendo con los requisitos establecido para ello, puede suponer un estrés en los socios.
- No puede inscribirse en el Registro Mercantil sin haber logrado la calificación de laboral antes referida. Ese trámite administrativo, que no tienen el resto de las sociedades de capital que no sea laboral, puede ser una traba administrativa más que complique la puesta en marcha de la sociedad laboral.
- Este tipo de sociedad disfruta de una serie de beneficios fiscales, que son muy atractivos a la vista de todo emprendedor (TPyAJD). Claro está que para poder disfrutar de estos beneficios hay que haber obtenido la calificación de sociedad laboral, así como destinar el 10% de los beneficios líquidos al fondo especial de reserva (art. 14 LSLP). Aunque esto a priori lo encasillamos como una posible desventaja, no es menos cierto que este fondo garantiza el futuro de la sociedad.
- Si se compara con una SAL (60.000€) no sería un inconveniente, pero tener que constituir la sociedad con un capital mínimo de 3.000€ puede ser disuasorio para algunos emprendedores.
- Aunque se puede iniciar la sociedad con dos socios (art.1.2 LSLP) en un plazo no superior a 36 meses ha de ampliarse obligatoriamente a tres. Esto también puede dar lugar a problemas de convivencia de los dos emprendedores que han materializado su idea con un tercero que no ha sido participe en la elaboración de la misma.
- Como hemos dicho, esta sociedad tiene dos tipos de socios, los capitalistas y los trabajadores, generando complicación en los órganos de administración, ya que se han de poner de acuerdo para la toma de decisiones y no piensa igual el que solamente pone el dinero que el que además trabaja.
- Los empleados que no tengan la condición de socios trabajadores no podrán prestar su fuerza productiva más del 15% del total de horas trabajadas al año por los que sí lo sean.

Como este tipo societario no deja de ser una sociedad de capital, y por consiguiente también regulada por la Ley de Sociedades de Capital, no dejan de ser una S.R.L, por lo que, en su virtud, en cuestión de ventajas e inconvenientes, dejando al margen lo específico instaurado en la LSLP, tiene las dispuestas en la LSC.

4.- ESBOZO Y ENJUNDIA DEL TRABAJO

Una vez que disponemos de toda esta información, nos encontramos en disposición de poder entrar de lleno en el fondo del asunto. Hemos visto el régimen laboral y de seguridad social en el hay que encuadrar a los socios industriales de las sociedades colectivas y a los socios trabajadores de las sociedades laborales, concretamente las SLL. Una vez descritos los mismos, analizaremos las diferencias y similitudes que existen entre el régimen laboral y de seguridad social de los primeros con el estatuto jurídico de los segundos.

El propio Ministerio al que pertenece, define la Seguridad Social como *“un conjunto de regímenes a través de los cuales el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, por realizar una actividad profesional, o por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define”*

Nos dice la Organización Internacional de Trabajo (Convenio sobre la seguridad social -norma mínima-, 1952, núm. 102) que *“la seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular, en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida del sostén familiar”*

El Sistema de la Seguridad Social se compone, entre otros, del Régimen General y de los Regímenes Especiales.

Veamos que nos dice el artículo 136. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido Ley General de la Seguridad Social, sobre quienes han de estar incluidos en este Régimen General, en lo que afecta a este trabajo:

a) *“Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni posean su control. Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas siempre que no posean el control de estas, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores de la misma.*

En ambos casos se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- *Que, al menos, la mitad del capital social para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios, con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad, o adopción, hasta segundo grado.*

- *Que su participación en el capital de la sociedad sea igual o superior a la tercera parte del mismo.*
- *Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.*

b) *Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro de los límites establecidos en la Ley 44/2015, de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, cuando estas contingencias estuvieran previstas en dicho Régimen.*

Cuando dichos socios por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por el desempeño de este cargo estén o no vinculados simultáneamente a la misma mediante relación laboral común o especial, o cuando por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y simultáneamente estén vinculados a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, se asimilarán a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, siempre que su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que conviva sea inferior al cincuenta por cien, o acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiera el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

c) *Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b), cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.*

Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

d) *Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e). Estos socios trabajadores*

quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.”

(Equivalencia Normativa: Art. 97 R.D.L. 1/1994 Ley General de la Seguridad Social).

Y ahora veamos qué nos dice el art. 305 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, estarán incluidos en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en lo que afecta a este trabajo:

- a) “Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias a los que se refiere el art. 1. 2ª de la L20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajador Autónomo.*
- b) Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos.*
- c) Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.*
- d) Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.*

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- o Que, al menos la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuida entre socios, con los que conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.*
- o Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.*
- o Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.*

En los supuestos en que no concurren las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

- e) Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con el de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance, al menos el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.”*

(Equivalencia Normativa: D.A. 27.2 R.D.L. 1/1994 Ley General de la Seguridad Social.)

4.1. ENCUADRAMIENTO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LAS DIFERENTES SOCIEDADES.

Visto lo expuesto en el aserto anterior, sintetizaremos el encuadramiento de los tipos de socios en las diferentes formas societarias, en base a las funciones y atribuciones en la misma, con el fin de lograr una pronta y rápida visión de sus peculiaridades en el mundo de la seguridad social.

❖ SOCIEDADES MERCANTILES CAPITALISTAS

| | | | |
|------------------------------------|---|--|--|
| <u>SOCIEDAD LIMITADA Y ANÓNIMA</u> | ADMINISTRADOR O CONSEJERO | CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y GERENCIA, RETRIBUIDO Y NO POSEEN +1/4 CAPITAL: RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (sin desempleo ni Fogasa) | |
| | | SI NO EJERCEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y GERENCIA Y NO POSEEN +1/3 CAPITAL; RÉGIMEN GENERAL | |
| | | NO SOCIOS: RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (sin desempleo ni Fogasa) | |
| | SOCIOS TRABAJADORES | CON CAPITAL SUPERIOR AL 50%: RÉGIMEN ESP. T. AUTÓNOMOS | |
| | CON CAPITAL INFERIOR AL 50% | SI TIENE FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y GERENCIA Y POSEE +1/4 CAPITAL: RETA | SI NO EJERCE FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y GERENCIA Y NO POSEE +1/3 CAPITAL: RÉGIMEN GENERAL |
| | | 50% DEL CAPITAL EN MANOS DE FAMILIARES HASTA EL 2º GRADO: RÉGIMEN ESP. AUTÓNOMOS | |
| <u>SOCIEDADES LABORALES</u> | SOCIOS TRABAJADORES (sociedades hasta 25 trabajadores, aunque formen parte del órgano de administración, si no se les paga por ello) SOCIOS TRABAJADORES (sociedades con más de 25 trabajadores) | RÉGIMEN GENERAL con plena protección | |
| | | RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO, sin derecho al desempleo ni al Fogasa) | |
| | SOCIOS TRABAJADORES CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y GERENCIA | RETRIBUIDO EL CARGO RELACIÓN LABORAL DE ALTA DIRECCIÓN | RÉGIMEN GENERAL ASIMILADO (Sin desempleo ni Fogasa) |
| | SOCIOS QUE POSEAN JUNTO A FAMILIARES HASTA EL 2º GRADO EL 50% DEL CAPITAL | RÉGIMEN ESP. T. AUTÓNOMOS (RETA) | |

Nos dice el Ministerio de Trabajo y Economía social que: “Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas y no posean el control de la sociedad quedarán incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

Igualmente, los socios trabajadores, cuando por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación

simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, se integrarán como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo que el número de socios de la sociedad laboral no supere los 25.

Por otra parte, los socios trabajadores de las sociedades laborales quedarán obligatoriamente incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, como trabajadores por cuenta propia, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares”.

(https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm)

❖ **SOCIEDAD COOPERATIVA**

En el apartado 1 del art. 14 ,LGSS, se señala que “*los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa, bien, porque los mismos queden asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en cuyo caso dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen general o en alguno de los Regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad, o bien, porque los referidos socios trabajadores queden como trabajadores autónomos en el Régimen especial correspondiente”.*

❖ **COMUNIDAD DE BIENES**

Asociación donde, personas físicas, administran un patrimonio en común. Los socios de estas comunidades de bienes que aporten su trabajo y asuman la codirección de la empresa se han de inscribir en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Sin embargo, cuando no exista esa relación laboral antes descrita, la comunidad de bienes actúa en calidad de empresario, por lo que sus trabajadores se inscribirán en el Régimen General de la Seguridad Social.

Si la participación de los socios o comuneros se limita a la aportación de bienes, limitando su responsabilidad a los bienes aportados por no prestar los servicios antes referenciados, no sería necesaria el alta en ningún régimen.

❖ **SOCIEDADES CIVILES**

Este tipo de sociedades, al igual que la precedente, regulada por el Código Civil. Se encuentran reguladas en los artículos 1665 a 1708. Sus socios se inscribirán en el RETA si tienen la consideración de socios trabajadores, recogidos en sus estatutos. Por el contrario, aquel o aquellos socios que aporten

solamente capital a la sociedad, es decir, que tienen la condición de socios capitalistas tipificado en sus escrituras constituyentes, no sería preciso el alta en ningún régimen de la seguridad social.

❖ **SOCIEDAD COLECTIVA**

Socios que presten trabajo en la Sociedad o posean un determinado porcentaje de capital social en la misma se inscribirán en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

4.2 - EL RÉGIMEN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS INDUSTRIALES EN LA SOCIEDAD COLECTIVA.

Definición dada por la Enciclopedia Jurídica de Socio industrial: *“Es el socio de una compañía colectiva que solamente aporta trabajo al fondo común de aquélla. Toda vez que las ganancias se reparten a proporción del capital aportado por cada socio, la aportación laboral se equipara, a efectos de dicho reparto, a la menor de las aportaciones en dinero. En compensación, el socio industrial no participa en las pérdidas. La sociedad colectiva con socio de industria se denomina, con cierta impropiedad, sociedad colectiva irregular. La razón social incluye el nombre de todos o de algunos de los socios; en este último caso, se añadirá la expresión «y Compañía». Código de comercio, artículos 126, 138, 140 y 141”.*

Los socios industriales de una sociedad colectiva, se encargan de aportar servicio, conocimiento técnico y una fuerza productiva intangible, que, en vez de contribuir con capital, como lo hacen los socios capitalistas, son los que realizan los trabajos físicos y técnicos (hoy en día se utiliza el término anglosajón de know how para referirse a estos colectivos), han de encontrarse bajo el régimen laboral y de la seguridad social especial denominado RETA, que según la definición dada por la propia TGSS es el *“régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Estos trabajadores autónomos son aquellos que realizan una actividad económica, de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin sujeción por ella aun contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar, siendo sus características más singulares las siguientes:*

- *La responsabilidad de cotizar recae sobre el trabajador autónomo, es decir que éste debe ingresar las aportaciones por sí mismo a la Seguridad Social.*
- *El autónomo elige su propia base de cotización dentro de un intervalo, es decir que puede elegir una base mínima o máxima y esto va a variar en función de sus ingresos.*
- *Las prestaciones incluyen cobertura por accidentes de trabajo, enfermedad, jubilación, incapacidad temporal e incluso desempleo.*

- *Para nuevos autónomos existe una tarifa plana en el pago de la seguridad social. Dependiendo del tiempo que lleves con tu negocio varía el valor de tu tarifa, hasta llegar a la cuota que normalmente paga un trabajador por cuenta propia.”*

Entre las funciones encomendadas en las sociedades colectivas a los socios industriales, destacaremos que, en lugar de capital, han de aportar servicios de asesoría para la sociedad, con todos los bienes intangibles (conocimiento, experiencia, sabiduría) deberá llevarlos a la práctica para lograr el objetivo social, así como los técnicos derivados de su preparación académica o profesional y administrativos, que redunden en beneficio de la estrategia empresarial, encaminando toda su fuerza productiva en la consecución de los objetivos empresariales.

Tipos de autónomos en España

España cuenta con más de 3 millones de autónomos registrados (según ATA), pero a diferencia de lo que se piensa, existen muchos tipos de autónomos, por lo que considero acertado significarlos en este trabajo, para ubicar al que nos interesa, los socios de las sociedades colectivas.

Una de las principales características de un trabajador autónomo es que su actividad económica carece de un contrato laboral.

Aunque todos los autónomos se rigen bajo las mismas reglas, de acuerdo con cada actividad puede que se aplique una fiscalidad diferente e incluso otro tipo de cotización de la Seguridad Social. Teniendo los siguientes tipos de autónomos:

- a. **Trabajador Autónomo.** Persona que gestiona un pequeño negocio que se encuentra a su nombre. Lo maneja por sí mismo o a través de sus empleados y, de acuerdo con sus actividades, puede ser Profesional autónomo colegiado (médicos, abogados, arquitectos, etc.) o Profesionales autónomos no colegiados que son aquellos cuya actividad no está asociada a un colegio profesional.
- b. **Autónomo Societario.** Este tipo de autónomos es el que nos incumbe para este trabajo, y son aquellos cuyos negocios han podido o no alcanzar una dimensión considerable pudiendo contar con empleado/s. En estos casos, la mayoría de los autónomos deciden asociarse con otros. Al regularse este tipo de sociedad colectiva por el código de comercio, cada socio responde con su patrimonio de las deudas contraídas por la sociedad, de ahí, que no tiene por qué alcanzar la sociedad grandes dimensiones ni poseer gran número de trabajadores por cuenta ajena, por el riesgo patrimonial que ello conlleva.

Para otro tipo de sociedad, como sería las capitalistas, el autónomo societario ha de aportar por lo menos la tercera parte del capital social de la empresa. Este requisito no es aplicable para las colectivas y si pertenece a la gerencia, deben de aportar la cuarta parte del capital social. Tampoco para las colectivas es preciso tal requisito.

- c. Autónomo Colaborador. Hablamos del cónyuge o familiares del autónomo que trabajan en el mismo negocio hasta el segundo grado de consanguinidad, colaborando de forma constante con el negocio y no trabajan para otras empresas.
- d. Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes. Se refiere a aquellos trabajadores o profesionales que facturan a un mismo cliente el 75% o más de sus ingresos y que no pueden tener trabajadores a su cargo.
- e. Autónomos Agrarios. El último tipo de autónomos que mencionaremos es aquel que se dedica a las actividades agrícolas, contando con su propio régimen de cotización (generalmente cotizan un importe inferior al del resto de autónomos), llamado “Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios”.

4.3. - ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD LABORAL (16).

El régimen jurídico de este tipo de sociedad tiene como objetivos, fomentar la participación de los trabajadores en las empresas, facilitando su acceso a la condición de socio. Al tiempo que se asegura el control de la sociedad por parte de los trabajadores, aumenta la utilidad de las sociedades laborales y su preferencia por parte de los emprendedores, fortaleciendo su vertiente empresarial y consolidando el carácter estable y no coyuntural de este modelo empresarial.

Nos dice Raquel Calvo Ortega en su libro “Sociedades Laborales” (Ed. Civitas 2013): *“existe una evidente indefinición legal sobre la naturaleza jurídica de estas sociedades”*. Debemos de ser consciente de ello, pero una vez asumido, entraremos en el fondo del asunto. La LSLP sigue considerando a las sociedades laborales como sociedades de capital que, una vez obtenida la calificación de «laboral», modifican su naturaleza jurídica pudiendo alcanzar la consideración de sociedad de economía social, sin que ello haya sido suficiente razón para dotarlas legalmente de un régimen jurídico específico que regule con seguridad las singularidades de la figura. *“El resultado de esta falta de determinación es un régimen jurídico híbrido, basado en la técnica de la remisión con carácter general a la LSC, que no termina de dotar a estas figuras de autonomía normativa, pero que tampoco, admite una transposición automática de muchas de sus reglas que rigen a las sociedades de capital, debido a la nota de «laboralidad» que está en la base de la especificidad de la figura y que la aleja de las sociedades de capital”* (revistas.webs.uvigo.es). Empero dicho esto, no es menos cierto que la LSLP establece un régimen jurídico menos imperativo que el de la LSC. Así nos lo dice Encarnación García Ruiz: *“admitiendo un mayor margen a la autonomía de la voluntad de los socios en la configuración de algunos aspectos de su régimen jurídico, teniendo como ejemplo de ello que introduzca sistemas informáticos para agilizar y facilitar los procedimientos administrativos y reduzca los plazos previstos en el cumplimiento de las obligaciones impuestas a la sociedad, así como que, ordene que se coordinen las instituciones públicas con competencias en sociedades laborales para*

evitar así disputas en razón de sus competencias legislativas que no llevan más que a desincentivar el uso de este tipo societario”.(16)

Según el propio legislador “las sociedades laborales son sociedades de capital por su forma y por tanto le son aplicables las normas relativas a las sociedades anónimas y limitadas” (Párrafo II de la Exposición de Motivos y artículo 1.1 LSLP). *“Es lógico pensar que las sociedades laborales quedan sometidas a la LSC, y que esta, solo quedaría desplazada en aquellos aspectos que regula la LSLP como ley especial”* (Embid, 2015) (17).

No obstante, la redacción dada en la Disposición Final Tercera, rubricada “Derecho supletorio” de la LSLP puede crear confusión y entenderse que cambia el criterio cuando establece que “En lo no previsto en esta ley, serán de aplicación a las sociedades laborales, las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostente.”

Siguiendo con Encarnación García Ruiz: *“La conclusión a la que llegamos es que la LSLP mantiene la técnica de remisión general al régimen jurídico de la forma que adopte, anónima o de responsabilidad limitada, como siempre, al igual que mantiene la sobriedad de su contenido legal, despachando su régimen jurídico societario en apenas 17 artículos. La Norma introduce un mayor margen a la autonomía de la voluntad de los socios en la configuración de su régimen jurídico. En este contexto legal serán los socios vía estatutos sociales los que doten a su organización societaria de un cariz, más social o más capitalista según les interese, en aquellos aspectos no regulados específicamente por la LSLP”* (17).

Según la propia Exposición de Motivos de la LSLP, se ha mejorado el régimen jurídico de las Sociedades Laborales ya que son de capital por la forma, pero de naturaleza social por sus fines y principios orientadores, al estar participadas por los socios trabajadores y abiertas a la integración de los demás trabajadores de la empresa. Y, a fin de preservar su singular naturaleza jurídica se fortalece su vertiente empresarial y se consolida el carácter estable y no coyuntural de este modelo empresarial, además, se prepara su contenido a los cambios que se producirán en torno al documento único electrónico, así como se persigue facilitar el acceso a la condición de socio y se asegura el control de la sociedad por parte de los trabajadores, aumentando la utilidad y preferencia de las sociedades laborales por parte de los emprendedores, en detrimento de las sociedades colectivas.

“En la base de estas sociedades sigue estando como piedra angular la doble condición de socios y trabajadores por tiempo indefinido que prestan para la sociedad servicios retribuidos en forma personal y directa, donde el capital debe estar proporcionalmente repartido entre todos y, donde se le

(16) ENCARNACIÓN GARCÍA RUIZ. “Peculiaridades del régimen jurídico de las sociedades”. Ed. Universidad de Almería. 2004. ISBN-8482406930

(17) EMBID IRUJO, J.M. (2015) *La reforma en curso de las sociedades laborales*. <http://www.commenda.es/de/04/mayo/2015>. <http://www.commenda.es/rincon-de-ommenda/page/6/>

da prioridad a que los trabajadores por tiempo indefinido no socios puedan adquirir fácilmente esa condición (Batlle, 1996)” (18). Por tanto, no se altera la naturaleza propia de este tipo de sociedades que sigue residiendo en torno al control que deben ejercer sobre la sociedad los socios trabajadores por tiempo indefinido, así como, en el principio democrático que requiere que los trabajadores con contrato indefinido puedan adquirir fácilmente la condición de socio.

Todo socio de una SLP tiene derecho a separarse de la sociedad, de acuerdo con las causas estipuladas en la LSC, pero cuando hablamos de una SLP, cualquier socio puede solicitarlo, no solamente por lo previsto en la ley antes mencionada, sino por la pérdida de calificación de una SLP. Si esta pérdida surge de un acuerdo societario (Junta General), solamente se pueden separar aquellos socios que no votaron a favor del acuerdo.

Hemos visto que el socio trabajador no responde de las pérdidas de la sociedad colectiva, pues bastante pérdida es ya el trabajar sin que haya una remuneración económica. Pude bien, el socio trabajador de las SLP no puede separarse de la sociedad si el motivo es que la misma no tiene beneficios, cosa que, si pasa en las SA y SRL, la causa viene dada por la regulación diferente sobre el particular que recoge las LSLP y la LSC.

Es esta última ley la que nos dice que, una sociedad puede excluir a cualquier socio que incumpla con sus obligaciones legales, en orden a la transmisión de acciones/participaciones o que opere perjudicando a la sociedad, tras existir sentencia firme, debiendo proceder a indemnizar a la sociedad por los daños causados.

La sociedad laboral ofrecerá las acciones/participaciones de los socios excluidos o separados a los trabajadores de la sociedad con contrato indefinido. Las que no se desean o no se adquieran serán amortizadas.

En estas sociedades participadas, los socios trabajadores han de suponer la mayoría del capital societario, participando en sus resultados a través de la toma de decisiones que pueden realizar. En cuanto al control que los socios trabajadores deben ejercer sobre la sociedad, sigue siendo mediante el capital social [art. 1.2, a) LSLP]. *“Ello a pesar de la motivada reivindicación realizada en su día por la doctrina para cambiar el criterio y, seguir el del número de votos, dado que, sobre todo, en las sociedades de responsabilidad limitada la mayoría del capital no garantiza, siempre y en todo caso, el control de la sociedad (Olavarría, 2008 o Andreu, 2010) (19)”.*

(18) BATLLE SALES, G. (1996) *Notas sobre la sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las pymes.* En: *Estudios jurídicos en homenaje al PROFESOR AURELIO MENÉNDEZ II.* Madrid: Civitas, pp.1.52-1536

(19) OLAVARRÍA IGLESIAS, J. (2008) *Algunos aspectos societarios de la propuesta de reforma de la ley de sociedades laborales presentada por CONFESAL.* CIRIEC- España: *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 19, pp. 1-5. Disponible en http://www.ciriec-revistajuridica.es/index.php?id_pagina=8&idRevista=21

Con la intención de paliar la posible disfunción que puede darse entre el control de la sociedad y la propiedad del capital, se introducen excepciones al régimen general de acciones y participaciones sociales, exigiendo la LSLP que éstas sean de igual valor nominal y confieran los mismos derechos. *“Si estamos al principio democrático, nos remitimos al art.1.2, b de la LSLP, la obligación de proporcionalidad en el reparto del capital social entre todos los socios, mediante el cual se fortalece el carácter social de este tipo de sociedades. Así como, la prioridad a que los trabajadores por tiempo indefinido que no sean socios puedan adquirir fácilmente esa condición (Cavas y Selma, 2011)”*(20). Por lo tanto, ambas exigencias de, mayoría del capital en manos de socios trabajadores por tiempo indefinido y de, un amplio reparto del capital social que exige imponer límites porcentuales en la tenencia del mismo, configura los elementos tipológicos de control y amplía la base democrática que permite clasificar a las sociedades laborales como una categoría especial de sociedades.

En cuanto al régimen jurídico propiamente dicho, merece una mención especial las encaminadas a conseguir, que el control de la sociedad quede en manos de los socios trabajadores con contrato indefinido con una mejor sistematización en el procedimiento de transmisión de los títulos que representan el capital social, así como, admitir la posibilidad de que la sociedad pueda ayudar financieramente a sus trabajadores para facilitar que puedan alcanzar la condición de socios, piedra angular de este tipo societario.

Por consiguiente, tal y como se ha desarrollado a lo largo del presente trabajo, los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social, dentro de los límites establecidos en la Ley 44/2015, de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, cuando estas contingencias estuvieran previstas en dicho Régimen. Cuando dichos socios por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por el desempeño de este cargo estén o no vinculados simultáneamente a la misma mediante relación laboral común o especial, o cuando por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y simultáneamente estén vinculados a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, se asimilarán a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, siempre que su participación en el capital social junto

(20) CAVAS MARTÍNEZ, F. Y SELMA PENALVA, A. (2011) *El estatuto jurídico-profesional de los trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales*. CIRIEC- España: *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, N° 22, pp.181-215

con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que conviva sea inferior al cincuenta por cien del capital societario, o acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiera el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares, puesto que si fuese así su inclusión habría de estar en el RETA.

Volver a significar, una vez más, que el régimen jurídico de las sociedades laborales sigue sin contar con una regulación específica de las singularidades de este tipo de sociedades que permita transmitirle la seguridad jurídica de la que adolecen.

4.4. - DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE EL RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS INDUSTRIALES EN LA SOCIEDAD COLECTIVA Y EL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LA SOCIEDAD LABORAL

A lo largo de todo este trabajo, hemos ido significando las diferencias y similitudes de los socios industriales de las sociedades colectivas y los socios trabajadores de las sociedades laborales, agrupándolas en los específicos apartados correspondientes empero, entiendo que es apropiado que las concretemos expresamente en este colofón del trabajo, de estos dos tipos de sociedades mercantiles, una personalista y la otra capitalista.

Mientras que en las sociedades colectivas el régimen laboral y seguridad social es el régimen especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y, se encuentra regulada por el código de comercio, el estatuto jurídico de los socios trabajadores de las sociedades laborales se encuentra regulado por la Ley 44/2015, de 14 de octubre de sociedades laborales y participadas (LSLP), que acomoda los diversos instrumentos, límites y exigencias con los que configura el régimen jurídico de este tipo societario, medio por el cual se adaptan al contexto socio económico y legal de nuestro mercado empresarial, en donde las mismas deben realizar su actividad económica, salvaguardando su especial naturaleza jurídica. Es una noble batalla, modernizar la estructura jurídica de una sociedad capitalista laboral sin menoscabar ese obligado perfil social.

Hemos visto como nuestros socios europeos requieren actualizar el mercado empresarial, apostando por este tipo de sociedad y su régimen jurídico sin que la base deje de ser LSC.

Las diferencias existentes entre un socio industrial de una sociedad colectiva y un socio trabajador de un sociedad laboral, consiste en que, mientras que el primero debe de someterse al régimen laboral y social especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomo, sin existir la posibilidad de su inclusión al régimen general, independientemente de su actividad de dirección que pueda ostentar o no (sabemos que si no se dispone en los estatutos, el socio industrial no asume la gestión societaria); el socio trabajador de la sociedad laboral se incluirá en el régimen general de la Seguridad Social, salvo las excepciones que veremos en este punto. Esta inclusión podría ser asimilada (sin FOGASA, ni desempleo) si el socio trabajador compagina su actividad con la de dirección y gerencia de la sociedad.

Se ha hecho mención en este trabajo, al PRINCIPIO INTUITU PERSONAE, patrimonio de todas las sociedades colectivas, mientras que en las sociedades laborales ese principio no existe, por eso, siendo las dos sociedades mercantiles, una es personalista (la colectiva) y la otra capitalista (la laboral).

El socio industrial de una sociedad colectiva, al contrario del socio trabajador de una sociedad laboral no podrá transmitir la condición de social. La ley de SLP favorece la transmisión de las acciones/participaciones sociales libremente.

El socio industrial, se somete a un régimen jurídico peculiar y diferente al de los socios trabajadores, aunque ambos aportan su trabajo, el primero no aporta capital a la sociedad mientras que el segundo sí. El primero no participa en las pérdidas de la sociedad, salvo pacto en contra, pues si se acuerda que participe en las mismas, la responsabilidad entonces es ilimitada. El socio trabajador si participa en las pérdidas de la sociedad, pero su responsabilidad es limitada.

El socio trabajador de las SLP participa en la dirección de la empresa, por lo que aporta a la misma capital, conocimientos y trabajo, adquiriendo un perfil directivo y técnico o laboral a la vez. El socio industrial de una SC solamente aporta conocimiento técnico/profesional y trabajo, careciendo totalmente del perfil directivo de los anteriores.

Los beneficios obtenidos en una SC se distribuirán a los socios trabajadores en base a la participación mínima de un socio capitalista. El reparto de los beneficios en la SLP se realizará en virtud al capital aportado.

Si fallece un socio industrial ha de disolverse la sociedad colectiva. Si lo hace un socio trabajador, su heredero, si así lo desea, adquirirá la condición de socio por lo que la SLP continuará.

Un socio industrial no puede ser capitalista a la vez. Si se extingue la relación laboral de un socio trabajador con la empresa, obligatoriamente deberá ofrecer sus acciones/participaciones a las mismas personas que tendrían derecho a adquirirlas en caso de transmisión voluntaria, disponiendo de un mes para realizar la operativa. En este apartado debemos de reseñar que en las escrituras de la sociedad laboral pueden disponer de normas concretas ante la jubilación, excedencia o incapacidad permanente de un socio trabajador.

La mayoría del capital social de una SLP es de los socios trabajadores. El socio industrial de una sociedad colectiva no aporta capital. Los socios trabajadores de las primeras poseen un contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo o parcial, por lo que, se encuentra determinada su jornada laboral y el tiempo de trabajo en virtud al convenio aplicable, así como a la norma marco (estatuto de los trabajadores) y demás normas laborales aplicables. Sin embargo, los socios industriales de las sociedades colectivas carecen de una jornada establecida, no tiene amparo normativo laboral alguno toda vez que son como los autónomos, que no tienen horario ni, muchas veces, poder caer de baja por salud pues depende de su trabajo los ingresos ese mes.

En ambas sociedades, los socios que dañen los intereses de la sociedad por malicia, abuso de facultades o negligencia grave deberán indemnizar a la sociedad.

En la colectiva la responsabilidad es ilimitada, personal y solidaria de todos los socios si así se dispone en las escrituras, mientras que en las sociedades laborales esta responsabilidad es limitada. Quiero señalar que el socio industrial si tiene que responder frente a acreedores después podrá repercutirlo a los socios capitalistas por la totalidad de lo que hubiera tenido que haber pagado.

La confianza es el motor de la sociedad colectiva, siendo consciente los socios que no contrariarán ni entorpecerán las gestiones de los socios encargados de la administración, así como no aplicarán fondos de la sociedad ni usarán la razón social para negocios puramente propios (Art. 135 C.Com.). En la sociedad laboral se podrá excluir al socio que incumpla las obligaciones previstas en esta ley en materia de transmisión de acciones y participaciones, o realice actividades perjudiciales para los intereses de la sociedad y por las que hubiera sido condenado por sentencia firme a indemnizar a la sociedad por los daños y perjuicios causados. Las acciones o participaciones de los socios separados o excluidos deberán ser ofrecidas a los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, conforme a lo previsto en el artículo 6 de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas. El socio separado o excluido tendrá derecho a obtener el valor de sus acciones o participaciones, transmitidas o amortizadas. Las acciones o participaciones no adquiridas deberán ser amortizadas mediante reducción del capital social.

En relación con el reparto social, la sentencia nº 72/2015 de la Audiencia Provincial de Alicante, de 31 de marzo de 2015, Rec 66/2015, nos dice que, *“si no hubo acuerdo expreso sobre reparto de utilidades en el contrato social, se observarán, entre otras, las siguientes reglas:*

- a) *Entre los socios capitalistas, la distribución se hará proporcionalmente a sus aportes.*
- b) *Al socio industrial le corresponderán la mitad de las utilidades. Esto se explica porque generalmente el "socio industrial" es el alma del negocio, ya sea por sus conocimientos técnicos o por su estrecha vinculación con el medio empresarial o mercado propicio para la sociedad. Por ejemplo, en un taller de mecánica automotriz, un ingeniero mecánico con estudios especializados en el ramo automotriz sería el eje del negocio o en un negocio de reparación de computadoras y equipos afines, un ingeniero especializado en la materia sería el socio industrial ideal.*
- c) *El socio o los socios industriales soportarán las pérdidas cuando sean mayores que el capital de la sociedad y en este caso, el socio industrial lo hará en la misma proporción que el socio capitalista que hubiere hecho la menor aportación.”*

Sigamos profundizando en las diferencias entre los socios industriales de las sociedades colectivas en relación con los socios trabajadores de las sociedades laborales: (21)

- En las sociedades colectivas, los socios industriales solo aportarán trabajo personal y no pueden participar en la gestión de la sociedad, salvo pacto en contrario. En las sociedades laborales el socio trabajador participará activamente en la gestión societaria.

(21) Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa.

- En ambas sociedades participan en las ganancias de la sociedad.
- En caso de que el contrato social de las sociedades colectivas guarde silencio, al socio industrial se le asignará iguales beneficios que al socio capitalista de menor participación, es decir, sus ganancias tienen un techo fijado. Esto no sucede en las capitalistas donde las participaciones/acciones dictaminan la participación.
- En las sociedades colectivas, los socios industriales no participan en las pérdidas, salvo pacto expreso. Recordemos que en este tipo de sociedad los socios responden con su patrimonio personal de las pérdidas de la sociedad, mientras en las capitalistas la responsabilidad es limitada. Que el socio industrial no responda con su patrimonio de las deudas de la sociedad, no quiere decir que no ponga en riesgo dicho patrimonio, pues al no tener garantizados los beneficios, si la sociedad se hace deficitaria, su trabajo no tendrá contraprestación económica alguna. No se dilucida con la claridad precisa, pero es el art. 138 C.Co. donde se regula al socio industrial de las sociedades colectivas
- Si de forma solidaria, la administración se confiere a varios socios capitalistas, cada gestor puede ocuparse de la administración social sin el consentimiento de los demás, pero si se confiere a un solo socio, el monopolio de la administración es de éste. En las sociedades laborales, el nombre de la propia ley que las regula lo dice todo, Ley de sociedades laborales y participadas por los trabajadores.
- El socio industrial de las sociedades colectivas no podrá emprender negociación alguna que le distraiga de sus atenciones sociales so pena de perder las ganancias que hubiere adquirido hasta el momento de la violación de la confianza. Este veto no existe para los socios trabajadores de las sociedades laborales.
- El socio industrial de las sociedades colectivas no podrá ocuparse en negociaciones de especie alguna, salvo si la compañía se lo permitiere expresamente. Si lo hiciera sin ese consentimiento quedará al arbitrio de los socios capitalistas excluirlo de la compañía, privándole de los beneficios que le correspondan en ella, y/o beneficiándose la sociedad de los ingresos obtenidos contraviniendo lo dispuesto en las escrituras. Los socios que prestan sus servicios retribuidos de forma personal y directa con relación laboral por tiempo indefinido, el derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos previsto en el Art. 348, Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio Bis, no será de aplicación a estos socios trabajadores de la sociedad laboral.

Como regla general, la doctrina (por todas STS, de 9/12/03, Rec 4466/1998) establece que *“todo socio puede separarse de la sociedad colectiva en los casos que establece la ley y el pacto social o cuando existe justa causa. La sociedad colectiva puede excluir al socio que contravenga las normas del*

contrato social, incurra en sanción de exclusión porque así lo manda la ley o cometa actos dolosos – mala intención- contra la sociedad, sea declarado insolvente, quebrado o se le inhabilite para el ejercicio de actividades comerciales y empresariales. Generalmente se pacta en este tipo de sociedades que, si el socio industrial, o sea el eje del negocio societario, se dedica -por su cuenta- a negocios extraños a la sociedad, sin haber pedido autorización a la empresa o si tal solicitud le fue denegada, quedará excluido”.

Frente a las sociedades laborales, el régimen de responsabilidad de los socios frente a acreedores sociales constituye la característica diferenciadora más significativa, pudiendo destacar lo siguiente:

- a. La responsabilidad recae sobre todos los socios, sean o no administradores. Así, la responsabilidad se extenderá también a los socios industriales que afecta únicamente a las relaciones internas, es decir, responde frente a terceros, aunque luego puede exigir a los socios que le reembolsen íntegramente lo que pagó), a los socios entrantes (incluso en relación con deudas anteriores a su entrada) y a los socios salientes (en relación con deudas anteriores a su baja y, por lo que se refiere a las posteriores, sólo frente a terceros de buena fe -desconocedores de la baja- sin perjuicio de la exoneración de responsabilidad del socio saliente en el orden interno, salvo pacto en contrario).
- b. La responsabilidad de los socios se extiende a todas las deudas sociales, contractuales o extracontractuales.
- c. Es un régimen imperativo, por lo que no puede ser alterado por la voluntad de las partes con efectos frente a terceros (aunque sí en el orden interno).
- d. La responsabilidad de los socios es una responsabilidad ilimitada, subsidiaria, solidaria y provisional.
- e. Los acreedores podrán exigir de los socios la indemnización de los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento de la sociedad, pero no la misma prestación que les adeudare ésta.

Pero también el Código de Comercio dispone limitaciones especiales a los derechos de los acreedores del socio de una sociedad colectiva, tales como:

- a. Se establece que el acreedor sólo tiene derecho a embargar y percibir lo que corresponda al socio deudor por beneficios o por liquidación.
- b. Esta limitación rige, inclusive, en el caso de quiebra y, evidentemente también en caso de insolvencia de la sociedad.
- c. Tampoco puede el acreedor solicitar la liquidación de la participación en la sociedad que corresponda al socio deudor.

En cuanto a las ganancias y pérdidas correspondientes al socio industrial de la sociedades colectivas, se estará a lo que se hubiere estipulado en el contrato pero, si no se ha realizado apunte alguno al efecto, el socio industrial llevará en las ganancias una cuota igual a la que corresponda al aporte más

módico del socio capitalista, sin soportar parte alguna en las pérdidas y, si tampoco se ha determinado en el contrato la parte correspondiente a cada socio en las ganancias, se dividirán éstas a prorrata de la porción de interés que cada cual tuviere en la sociedad, figurando en la distribución los socios industriales, si los hubiere, en la clase del socio capitalista de menos participación. Y, con respecto a las pérdidas, éstas se imputarán en la misma proporción entre los socios capitalistas, sin comprender a los industriales, a menos que por pacto expreso se hubieran éstos constituidos partícipes en ellas.

En relación con la formación de la voluntad social en la sociedad colectiva, nos dice la norma aplicable que, *“Salvo estipulación diferente, los acuerdos de la sociedad se adoptan por mayoría de votos, computados por personas.*

Si se pacta que la mayoría se Computa por capitales, el pacto social debe establecer el voto que corresponde al o a los socios industriales. En todo caso en que un socio tenga más de la mitad de los votos, se necesitará además el voto de otro socio”.

Coinciden ambos modelos de socios en que, los socios trabajadores de las sociedades laborales se incluirán obligatoriamente en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomo cuando, junto a familiares de hasta 2º grado posean el 50% del capital de la sociedad.

Los socios trabajadores en las sociedades laborales prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido y a la vez son propietarios de acciones o participaciones sociales de «clase laboral», que en su conjunto supondrán al menos el 50,01% del capital social. Ningún socio puede poseer acciones o participaciones sociales que representen más de 1/3 del capital social. Puede, sin embargo, superarse este límite sin alcanzar el 50%, en el caso de sociedades laborales constituidas inicialmente con solo 2 socios trabajadores con distribución entre ellos del capital social y los votos al 50 por 100, situación que solo puede durar 36 meses, o cuando uno de los socios sea una entidad o sociedad pública o mayoritariamente pública o entidades no lucrativas o de la economía social (cooperativas, fundaciones, asociaciones etc.).

En este tipo de sociedades el capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales. Las acciones y participaciones se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores, cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, se denominarán «clase laboral», y las restantes, «clase general». No será válida la creación de acciones de «clase laboral» sin derecho de voto. El capital social será como mínimo de 3.000 euros, debiendo estar totalmente suscrito y desembolsado.

En relación con la Seguridad Social, mientras, como ya sabemos, los socios de las sociedades colectivas obligatoriamente han de estar inscritos en el RETA, los socios trabajadores de las sociedades laborales pueden encuadrarse en los siguientes regímenes de la Seguridad Social:

- En sociedades laborales de hasta 25 socios trabajadores:
Régimen General con plena protección (Desempleo y FOGASA): socios trabajadores, que trabajen efectivamente en la sociedad, cualquiera que sea su participación en el capital social

(con los límites establecidos en la Ley), y aunque formen parte del órgano de administración, siempre que no se les retribuya por el desempeño de su cargo, todo ello sin perjuicio de las retribuciones que les correspondan percibir como trabajadores de la empresa.

- En sociedades laborales de más 25 socios trabajadores.

Régimen General Asimilado (sin Desempleo ni FOGASA): socios trabajadores, que sean administradores sociales, y realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siempre que se les retribuya por el desempeño de su cargo, o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección.

- En sociedades laborales de 2 o más socios trabajadores.

Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos: socios trabajadores, cuando su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el 2º grado, con los que convivan, alcance, al menos el 50%, salvo que se acredite que el control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

En relación con los incentivos a la incorporación de socios trabajadores a sociedades, en virtud al régimen aplicable:

- Régimen General: Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 137,5 euros/mes (1.650 euros/año) durante el primer año, y de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los dos años restantes, aplicable a las sociedades laborales que incorporen trabajadores desempleados como socios trabajadores, y que sean menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Si la incorporación se realiza con mayores de 30 años, la bonificación será de 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante los tres años.
- RETA: Aplicación de la conocida tarifa plana de 50 euros de los trabajadores por cuenta propia, a los socios trabajadores de las sociedades laborales encuadrados en el régimen especial de los trabajadores por cuenta propia (RETA) durante los primeros seis meses y con posibilidad de aplicar bonificaciones hasta en 24 meses más dependiendo de la edad de los emprendedores, siempre que no hubiesen estado dados de alta como autónomos en los 5 años inmediatamente anteriores. Esta bonificación también sería aplicable a los socios industriales de las sociedades colectivas.

Vayamos ahora a la jurisprudencia aplicable respecto a los socios trabajadores, con el fin de saber el criterio de los jueces sobre esta materia. Para ello tomamos la Sentencia Social Nº 593/2016, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 276/2016 de 24 de junio de 2016 al afirmar lo siguiente:

“Tratándose de una sociedad laboral la condición de socio está indisolublemente unida a la condición de trabajador (artículos 1 y 10 de la Ley 4/1997) por lo que resulta contrario a Derecho pretender privar al trabajador de su condición de socio.”

“El hecho de que el trabajador haya venido prestando servicios para una sociedad laboral de la que es socio y actuado como administrador solidario no impide, ciertamente, y hasta aquí coincidimos con el recurrente, la existencia de relación laboral. Se trata de un elemento esencial y constitutivo de su concepto legal; y la ostentación junto con éstos del cargo de administrador está permitida, sin suponer, por sí solo, obstáculo al vínculo laboral. El criterio de compatibilizar la relación societaria, en sus diversos aspectos, con la relación laboral se mantiene con firmeza en las sentencias del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1991, 14 y 20 de octubre de 1998 (estas dos últimas dictadas en Sala General). Es frecuente, además, en las empresas que adoptan esta forma societaria, y no constituye condicionante de su válida constitución con socios trabajadores, su pequeña o mediana dimensión y la presencia de un fuerte matiz personalista.”

Haciendo referencia a la situación de los socios en las Sociedades Laborales se pronuncia la Sentencia Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 4692/2018 de 31 de mayo de 2019:

“En definitiva, nos encontramos en el supuesto del art. 21.1 de la Ley de sociedades laborales, no siendo de aplicación el supuesto del art. 21.3. Por lo demás, el art. 21.1 es justamente el supuesto de socios trabajadores que participan por tanto del capital social, y que incluso pueden formar parte del órgano de administración social, pero a los que se da la 'consideración de trabajadores por cuenta ajena' por expresa previsión legal, aun cuando, dadas las especiales características de una sociedad laboral, la relación laboral se compagine con la condición de socio e incluso de miembro del órgano de administración.”

Derivado de lo precedente tenemos que, en el terreno del fomento de la participación y protección de los socios trabajadores, facilitando su acceso a la condición de socio, al mismo tiempo que se incorporan nuevas medidas para asegurar el control de la sociedad por parte de los trabajadores, aumenta la utilidad de las sociedades laborales y potencia su atractivo hacia los nuevos emprendedores, regulándose un nuevo sistema más ágil y simplificado, estableciendo un procedimiento único común con plazos más reducidos en caso de transmisión voluntaria de acciones y participaciones, suprimiéndose el derecho que ostentaban los trabajadores de duración determinada anteriormente.

Nos dice el art. 12 de las LSLP, que la sociedad laboral puede adquirir sus propias acciones y participaciones. Dicha adquisición tendrá que ser hecha con cargo a beneficios, a la reserva especial o a otras reservas disponibles. Cuando la sociedad adquiere sus propias acciones/participaciones, éstas no computarán a los efectos de determinar si se cumple el requisito de que, al menos la mayoría del

capital sea propiedad de trabajadores con relación laboral por tiempo indefinido. El artículo 12 facilita asistencia financiera a los trabajadores con contrato indefinido para la adquisición de capital social y así favorecer su incorporación a la sociedad. Estas acciones/participaciones deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores indefinidos en el plazo máximo de 3 años desde la fecha de su adquisición, de acuerdo con el procedimiento de adquisición preferente. Debemos puntualizar que el contrato de trabajo indefinido es aquél que se acuerda sin establecer límites en su duración, ni en la prestación de servicios como empleado y que permanece vigente en el tiempo hasta que la empresa o el trabajador decida extinguir dicho acuerdo, teniendo como premisa y denominador común la ajenidad, dependencia y obligatoriedad, que son los caracteres esenciales de un contrato de trabajo, según lo estipulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, se declaran comprendidos expresamente en el RETA a los socios trabajadores de las sociedades laborales que posean al menos la mayoría del capital social y no posean el control de la sociedad. Serán considerados como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo que el número de socios de la sociedad laboral no supere los 25, cuando por su condición de administradores sociales realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección.

En las sociedades laborales, las acciones/participaciones podrán transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido, pero se prohíbe la transmisión “inter vivos” cuando lo acepten todos los socios y, además, también se les reconozca en los estatutos el derecho a separarse de la sociedad en cualquier momento y también, en cuestión de plazos, cuando los estatutos impidan, por un periodo máximo de 5 años, la transmisión voluntaria de las acciones/participaciones “inter vivos” o el ejercicio del derecho de separación. Independientemente de esta prohibición existe el derecho de adquisición preferente en transmisiones “inter vivos” cuyo procedimiento está regulado en el artículo 6 de la Ley 44/2015, estableciendo un sistema para la transmisión voluntaria de acciones y participaciones, tanto de la clase general como de la laboral:

1. *“El propietario de acciones/participaciones comunica a la sociedad el número, características y términos económicos de las acciones o participaciones que se proponga transmitir.*
2. *La sociedad traslada la propuesta en el plazo máximo de 10 días simultáneamente a todos los posibles interesados (trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales).*
3. *Los interesados deben manifestar su voluntad de adquisición en un plazo máximo de 20 días.*
4. *Recibidas las ofertas de compra, los administradores dispondrán de 10 días para comunicar al vendedor la identidad del o de los adquirentes, de acuerdo al siguiente orden de preferencia:*
 - *Trabajadores indefinidos no socios, en relación directa a su antigüedad en la empresa.*

- *Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean.*
 - *Socios de la clase general, a prorrata de su participación en el capital social.*
 - *Sociedad.*
5. *Si no se presentasen ofertas de compra en el plazo previsto, el propietario de acciones o participaciones podrá transmitirlos libremente.*
 6. *Si el socio no procediera a la transmisión de las mismas en el plazo de dos meses, deberá iniciar de nuevo los trámites regulados en el presente artículo.*
 7. *La transmisión de acciones/participaciones que no se ajusten a lo previsto en la ley o en los estatutos, no producirán efecto alguno frente a la sociedad.”*

Ahora es el momento de saber qué nos dice la Ley sobre la valoración de las acciones/participaciones en la transmisión (art.7), la Ley establece estos dos métodos:

- *“Compraventa: el socio transmitente comunica al órgano de administración las condiciones (el precio, la forma de pago, etc.)*
- *Otra operación o a título gratuito: el precio será el fijado de común acuerdo por las partes o el valor razonable de las mismas (el que determine un experto independiente, distinto al auditor de la sociedad, designado a este efecto por los administradores.)*

Sin embargo, los socios podrán acordar en los estatutos sociales los criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones/participaciones para los supuestos de su transmisión o amortización, en cuyo caso prevalecerá este valor.”

NOTA: Si se incorpora esta posibilidad una vez constituida la sociedad, no se aplicará a los socios que no votaron a favor del acuerdo de modificación de los estatutos.

En relación con el supuesto de la extinción (significa la terminación de la relación laboral entre empresa y trabajador y sus causas se encuentran recogidas en el Estatuto de los Trabajadores) de la relación laboral vamos a analizar la transmisión de acciones y participaciones:

La ley amplía la posibilidad de que los estatutos puedan establecer normas especiales de transmisión a los casos de pérdida de la condición de trabajador por subrogación legal o convencional.

En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, éste tendrá que ofrecer sus acciones/participaciones en el plazo de 1 mes desde que cause baja.

- Si nadie ejercita su derecho de adquisición conservará la cualidad de socio, aunque las acciones/participaciones que no haya transmitido pasarán a ser de la clase general.
- Si existen compradores, pero el socio no formaliza la venta, podrá ser requerido notarialmente para que lo haga. Si aun así no la formaliza en el plazo de 1 mes, la venta podrá ser otorgada por el órgano de Administración por el valor razonable o el establecido

en los estatutos, y se consignará a disposición del socio, bien judicialmente o bien en la Caja General de Depósitos o en el Banco de España.

Por otro lado, los estatutos sociales podrán establecer normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, entre otros. En virtud a ello tenemos la figura de Transmisión "mortis causa", es decir, los herederos adquieren la condición de socio por legado salvo que el heredero fuera trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, no podrá ejercitarse el derecho estatutario de adquisición preferente.

Sin embargo, los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán reconocer un derecho de adquisición sobre las acciones/participaciones de clase laboral, debiendo ejercitarse en el plazo máximo de 3 meses desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria. El valor de la adquisición será el razonable o el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente; y salvo previsión estatutaria en contra, se pagará al contado.

Además, las sociedades laborales podrán anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, prestar garantías o facilitar asistencia financiera a los trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido para que a éstos les sea posible adquirir acciones.

Hemos visto que los socios trabajadores de las sociedades laborales, a diferencia de los socios industriales de las sociedades colectivas, se vinculan, laboralmente, a su sociedad mediante un contrato indefinido cotizando al régimen general de la seguridad social, mientras que los de las SC carecen de contrato laboral y cotizan al régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónoma.

5.- CONCLUSIONES

En este trabajo he querido resaltar la figura del Graduado en Relaciones Laborales, su necesaria presencia en el mercado laboral y empresarial de nuestra España, alzándose como profesionales del derecho laboral, con conocimientos en el Derecho Mercantil y Civil, constituyéndose en el agente social que, aplicando su ciencia, participará de forma activa en contribuir que nuestra economía mejore, siendo el referente técnico inequívoco de aquellos emprendedores que quieren depositar en manos ilustradas la materialización jurídica de sus ideas.

Dicho lo cual, hemos contrastado que el estatuto jurídico del socio trabajador de una sociedad laboral, viene integrado por una serie de disposiciones específicas que determinan su sometimiento a un régimen jurídico propio, justificado esencialmente por ese compromiso social, emanado de la Unión Europea, otorgando carta de naturaleza a la participación de los trabajadores en la empresa, dando lugar con ello que nuestros legisladores elaborasen una ley específica en la materia, la Ley 44/2015, de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas, complementaria a la ya existente Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital), pasando a quedar en segundo plano la actividad que se va a desarrollar, pues lo que prevalece para obtener el estatus de Sociedad Laboral no es la actividad

que se pretende ejercer, sino cumplir con los requisitos impuesto por la Ley para lograr la calificación de Sociedad Laboral. Estas exigencias las hemos visto y, también hemos tratado, que una vez cumplidas éstas, debemos mantenerlas pues podemos perder la calificación de sociedad laboral si no conservamos, a lo largo de la vida de la sociedad, las obligaciones instauradas.

Dentro de este nuevo tipo de empresas, jurídicamente establecidas como sociedades laborales, surge la figura imprescindible, para su existencia, del socio trabajador, que como ya se ha dicho, es el motivo único del nacimiento de este tipo de sociedades. Mediante la unión de personas, en torno a una idea, se genera una serie de derechos y deberes que, al abrigo de las leyes al efecto, plasman sus voluntades en un escrito, -lo que a la postre serán los estatutos de la sociedad-, unificando sus objetivos y plasmando determinaciones a cumplir, que dan lugar al nacimiento de un régimen jurídico societario. Dentro de este régimen, y en virtud a la condición de socio que se posea en el seno de la sociedad, a saber, socio capitalista o socio trabajador, existe una especie de sub-régimen concreto, determinado por la posición que se ha elegido tener dentro de la sociedad, de tal forma, que el régimen jurídico de los socios trabajadores de las sociedades laborales se sustenta en el pilar de su condición de trabajador, vinculado a la sociedad mediante dos extremos, uno sería a través de un contrato de trabajo indefinido, cuyo empleador sería la sociedad, quien le abona sus servicios prestados de forma personal y directa, y el otro, mediante su condición de socio, regulado a través de las Leyes, de los estatutos de la sociedad y su participación en el capital social de la misma, distribuidos en acciones o participaciones, dependiendo si la sociedad laboral es anónima o limitada, donde estas acciones y participaciones sociales se denominan de clase laboral. La doble condición de socio/trabajador nada en dos aguas, la laboral y la mercantil. Según nos dice Giménez Salinas, “*La vía laboral es la herramienta para solucionar un conflicto de socios*”.

Hemos hecho alusión a que la sociedad, si incumple con el mandato legal, puede llegar a perder la calificación de la sociedad como laboral y ello podrá ser causa legal de separación por parte del socio. Si la descalificación fuera consecuencia de un acuerdo adoptado en Junta General, el derecho de separación corresponderá a los socios que no votaron a favor del acuerdo, (*Separación y exclusión de socios, Art. 16, Ley 44/2015, de 14 de octubre*), pero este derecho de separación, en caso de falta de distribución de dividendos previsto en el Art. 348 ,Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio Bis, no será de aplicación a los socios trabajadores de la sociedad laboral.

Hemos visto también, como las leyes se han de interpretar, siendo el Poder Judicial quien tiene esas atribuciones, (vamos a ver si entre todos, conseguimos que en este país se respete escrupulosamente a Montesquieu), creando jurisprudencia, que es otro principio del Derecho. Tenemos, respecto a los socios trabajadores, la Sentencia Social Nº 593/2016, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 276/2016 de 24 de junio de 2016 y, Haciendo referencia a la situación de éstos en las Sociedades Laborales, la Sentencia Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 4692/2018 de 31 de mayo de 2019.

El socio trabajador, alma mater de este tipo de sociedad, también se encuentra sometido a una especie de régimen sancionador, disciplinario, pudiendo ser excluido de la sociedad si no cumple con sus obligaciones tipificadas en la ley o realice acciones que puedan deteriorar el nombre de la sociedad, su economía, intereses o el objeto de su actividad, y estos hechos hayan sido juzgados y emitida sentencia firme declarándolo culpable de perjudicar a la sociedad. No solamente se expulsa de la sociedad, sino que también ha de indemnizar a ésta por los daños y perjuicios ocasionados. Cuando se confirma, judicialmente, el hecho ofensivo del socio trabajador, las acciones o participaciones de clase laboral que poseía en la sociedad, por su condición de socio, deberán ser ofrecidas a los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, conforme a lo previsto en el artículo 6 de la ley y, si no son compradas por éstos, deberán ser amortizadas mediante reducción del capital social.

También hemos tratado que, los socios de este tipos de sociedades del capital posen responsabilidad limitada, es decir, ante cualquier adversidad sufrida por la sociedad, que genere deudas, los socios no responderán, en un primer momento, con su patrimonio personal, pues para hacer frente a esas deudas primero ha de ser la sociedad, con su patrimonio, tanto bienes muebles como inmuebles, la que cubrirá el conflicto. El término limitado lo dice todo, es decir, no nos equivoquemos, que el socio de la sociedad limitada, si ésta no puede cubrir la deuda en su totalidad, responderán con su patrimonio en la misma proporción que hayan aportado el capital social.

Este socio trabajador, con un contrato indefinido, prestando servicio de forma directa y personal a la sociedad, dando su fuerza productiva a cambio de un salario, ha de encuadrarse en el sistema de la seguridad social, cotizando bajo el régimen general. La ley matiza, en virtud al número de trabajadores de la sociedad, como ya hemos visto, así como si este socio trabajador realiza, a parte del trabajo por el que tiene un contrato indefinido, funciones de administración y gestión por su condición de socio, pudiendo encontrarse en situación de asimilación al régimen general sin prestaciones al FOGASA o al desempleo y, en aquellas sociedades laborales de dos o más socios trabajadores, cuando su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el 2º grado, con los que convivan, alcance, al menos el 50%, (salvo que el control de la sociedad esté en manos de personas ajenas), han de inscribirse en el Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Y, hablando de este último régimen de la seguridad social, concatenaremos con lo que hemos visto de los socios industriales de las sociedades colectivas. Tipo de sociedad que, lamentablemente ha quedado en desuso en nuestro moderno mercado empresarial, pues nace como agrupación familiar entorno a un apellido, bajo ese principio tan bonito a la vez que raro en nuestros días como es el Principio Intuitu Personae. Son estos cánones, las que las hacen únicas y a la vez imperantes hoy en día. Nos dice el Ministerio de Trabajo, reflejado en una tabla recogida en este trabajo, que, en España, en el año negro de 2020, se ha constituido 211 sociedades laborales, con 621 socios, de los cuales 550 tienen la condición de socios trabajadores y 71 de socios capitalistas. Sin embargo, ese Organismo no

nos dice nada de las sociedades colectivas constituidas en nuestro País en ese año pandémico. Queda de manifiesto que las sociedades colectivas no son contempladas por los emprendedores, principalmente porque en ellas todos los socios responden de las deudas de la sociedad con sus patrimonios personales, riesgo demasiado alto que se corre en nuestro inestable mercado laboral, económico y empresarial. Al mismo tiempo, los socios industriales de estas sociedades no tienen alternativa y han de inscribirse en régimen especial de trabajadores autónomos (RETA), y su estatus deja mucho que desear, toda vez que, por ejemplo, no podrá transmitir la condición de socio, como ya se ha dicho, el socio asumirá las pérdidas de la sociedad.

La confianza es el motor de la sociedad colectiva, pero los socios industriales de estas sociedades tienen varias restricciones para participar en otras actividades comerciales que no sea las propias de la sociedad, recibiendo un porcentaje menor de los beneficios que el socio capitalista, por lo que, si encima se le restringe poder trabajar en sus ratos libres en otro lugar, (sin que esa actividad tenga nada que ver con la desempeñada por la sociedad, claro está) esta limitación es un perjuicio notable para su economía personal.

Para despedir estas conclusiones, visualizaremos un resumen de lo dicho en el siguiente cuadro sinóptico, incluyendo las sociedades de capital y las sociedades cooperativas, pero resaltando las diferencias existentes entre los tipos de sociedades objeto de este trabajo, las sociedades colectivas y las sociedades laborales:

Esperemos que los datos que mencionaré no vuelvan a ocurrir: las sociedades laborales constituidas en España en el año 2020, año en el que la creación de empresas cayó en nuestro país un 15,50% frente al año 2019, según la Estadística Mercantil del Colegio de Registradores, mientras que los concursos de acreedores aumentaron el 19,5% anual durante el cuarto trimestre, mientras que en diciembre crecieron un 30%. Como dijimos al comienzo del trabajo, no nos podemos abstraer de la actual coyuntura sanitaria, social y económica.

Concluiremos este trabajo parafraseando al gran físico Albert Einstein: “Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor, la electricidad y la energía atómica: la voluntad”. Haciéndonos eco de su pensamiento, diremos que la voluntad del emprendedor porque su idea de negocio se materialice, adoptando la forma jurídica más conveniente para que el desempeño de su actividad redunde en beneficio propio y de la comunidad, es la base de todo agrupamiento de fuerzas productivas y dinerarias, en torno a un nombre y en virtud de unas reglas de organización jurídica y consuetudinaria que denominaremos sociedad.

No quisiera terminar este apartado comparativo, sin exponer mediante un cuadro sinóptico, esa realidad de la que hemos hablado. Es imposible abstraernos, cuando confrontamos los socios industriales de las sociedades colectivas con los socios trabajadores de las sociedades laborales, de la situación verdadera por la que atraviesan estos dos tipos de sociedad en nuestro tejido empresarial. Para ello recurrimos a la fuente suministrada por el Gobierno de la Nación a través de su Ministerio

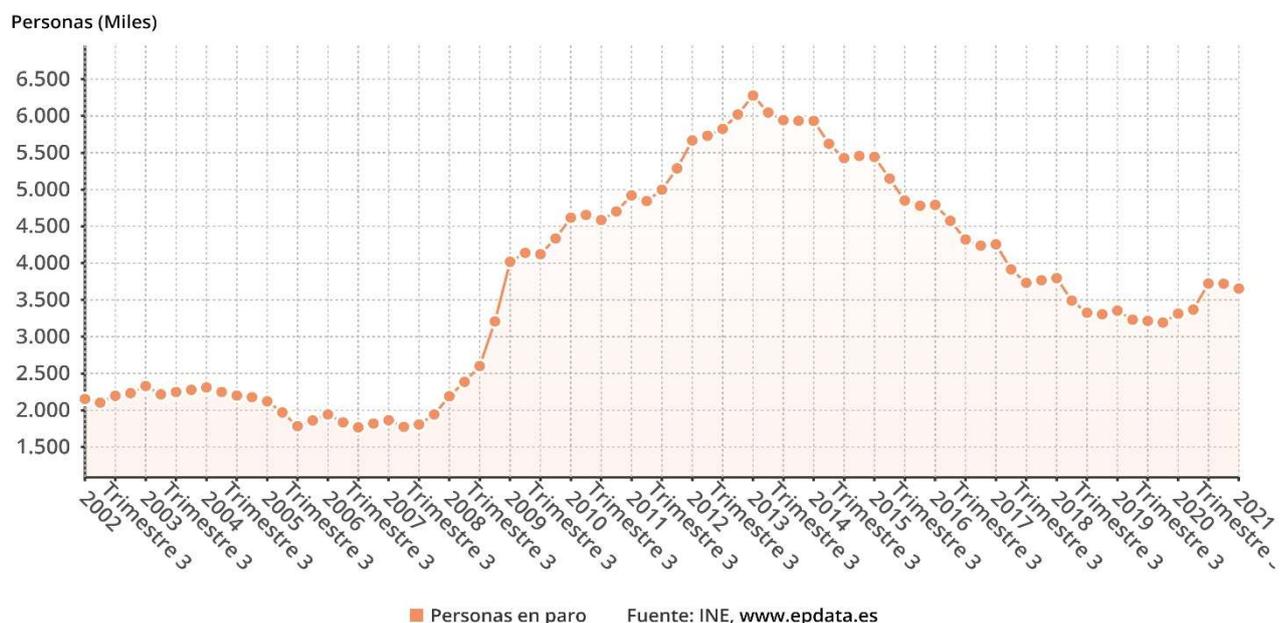
encargado de la materia, y obtenemos que, en España, durante el año 2020, donde la pandemia de la Covid-19 ha hecho estragos en nuestra salud, en nuestro mundo laboral, en nuestra económico y a nivel social, ha habido 621 valientes que han constituido 211 sociedades laborales en ese año maldito, de los cuales 71 han aportado solamente capital y 550 su fuerza productiva, su trabajo. Mientras que, esa fuente gubernamental no tiene datos de las sociedades colectivas constituidas en el 2020, de lo que desprende que en ese año no se han unido emprendedores en torno a esta figura societaria para poner en marcha su proyecto empresarial. La siguiente página albergará ese cuadro, donde se puede apreciar el número de sociedades laborales constituidas en el 2020, número de socios diferenciados por sexo y por su condición de trabajador o capitalista, así al suministrarnos esa información distribuida por Comunidades Autónomas, podemos observar cómo la Comunidad de Madrid y la de Murcia son donde más sociedades laborales se han constituido.

Es significativo observar que, mientras las sociedades limitadas laborales experimentan unos datos ya revelados anteriormente, en relación al otro tipo societario laboral, las sociedades anónimas laborales, no se ha constituido NINGUNA en España en ese mismo año 2020. De ello puede tener la culpa el elevado depósito de capital que se ha de consignar, 60.000€, aunque la ley permita que en el mismo momento de constituirse se inscriba el 25% de ese montante, debiendo aportar el resto en el tiempo establecido. En las limitadas laborales, es obligatorio consignar el 100% del capital, pero el mínimo es 3000€ y no 60000€ para las SAL como hemos dicho.

También quisiera expresar, mediante el siguiente cuadro significativo, la evolución del paro en nuestro país, demostrando, con ello, la necesidad de tomar medidas drásticas para paliar esta lacra, considerando que las SLP sería una forma muy adecuada de combatir esta situación:

Evolución del número de parados en España

Datos de la EPA



Régimen laboral y de seguridad social de los socios industriales en la sociedad colectiva.
Diferencias y similitudes con el estatuto jurídico de los socios trabajadores en la sociedad laboral

| SOCIEDADES LIMITADAS LABORALES | | | | | | | | | | |
|---|------------|--------------|------------|------------|---------------------|------------|------------|-------------------|-----------|-----------|
| SOCIEDADES REGISTRADAS, SOCIEDADES Y SOCIOS INICIALES SEGUN TIPO, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA - Año 2020 (22) | | | | | | | | | | |
| Comunidad Autónoma/ Provinc | Sociedades | TOTAL Socios | | | Socios Trabajadores | | | Socios de Capital | | |
| | | TOTAL | Varones | Mujeres | TOTAL | Varones | Mujeres | TOTAL | Varones | Mujeres |
| TOTAL | 211 | 621 | 421 | 200 | 550 | 379 | 171 | 71 | 42 | 29 |
| Andalucía | 17 | 47 | 40 | 7 | 43 | 36 | 7 | 4 | 4 | 0 |
| Almería | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cádiz | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Córdoba | 4 | 12 | 10 | 2 | 11 | 9 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Granada | 3 | 8 | 8 | 0 | 8 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Huelva | 2 | 7 | 5 | 2 | 6 | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Jaén | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Málaga | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Sevilla | 4 | 10 | 8 | 2 | 9 | 7 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| Aragón | 4 | 12 | 11 | 1 | 10 | 9 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| Huesca | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Teruel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zaragoza | 3 | 9 | 8 | 1 | 8 | 7 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Asturias | 16 | 50 | 34 | 16 | 45 | 31 | 14 | 5 | 3 | 2 |
| Asturias | 16 | 50 | 34 | 16 | 45 | 31 | 14 | 5 | 3 | 2 |
| Baleares | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Baleares | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Canarias | 9 | 22 | 12 | 10 | 20 | 11 | 9 | 2 | 1 | 1 |
| Las Palmas | 7 | 16 | 9 | 7 | 15 | 9 | 6 | 1 | 0 | 1 |
| S C Tenerife | 2 | 6 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 |
| Cantabria | 9 | 24 | 19 | 5 | 19 | 14 | 5 | 5 | 5 | 0 |
| Cantabria | 9 | 24 | 19 | 5 | 19 | 14 | 5 | 5 | 5 | 0 |
| Castilla la Mancha | 6 | 21 | 18 | 3 | 18 | 16 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| Albacete | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ciudad Real | 4 | 14 | 11 | 3 | 11 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| Cuenca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Guadalajara | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Toledo | 2 | 7 | 7 | 0 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Castilla y León | 9 | 25 | 18 | 7 | 24 | 17 | 7 | 1 | 1 | 0 |
| Ávila | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Burgos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| León | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Palencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salamanca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Segovia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Soria | 2 | 7 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Valladolid | 6 | 14 | 11 | 3 | 13 | 10 | 3 | 1 | 1 | 0 |
| Zamora | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Cataluña | 4 | 11 | 6 | 5 | 9 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| Barcelona | 3 | 9 | 5 | 4 | 7 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| Gerona | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lérida | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tarragona | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Comunidad Valenciana | 13 | 59 | 33 | 26 | 51 | 29 | 22 | 8 | 4 | 4 |
| Alicante | 2 | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Castellón | 4 | 23 | 15 | 8 | 23 | 15 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| Valencia | 7 | 29 | 13 | 16 | 21 | 9 | 12 | 8 | 4 | 4 |
| Extremadura | 5 | 18 | 16 | 2 | 13 | 12 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| Badajoz | 3 | 9 | 8 | 1 | 8 | 8 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Cáceres | 2 | 9 | 8 | 1 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 0 |
| Galicia | 22 | 54 | 35 | 19 | 51 | 34 | 17 | 3 | 1 | 2 |
| A Coruña | 8 | 23 | 12 | 11 | 21 | 11 | 10 | 2 | 1 | 1 |
| Lugo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Orense | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Pontevedra | 12 | 27 | 20 | 7 | 26 | 20 | 6 | 1 | 0 | 1 |
| Madrid | 48 | 137 | 90 | 47 | 122 | 82 | 40 | 15 | 8 | 7 |
| Madrid | 48 | 137 | 90 | 47 | 122 | 82 | 40 | 15 | 8 | 7 |
| Murcia | 37 | 103 | 65 | 38 | 90 | 60 | 30 | 13 | 5 | 8 |
| Murcia | 37 | 103 | 65 | 38 | 90 | 60 | 30 | 13 | 5 | 8 |
| Navarra | 2 | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Navarra | 2 | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| País Vasco | 10 | 31 | 19 | 12 | 28 | 18 | 10 | 3 | 1 | 2 |
| Alava | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Guipuzcoa | 5 | 16 | 10 | 6 | 15 | 10 | 5 | 1 | 0 | 1 |
| Vizcaya | 2 | 9 | 6 | 3 | 7 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| La Rioja | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| La Rioja | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ceuta | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Melilla | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES | | | | | | | | | | |
|---|------------|--------------|----------|----------|---------------------|----------|----------|-------------------|----------|----------|
| SOCIEDADES REGISTRADAS, SOCIEDADES Y SOCIOS INICIALES SEGUN TIPO, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA - Año 2020 (22) | | | | | | | | | | |
| Comunidad Autónoma/ Provinc | Sociedades | TOTAL Socios | | | Socios Trabajadores | | | Socios de Capital | | |
| | | TOTAL | Varones | Mujeres | TOTAL | Varones | Mujeres | TOTAL | Varones | Mujeres |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Andalucía | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Almería | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cádiz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Córdoba | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Granada | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Huelva | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jaén | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Málaga | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sevilla | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Aragón | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Huesca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Teruel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zaragoza | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Asturias | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Asturias | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Baleares | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Baleares | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Canarias | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Las Palmas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| S C Tenerife | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cantabria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cantabria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Castilla la Mancha | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Albacete | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ciudad Real | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cuenca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Guadalajara | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Toledo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Castilla y León | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ávila | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Burgos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| León | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Palencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Salamanca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Segovia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Soria | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Valladolid | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Zamora | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cataluña | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Barcelona | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gerona | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lérida | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tarragona | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Comunidad Valenciana | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Alicante | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Castellón | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Valencia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Extremadura | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Badajoz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cáceres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Galicia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| A Coruña | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lugo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Orense | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Pontevedra | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Madrid | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Madrid | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Murcia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Murcia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Navarra | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Navarra | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| País Vasco | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Alava | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Guipuzcoa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Vizcaya | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| La Rioja | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| La Rioja | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ceuta | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Melilla | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

(22) Datos obtenidos del ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España
<https://www.mites.gob.es>

6.- BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS. FUENTES NORMATIVAS (LEGISLACIÓN) CONSULTADA

6.1. - BIBLIOGRAFÍA

- ALFARO, Catedrático de Derecho Mercantil Universidad Autónoma de Madrid, ha trabajado en temas de Derecho de Sociedades, contratos y Derecho de la Competencia. “Las condiciones generales de la contratación e Interés social”, “Derecho de suscripción preferente”
- ANDREU MARTÍ, M DEL M. (2010) Luces y sombras de la reforma de la ley de sociedades laborales. *CIRIEC-España: Revista jurídica de economía social y cooperativa*, Nº 21, pp. 119-144.
- ANTONIO BRUNETTI. “Tratado del Derecho de las Sociedades”. Librería El Foro, 2003. ISBN 9789871044054
- BATLLE SALES, G. (1996) Notas sobre la sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las PYMES. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez. Madrid: Civitas, pp.1.52-1536
- CAVAS MARTÍNEZ, F. Y SELMA PENALVA, A. (2011) El estatuto jurídico-profesional de los trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales. *CIRIEC- España: Revista jurídica de economía social y cooperativa*, Nº 22, pp.181-215.
Disponible en <http://www.commenda.es/rincon-de-commenda/page/6/>
- EMBID IRUJO, J.M. (2015) La reforma en curso de las sociedades laborales. <http://www.commenda.es/de/04/mayo/2015>.
- ENCARNACIÓN GARCÍA RUIZ. “Peculiaridades del régimen jurídico de las sociedades”. Ed. Universidad de Almería. 2004.ISBN-8482406930
- GOMEZ CALERO, J.: Las Sociedades Laborales, Granada, Comares, 1999,
http://www.ciriec-revistajuridica.es/index.php?id_pagina=8&idRevista=21
- JUAN MANUEL MATÉS-BARCO. “Empresas y empresarios en España”. Ediciones Pirámide 2019. ISBN 9788436841695
- LÓPEZ MORENO RENATO, “La Affectio societatis en las empresas de familia”2005
- MARÍA ELENA MOREIRA. Biblioteca Virtual Universal, ¿Qué es la Sociedad?, Ed. Del Cardo
- OLAVARRÍA IGLESIAS, J. (2008) Algunos aspectos societarios de la propuesta de reforma de la ley de sociedades laborales presentada por CONFESAL. *CIRIEC- España: Revista jurídica de economía social y cooperativa*, núm. 19, pp. 1-5.
- RAFAEL CALVO ORTEGA “Sociedades Laborales” Ed. Civitas 2013
- ZOILO PALLARES, DIEGO ROMERO Y MANUEL HERRERA. Obra. “Hacer Empresa: Un Reto. Ed. Fondo editorial Nueva España 2005 ISBN13: 958922900X

6.2. – LEGISLACIÓN.

- Constitución Española (CE).
- Documentación facilitada en la realización de la asignatura de Derecho Mercantil, parte de la asignatura de régimen Jurídico del Autoempleo, curso puente para el grado de RRL y RRHH.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Ley 16/1973, de 21 de julio, sobre la reforma de los Títulos II y III del Libro I del Código de Comercio.
- Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.
- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.
- Noticias Jurídicas: Elderecho.com; Ámbito Jurídico Legis; Diario Jurídico.com; noticias-jurídicas.com; Conflegal.com y Economistjurist.es.
- R.D. 2114/1998, de 2 de octubre, sobre el registro administrativo de las Sociedades Laborales.
- R.D.LG. 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad social.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil publicada en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

6.3. – JURISPRUDENCIA

- Sentencia Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 4692/2018 de 31 de mayo de 2019STSJ Madrid, Sala de lo Social, nº 604/2015, de 10 de julio. Rec. 399/2015
- Sentencia Social Nº 593/2016, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 276/2016 de 24 de junio de 2016STSJ Andalucía, Sala de lo social, nº 1100/2015, de 16 de abril. Rec. 937/2014
- STS de 9 de diciembre de 2003, Rec. 4466/1998

6.4- INTERNET.

- <http://www.catedraeconomiasocial.unizar.es/wp-content/uploads/SOCIEDADES-LABORALES.pdf>
- http://www.ciriec-revistajuridica.es/index.php?id_pagina=8&idRevista=21
- <http://www.commenda.es/>
- <http://www.commenda.es/rincon-de-ommenda/page/6/>
- <http://www.commenda.es/rincon-de-ommenda/page/6/>

- <https://almacenederecho.org/el-socio-industrial-y-su-participacion-en-el-capital-y-en-los-beneficios> Jesús Alfaro
- <https://espana.leyderecho.org/ordenanzas-de-bilbao/>. Autor Juan Castillo
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52008AE0997>
- https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbF1jTAAAUMTI0MztlLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA5NezRjUAAAA=WKE y Wikipedia)
- <https://www.libremercado.com>
- <https://www.monografia.com>
- <https://www.autonomosyempreendedor.es/articulo/guias-de-emprendimiento/es-sociedad-colectiva/20181123142815018230.html>
- <https://www.ine.es>
- <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/240415enlacesociedades.aspx>
- <https://www.mites.gob.es>
- https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm
- <https://micotur.gob.es>