



**MEMORIA
DE LA
REFORMA DE LA LEY DE
SOCIEDADES
LABORALES**

**REALIZADA
POR LA
CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE
SOCIEDADES LABORALES DE ESPAÑA**

(CONFESAL)

Madrid, 26 de octubre de 2006

ANTECEDENTES	3
Nacidas de un estado de necesidad como respuesta a la demanda social	3
Papel de los agentes económicos y sociales. Sindicatos mayoritarios.	3
Gobierno socialista ley 15/1986 de 25 de abril	4
El libro blanco de la Economía Social en España	5
Ley 19/1989 de adaptación a la directiva europea efectos sobre - la Sociedad Anónima Laboral, regresión en su crecimiento.	5
Proposición socialista en 1997 (en la oposición)	5
¿Qué representan las sociedades laborales en el panorama empresarial español?	6
MOTIVOS PARA LA MODIFICACIÓN DE LA LEY	8
Objetivos	8
Medios	8
CONCLUSIONES	9
ANEXO DE DATOS	11
Evolución de cooperativas y sociedades laborales	12
Variaciones inter anuales de coop. y Sociedades Laborales.....	13
Variación sociedades existentes vs sociedades registradas	14
Evolución del PIB vs constitución de sociedades.....	15
Tamaño de las sociedades laborales	16
Comentarios a los cuadros de datos y gráficos....	17
INFORME DE LA REFORMA	21
PROPUESTA DE REFORMA	41
TEXTO INTEGRADO DE LA REFORMA CON LA LEY 4/1997	94
MODIFICACIÓN RDL 3/2004 DEL IRPF	112
MODIFICACIÓN RDL 4/2004 DEL IMPUESTO DE SOCIEDADES	112

MEMORIA

DE LA

REFORMA O NUEVA LEY DE SOCIEDADES LABORALES

ANTECEDENTES

1. Nacidas de un estado de necesidad como respuesta a la demanda social Las sociedades laborales nacen al amparo de normativas paternalistas establecidas durante la dictadura franquista. Particularmente por la **Ley de creación del Fondo Nacional de Protección al Trabajo 45/1960 de 21 de julio por el que se crearon los fondos nacionales del impuesto y del ahorro, y mas concretamente en el título III de dicha ley se crea el FNPT dedicado a partir 1-1-61 al cumplimiento de los siguientes fines: “Conceder auxilio necesario a aquellos trabajadores que de acuerdo con la legislación vigente, cesen en su relación laboral por aplicación de los planes que para una mayor racionalización del trabajo y para el desarrollo y mejoramiento de sus instalaciones, presenten las empresas o sectores completos de una rama industrial y sean aprobados por el Gobierno.”**

Esta norma aplicada a través de órdenes ministeriales con dotaciones presupuestarias anuales, sirvió para que colectivos de trabajadores de empresas en crisis, adquirieran acciones de la empresa en la que trabajaban y contribuir así a su continuidad. Este enfoque promovido principalmente por los gobiernos del periodo de la transición a la democracia, dio como resultado la constitución de numerosas sociedades laborales, pero produjo también un elevado número de fracasos debido por una parte, a las dificultades económicas por las que atravesaba la economía española, pero también a las fuertes limitaciones para reconducir empresas muy endeudadas por la gestión de los directivos y empresarios titulares de la propiedad, con anterioridad a la entrada como accionistas de los trabajadores.

De ello da buena referencia el libro blanco de la Economía Social en España patrocinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1992) dirigido por los profesores José Barea y José Luis Monzón, cuando afirma: “En todo caso, no deja de ser relevante el hecho que de las 5.944 empresas S.A.L. registradas en los directorios a 31 de diciembre de 1988 solo tenían actividad en el segundo semestre de 1990 el 58% de las mismas.”

La mayor parte, es decir, el 76% de las sociedades anónimas laborales existentes a esta fecha, se han creado a partir de 1987, concretamente 3.472 empresas que dan empleo a 54.343 trabajadores. La primera ley que da carta de naturaleza jurídica específica a estas sociedades es la Ley 15/1986 de sociedades anónimas laborales de 25 de abril.

2. Papel de los agentes económicos y sociales. Sindicatos mayoritarios. El éxito de las sociedades laborales, se evidencia en el número de empresas creadas y en el nivel de supervivencia a lo largo del tiempo. En su desarrollo, en los años finales de la década de los 70 y principios de los 80, inciden varios factores:

- La crisis aguda de la economía española, en el contexto de una crisis mundial y, en particular, la crisis política de la transición de la dictadura a la democracia, la inseguridad de los agentes económicos acomodados al régimen de Franco y los gobiernos de ese periodo débiles y agitados por contradicciones internas y por la

presión social. Es la época de las fugas de capitales y de la ausencia de confianza y, por tanto, de inversiones de los empresarios españoles.

- El cierre de numerosas empresas y la falta de oportunidades de empleo asalariado.
- El papel protagonista de las centrales sindicales democráticas UGT y CC.OO, y la búsqueda de alternativas para los trabajadores en riesgo de perder su empleo, orientan a la creación de sociedades laborales. Numerosos líderes sindicales se comprometen y generan confianza para conducir a grupos de trabajadores a constituir sociedades laborales y convertirse en propietarios y trabajadores de las mismas.
- Los gobiernos de la Unión de Centro Democrático (UCD) activan mediante órdenes ministeriales el acceso de los trabajadores a préstamos a largo plazo y en condiciones favorables, al objeto de crear empleo constituyendo sociedades laborales. Se dispone así, del primer instrumento efectivo de financiación que permite el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. (Artículo 129-2 de la Constitución española de 1978).

3. Gobierno socialista, ley 15/1986 de 25 de abril

El triunfo del primer gobierno de izquierdas que gana unas elecciones democráticas desde febrero de 1936, es un hito histórico, pero lo es más porque lo hace con una mayoría que en los treinta años de democracia española no se ha vuelto a repetir.

No obstante, abordar la tarea de dar carta de naturaleza jurídica a las miles de empresas de trabajadores que habían adoptado la forma jurídica de Sociedad Anónima al amparo de una calificación administrativa “sui generis” regulada por órdenes ministeriales, para acceder a determinadas ayudas, se demora cuatro años. Pero en ese periodo los recursos presupuestarios dirigidos al fomento de las sociedades laborales aumentan en forma muy significativa, y se realiza una importante labor, tanto desde el gobierno como desde las empresas, de preparación para vertebrar la realidad empresarial existente. Se constituyen organizaciones representativas de sociedades laborales en Cataluña y País Vasco, no existe todavía una organización de ámbito estatal que las integre, y el resto de las organizaciones verán la luz consecuencia de las previsiones que contempla la Ley de 1986. Habrá que esperar hasta el 4 de julio de 1987 para que nazca Confesal.

4. El libro blanco de la Economía Social en España

La necesidad de identificar y cuantificar el tejido empresarial generado a partir de las políticas dirigidas a fomentar el empleo en un escenario económico adverso, se realiza sobre un tejido de miles de empresas de trabajadores, tales como las sociedades laborales y las cooperativas de trabajo asociado, y se concreta en la elaboración de “El libro Blanco de la Economía Social en España”. En él se dan dos aspectos a destacar:

- la identificación de las tipologías de empresa con un análisis cuantitativo y cualitativo de las mismas, añadiendo además su incidencia económica realizando un análisis de las cuentas clave.
- Recomendaciones a las administraciones públicas y a las organizaciones representativas que, en lo que se refiere a estas últimas, fueron explicitadas muy claramente en el ámbito de cooperativas de trabajo asociado y sociedades anónimas laborales, aconsejando una convergencia en una sola forma jurídica. Más tarde derivaría o tendría como consecuencia, entre otras, la constitución de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES).

Los diagnósticos y propuestas del libro blanco fueron acertados y cumplidos en parte, pero los aspectos más ambiciosos de centralizar las competencias dispersas entre los ministerios del gobierno central y una mayor coordinación con las administraciones autonómicas, quedaron muy por debajo de lo deseable. No obstante, las políticas de fomento marcaron una impronta tan profunda que ha subsistido en el tiempo y pasado por el tamiz de gobiernos de muy distinto signo político.

Merece especial comentario la llamada de atención que se realiza en el Libro Blanco en relación con “la Ley 19/1989 de 25 de julio“, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las directivas de la CEE” y, sobre todo, por el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo de 1564/1989 de 22 de diciembre. El Artículo 4º del Texto Refundido establece que el capital social no podrá ser inferior a 10 millones de pesetas (60.101,21 €) y, aun cuando existe un periodo transitorio de adaptación para las SAL¹ preexistentes que dura hasta el 31 de diciembre de 1996, lo cierto es que a las SAL de nueva creación se les exige un capital social mínimo de 10 millones de pesetas.

Habida cuenta de la estructura y dimensión de las SAL creadas en los últimos años, las nuevas exigencias de capital social mínimo van a suponer un importante freno a la constitución de nuevas SAL.” Así mismo recomendaba el desarrollo de un proceso de convergencia jurídica entre CTA² y SAL que, al no concretar, quedaba en una nebulosa que generó una rivalidad exacerbada entre dirigentes de estructuras representativas y en una evidente falta de viabilidad. Aun tratándose de formas jurídicas empresariales afines social y económicamente, las cooperativas cuentan con raíces en un movimiento centenario con otros condicionantes, al que el Libro Blanco no ahorra críticas (página 90, en relación a los principios cooperativos), en cambio las SAL, basadas en formas societarias mercantiles más flexibles, combinan de forma más eficaz la condición de accionista con la de trabajador asalariado, con un enfoque más ágil y comprensible.

5. Ley 19/1989 de adaptación a la directiva europea genera efectos sobre la Sociedad Anónima Laboral, provocando una regresión en su crecimiento.

El pronóstico del Libro Blanco fue certero y en 1989 la constitución de Sociedades Anónimas Laborales descendió en un 80% continuando la tendencia durante los años siguientes. Y, aunque continúan creando empleo, el crecimiento de las empresas laborales existentes se ralentiza apreciablemente. Las gestiones desarrolladas por los representantes de Confesal en los años anteriores a la promulgación de esta norma no dieron resultado, de manera que se llegó al final de la etapa de gobierno socialista sin una ley que diera respuesta a la evidente inadecuación de las sociedades anónimas laborales al nuevo marco jurídico, resultado de la aplicación de las directivas europeas en materia de sociedades anónimas.

6. Proposición de ley socialista en 1996 (en la oposición)

En 1996 el Partido Popular gana las elecciones generales con mayoría relativa. El PSOE, en la oposición, presenta una batería de proposiciones de Ley entre las que se encuentra una Ley de Sociedades Laborales. Todas son rechazadas salvo ésta última, que sorpresivamente es votada a favor por el grupo parlamentario popular. En consecuencia, entra en trámite parlamentario y ve la luz el 24 de marzo de 1997.

Con las imperfecciones de una ley propuesta por el principal partido de la oposición, apoyada por el partido del gobierno y enmendada por éste y por el grupo catalán de

¹ SAL: Sociedad Anónima Laboral

² CTA: Cooperativa de Trabajo Asociado

CiU,³ es fácil intuir las incoherencias y defectos que presenta el texto, pero no obstante, el balance global resulta ser extraordinariamente positivo.

La respuesta la dan los propios emprendedores, es decir, los potenciales beneficiarios de esa ley. De 706 empresas sociedades laborales constituidas en 1996, se pasa a 1.315 en 1997 y a 3.979 en 1998. La cifra no deja de crecer en los años siguientes y alcanza su máximo en el año 2002 con 6.013 nuevas sociedades.

Desde 1996 en España el número de empresas de trabajadores activas con forma jurídica de sociedad laboral se ha triplicado, aumentando en 15.000 nuevas empresas y duplicando el empleo con la creación de 73.000 puestos de trabajo.

En la actualidad (a 30 de junio de 2006) existen en España 20.341 empresas que emplean a 130.055 trabajadores. La coincidencia en el apoyo a las sociedades laborales de los dos grandes partidos políticos, PSOE y PP, es un valor a destacar, ya que ha creado las condiciones para un desarrollo muy fecundo de esta forma de emprendimiento, que recoge en su propia estructura jurídica la participación de los trabajadores en la propiedad y en el reparto de los beneficios, consolidando una forma de crear empleo novedosa y atrayente en el panorama empresarial español y europeo.

7. ¿Qué representan las sociedades laborales en el panorama empresarial español? Siguiendo los datos disponibles a 31 de diciembre de 2005 para efectuar comparaciones, resulta que:

- Existen 20.279 sociedades laborales. En el DIRCE⁴ hay activas 3.174.393 empresas de las que 675.762 (21,29%) tienen más de dos asalariados. Es decir las sociedades laborales representan el 3% de estas últimas.
- En 2005 el número de empresas activas (según el DIRCE) aumentó en un 3,6%, las sociedades laborales lo hicieron en un 4,6% (MTAS).
- El empleo creado en las sociedades laborales en 2005 aumentó un 7'5%; (6'6% en 2004, en 2003 creció un 8'0%; 8'4% en 2002; 9'6% en 2001); aumentando en 8.794 nuevos puestos de trabajo (7.256 en 2004, 8.821 en 2003, 7.796 en 2002; 8.109 en 2001). Esta cifra implica que, en términos relativos, la tasa de crecimiento del empleo en las sociedades laborales duplica la tasa general de nuestra economía: 3'1% (con 548.000 nuevos empleos).
- En términos generales el empleo existente en las sociedades laborales, 125.646 personas, representa el 0'81%⁵, de la población ocupada asalariada, que se cifra en 15.502.100 personas y supone el 0'99% de los 12.637.900 asalariados del sector privado.
- En el segundo semestre del año 1990, el Libro Blanco recoge el volumen de negocio que se estimó en 2.194 millones de euros (365.039 millones de pesetas). Según datos de la agencia tributaria facilitados por el director general de Economía social referidos al ejercicio 2003, se estima en 8.600 millones de euros. Puesto que en ese año el empleo fue de 109.596 trabajadores, las ventas medias por empleado y año son de 78.470 €(13.056.312 pesetas). En 1990 eran 42.070'85 €(7 millones de pesetas).
- La tasa de incremento del empleo en las sociedades laborales es superior en 4'4 puntos porcentuales a la de la economía española, aunque en cifras absolutas representa el 1'60% del aumento neto del empleo en 2005 (2'05% en 2004). El incremento de empleo en las Sociedades Laborales supuso el 3'04% del creado

³ Convergència i Unió

⁴ Directorio Central de Empresas

⁵ (en 2004 con 116.852 personas es el 0'79% sobre 14.720.800 asalariados)

por la economía española en 2003, el 3'8% en 2002; el 2'2% en 2001; el 1'94% en 2000, el 1'86% y el 1'59% en 1999 y 1998 respectivamente.

- Las sociedades laborales experimentan en 2005 una reducción de 0'45 décimas de punto en el grado de participación en la creación neta de empleo respecto del año anterior. Cuando la creación de empleo general se acelera, la participación en la creación de empleo de las sociedades laborales en el conjunto de la economía se mantiene o disminuye, y se intensifica en momentos de ralentización.
- Las sociedades laborales han aumentado la tasa de empleo de 5'15 personas ocupadas por cada mil empleados (EPA) en 1999 a 6'62 en 2005 (28'54%).
- En 2005 las cooperativas han aumentado en 5.164 empleos, es decir, un 1'7% y las sociedades laborales en 8.794 empleos netos (un 7'5%). El empleo creado por las sociedades laborales existentes supera al del conjunto de las cooperativas en un 70%.
- Durabilidad. Según el informe (5/2005) del Consejo Económico Social de España (CES) "El proceso de creación de empresas y el dinamismo empresarial", las sociedades laborales superan en más de 12 puntos porcentuales la tasa de supervivencia de las empresas en general, al tercer año de vida desde su nacimiento.

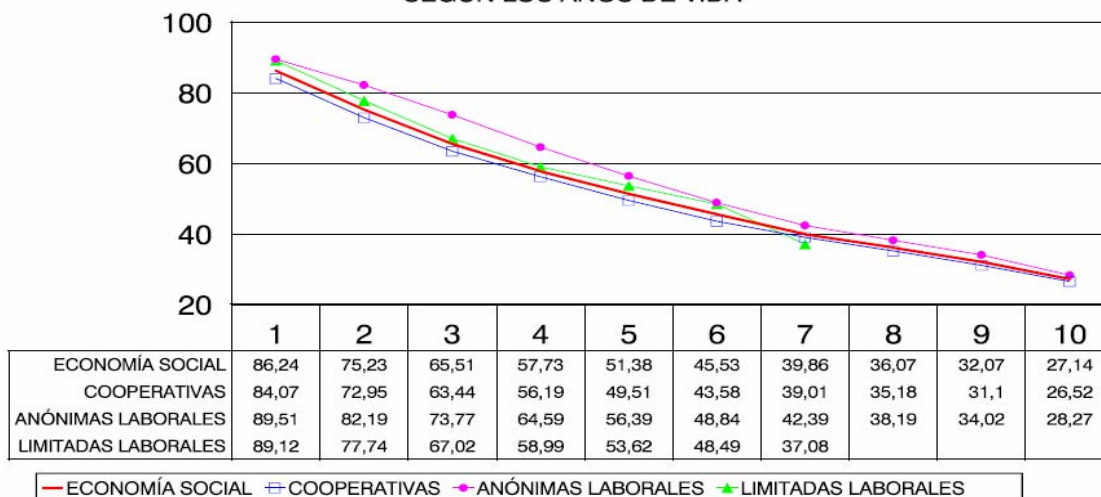
España				
Supervivencia de empresas	empresas mercantiles	sociedades anónimas laborales	cooperativas	sociedades laborales-empresas
NÚMERO DE EMPRESAS nacidas en 1998	100%	100%	100%	
tasa de supervivencia en 1 año	82,9%	89,5%	84,1%	6,6%
tasa de supervivencia en 2 año	69,3%	82,2%	73,0%	12,9%
tasa de supervivencia en 3 año	61,6%	73,8%	63,4%	12,2%

Fuente: Consejo Económico Social

- En el mismo sentido en una investigación realizada por la Dirección General de Economía Social del MTAS las sociedades laborales mantienen un nivel de supervivencia superior a la media del conjunto de la Economía Social

SUPERVIVENCIA DE LAS SOCIEDADES RESPECTO AL ORIGEN

SEGÚN LOS AÑOS DE VIDA



MOTIVOS PARA LA MODIFICACIÓN DE LA LEY

La ley de 1997 ha servido para dar un potente impulso al dinamismo empresarial y a la creación de empleo, como pone de relieve el informe del CES y las estadísticas oficiales de evolución. No obstante, la norma presenta después de casi 10 años de vigencia aspectos que pueden y deben ser mejorados.

Tal como sucedió en 1989, la adaptación a la directiva europea de sociedades anónimas y la posterior promulgación de la ley de sociedades de responsabilidad limitada, dejaron muy desfasada la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1986. Con cierto paralelismo, se evidencia ahora la necesidad de una norma actualizada, acorde con las modificaciones legislativas tanto en materia de empleo, con la reforma laboral y el Estatuto del Trabajador Autónomo, como en materia mercantil, con las novedades introducidas por la Ley de Sociedad Limitada Nueva Empresa (LSLNE), que afectan de forma muy directa a las sociedades laborales. Todo ello enmarcado dentro de las políticas europeas de apoyo al espíritu emprendedor, a la creación de empleo, a las Pymes, a la transmisión de empresas a los asalariados, a la participación de los trabajadores en la empresa y a la promoción de la responsabilidad social corporativa

El modelo de empresa participada mayoritariamente por trabajadores, que representa en forma avanzada, las sociedades laborales, en su actual regulación, comienza a evidenciar errores, contradicciones y defectos de técnica jurídica que pueden ser subsanados, y que de resolverse, pueden favorecer un nuevo impulso de emprendimiento, más potente aún que el verificado en los últimos diez años.

Fruto de los defectos aludidos, es el hecho de que la realidad empresarial generada por las sociedades laborales no se refleje en toda su dimensión en las estadísticas, ya que, resultado de limitaciones inadecuadas establecidas en la vigente ley, se han producido descalificaciones indeseadas en un número no despreciable de sociedades laborales que, manteniendo el carácter participativo de sus trabajadores, se han transformado en sociedades anónimas o limitadas perdiendo la calificación de “laboral”.

La reforma de la Ley que se propone tiene por objeto:

- Aumentar la utilidad de las sociedades laborales y su preferencia ante los emprendedores para dar forma jurídica societaria a su proyecto empresarial.
- Afirmar el carácter de opción empresarial válida tanto en momentos de crisis como de bonanza económica.
- Recoger el resultado del éxito de las políticas de fomento del trabajo autónomo, cuando evolucione a constituir sociedades, dando una opción empresarial participativa en el ámbito de la economía social.
- Dar coherencia al fomento del espíritu emprendedor basado en la participación de los trabajadores en la pequeña y mediana empresa, y los incentivos para hacerla efectiva. Para ello las formas jurídicas más apropiadas son las sociedades laborales. Las razones para ello se basan en su éxito cuantitativo evidente, pero también cualitativo, fundamentado en principios y políticas emanadas de la Unión Europea.

Para conseguir los objetivos, la propuesta plantea:

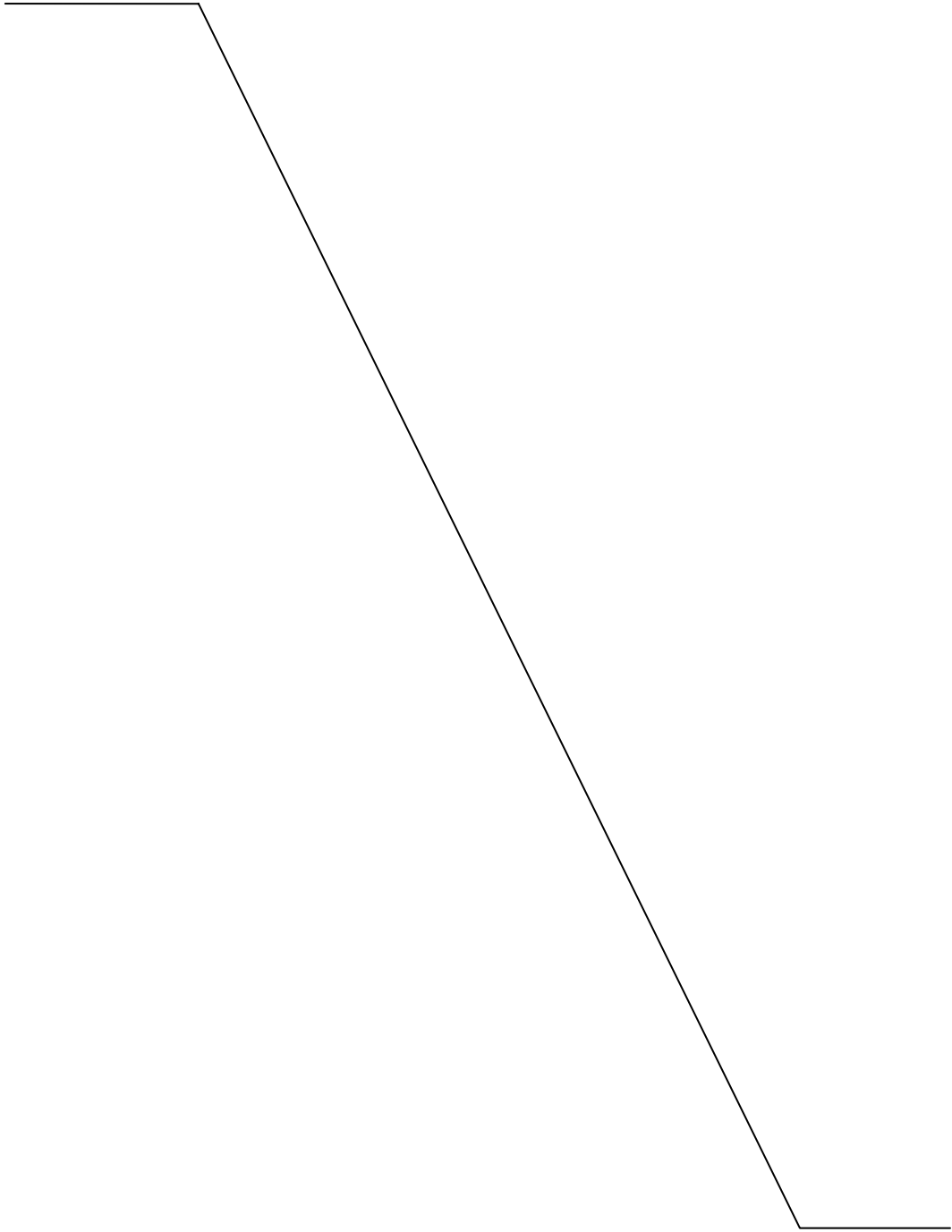
- Establecer mecanismos efectivos de acceso de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido a la condición de socio, cosa que aunque parezca increíble, no se contempla con la prioridad necesaria en la norma vigente.

- Los mecanismos establecidos se basan en una “incentivación objetiva” que genere interés en mantener e incrementar el número de trabajadores socios. Así, la nueva regulación deja de lado ineficientes y fracasados límites a la contratación de trabajadores por tiempo indefinido, que basados en la descalificación administrativa, han desviado la atención del verdadero objetivo que es integrar a los trabajadores como socios, facilitando la adquisición de acciones o participaciones sociales con ayudas e incentivos que la hagan posible y sostenible.
- De igual manera establece unos incentivos fiscales, en línea con criterios ya aprobados por la UE, basados en un estudiado equilibrio entre las ventajas fiscales y la consolidación de la autonomía financiera de la sociedad, que fomenta la inversión productiva reinvertiendo beneficios y, en un plano más elevado de compromiso social, constituye “planes de adquisición de acciones” dirigidos a trabajadores no socios, para fomentar su integración en la sociedad.

CONCLUSIONES

- Se trata de una norma que consolidará de cara al futuro el éxito ya constatado de un modelo de participación de los trabajadores en la empresa, moderno e integrado en las tendencias más innovadoras y de carácter más avanzado de propiedad y de gestión participativa y democrática en la empresa, fundamentado en recomendaciones y directivas emanadas de la Unión Europea.
- El estudiado equilibrio entre incentivos fiscales, alejados totalmente de la consideración de ayudas de estado, hace viable un tratamiento fiscal favorable, a cambio de contrapartidas de carácter re-inversor de los beneficios y de renuncia a una parte de ellos, para cumplir fines sociales dirigidos a facilitar la integración como socios de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido.
- La norma favorece el carácter estable y no coyuntural (en situación de crisis) de las sociedades laborales, aportando más elementos objetivos contra la utilización inadecuada de este modelo empresarial
- La propuesta prevé un mecanismo incentivador del ahorro de los trabajadores con la utilización de la “cuenta-ahorro empresa”⁶, destinada a la adquisición de acciones o participaciones sociales de la empresa en que trabajan.

⁶ ya utilizada para la Sociedad Limitada Nueva Empresa, e introducida por el Decreto-Ley 2/2003, de 25 de abril, de medidas de reforma económica.



**ANEXO DE DATOS
SOCIEDADES
LABORALES
EN ESPAÑA**

DATOS ESTADÍSTICOS OFICIALES
(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)
(Confesal: elaboración propia)

EVOLUCIÓN DE COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES

	1996	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%
TOTAL SOCIEDADES	25.710	100%	29.234	100%	32.184	100%	35.269	100%	38.669	100%	42.191	100%	43.314	100%	44.747	100%	46.425	100%
Cooperativas	20.401	79%	22.155	76%	22.564	70%	23.334	66%	24.351	63%	25.336	60%	24.907	58%	25.354	57%	26.146	56%
Laborales	5.309	21%	7.079	24%	9.620	30%	11.935	34%	14.318	37%	16.855	40%	18.407	42%	19.393	43%	20.279	44%
Anónimas	5.309	21%	4.867	17%	4.560	14%	4.154	12%	3.798	10%	3.494	8%	3.180	7%	2.885	6%	2.735	6%
Limitadas	0	0%	2.212	8%	5.060	16%	7.781	22%	10.520	27%	13.361	32%	15.227	35%	16.508	37%	17.544	38%

EVOLUCIÓN DE COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES

	1996	%	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%
TOTAL TRABAJADORES	267.334	100%	307.278	100%	335.363	100%	353.933	100%	370.364	100%	385.450	100%	429.351	100%	425.660	100%	439.618	100%
En Cooperativas	214.477	80%	244.711	80%	259.757	77%	269.063	76%	277.385	75%	284.675	74%	319.755	74%	308.808	73%	313.972	71%
En Laborales	52.857	20%	62.567	20%	75.606	23%	84.870	24%	92.979	25%	100.775	26%	109.596	26%	116.852	27%	125.646	29%
Anónimas	52.857	20%	53.993	18%	54.798	16%	51.971	15%	48.485	13%	44.105	11%	41.489	10%	38.207	9%	37.811	9%
Limitadas	0	0%	8.574	3%	20.808	6%	32.899	9%	44.494	12%	56.670	15%	68.107	16%	78.645	18%	87.835	20%

datos a 31 de diciembre de cada año

VARIACIONES INTERANUALES

	1997-1996	% Variación	1998-1997	% Variación	1999-1998	% Variación	2000-1999	% Variación	2001-2000	% Variación	2002-2001	% Variación	2003-2002	% Variación	2004-2003	% Variación	2005-2004	% Variación
TOTAL SOCIEDADES	1.434	5,6%	2.090	7,7%	2.950	10,1%	3.085	9,6%	3.400	9,6%	3.522	9,1%	1.123	2,6%	1.433	3,3%	1.678	3,7%
Cooperativas	1.130	5,5%	624	2,9%	409	1,8%	770	3,4%	1.017	4,4%	985	4,0%	-429	-1,7%	447	1,8%	792	3,1%
Laborales	304	5,7%	1.466	26,1%	2.541	35,9%	2.315	24,1%	2.383	20,0%	2.537	17,7%	1.552	8,4%	986	5,4%	886	4,6%
Anónimas	-160	-3,0%	-282	-5,5%	-307	-6,3%	-406	-8,9%	-356	-8,6%	-304	-8,0%	-314	-9,9%	-295	-9,3%	-150	-5,5%
Limitadas	464		1.748	376,7%	2.848	128,8%	2.721	53,8%	2.739	35,2%	2.841	27,0%	1.866	12,3%	1.281	8,4%	1.036	6,3%

VARIACIONES INTERANUALES

	1997-1996	% Variación	1998-1997	% Variación	1999-1998	% Variación	2000-1999	% Variación	2001-2000	% Variación	2002-2001	% Variación	2003-2002	% Variación	2004-2003	% Variación	2005-2004	% Variación
TOTAL TRABAJADORES	16.058	6,0%	23.886	8,4%	28.085	9,1%	18.570	5,5%	16.431	4,6%	15.086	4,1%	43.901	10,2%	-3.691	-0,9%	13.958	3,3%
En Cooperativas	13.132	6,1%	17.102	7,5%	15.046	6,1%	9.306	3,6%	8.322	3,1%	7.290	2,6%	35.080	11,0%	-10.947	-3,4%	5.164	1,7%
En Laborales	2.926	5,5%	6.784	12,2%	13.039	20,8%	9.264	12,3%	8.109	9,6%	7.796	8,4%	8.821	8,0%	7.256	6,6%	8.794	7,5%
Anónimas	1.119	2,1%	17	0,0%	805	1,5%	-2.827	-5,2%	-3.486	-6,7%	-4.380	-9,0%	-2.616	-6,3%	-3.282	-7,9%	-396	-1,0%
Limitadas	1.807		6.767	374,5%	12.234	142,7%	12.091	58,1%	11.595	35,2%	12.176	27,4%	11.437	16,8%	10.538	15,5%	9.190	11,7%

Datos a 31 de diciembre de cada año

Fuente:

Fichero de códigos de cuentas de cotización y de autónomos en situación de alta en la Seguridad Social.

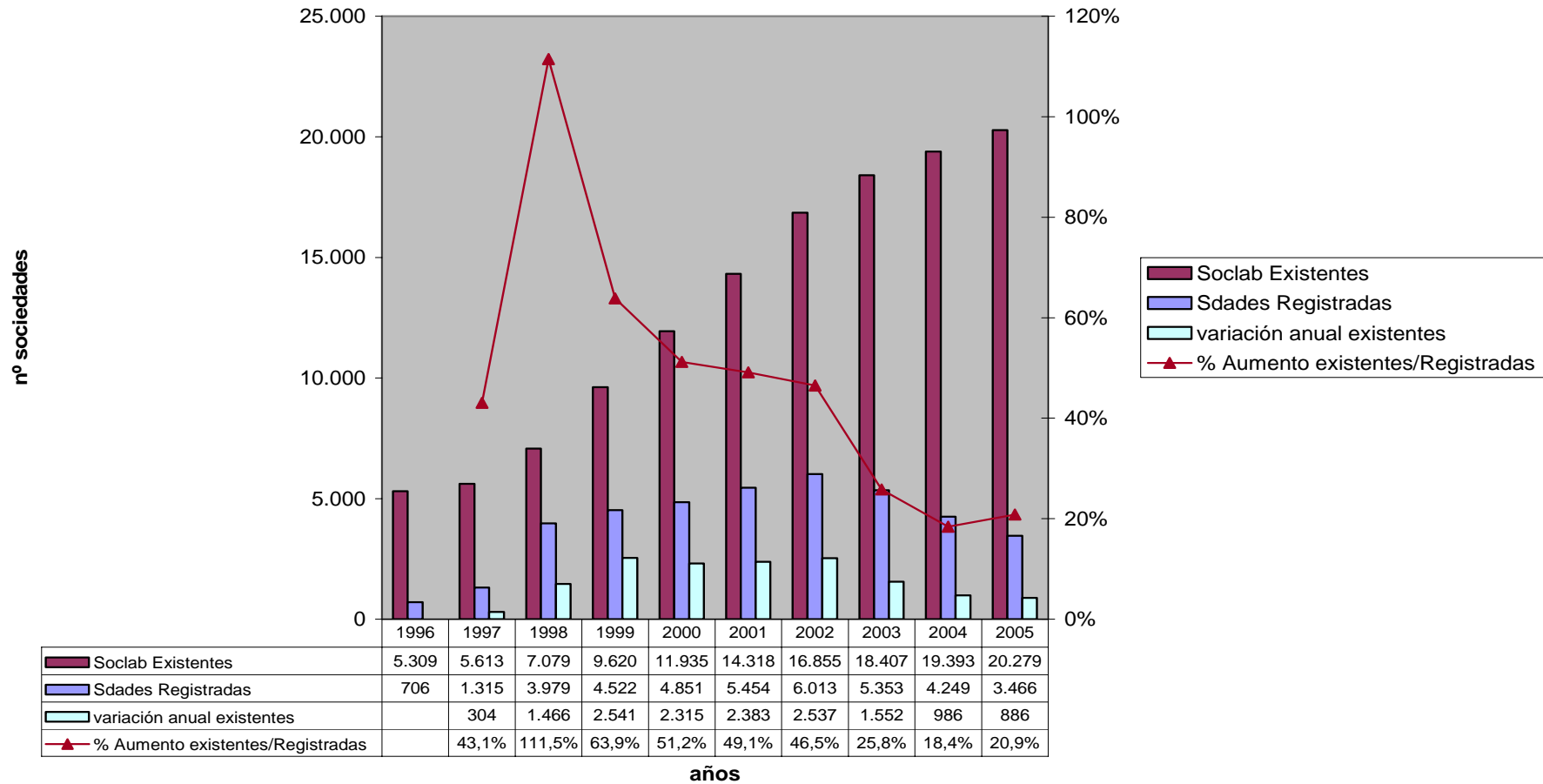
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Elaboración:

Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo.

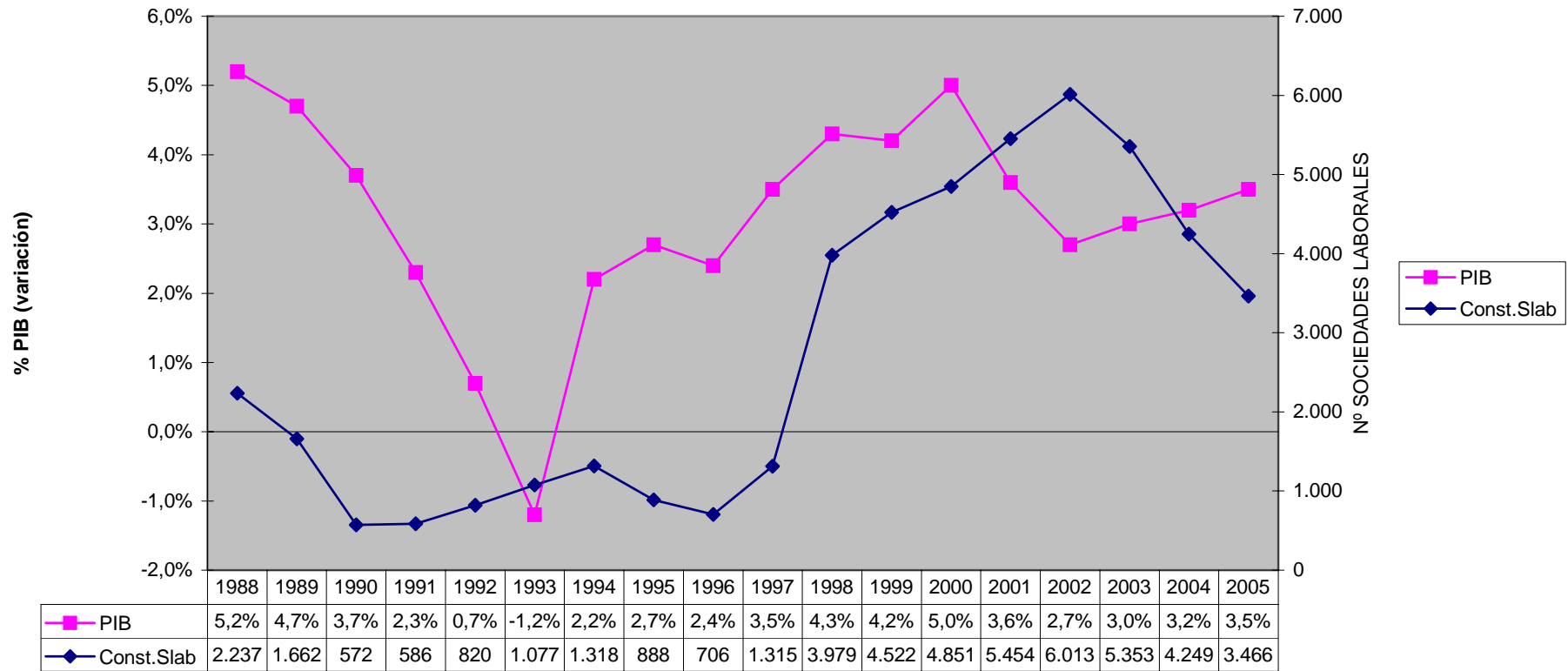
Confesal

% aumento sdades existentes / Sdades.Registradas



(*) Línea de triángulos: %Aumento de las Sociedades Laborales existentes sobre las registradas en el ejercicio anterior

Evolución PIB y Constitución de Sociedades Laborales



ejercicio	2005 tamaño medio	2004 tamaño medio	variación	% Variación	ratio SAL/SLL
ESPAÑA					
Sociedades Anónimas Laborales	13,82	13,24	0,58	4,39%	<u>2,76</u>
Sociedades Limitadas Laborales	5,01	4,76	0,24	5,09%	
total	6,20	6,03	0,17	2,83%	

Comentarios a los cuadros anteriores

I. Evolución de cooperativas y sociedades laborales

- a. Visualiza la evolución en número de empresas activas y en términos de empleo del sector empresarial de la economía social, es decir, las cooperativas en conjunto (agrarias, trabajo asociado, consumo, transporte, enseñanza ... etc.) y las sociedades laborales desglosadas en sus dos especialidades Sociedades Anónimas Laborales (S.A.L.) y Sociedades Limitadas Laborales (S.L.L.)
- b. Sigue la evolución del peso relativo de cada forma jurídica, y se evidencia la mayor incidencia de las sociedades laborales que pasan de representar el 21% al 44% del conjunto de empresas. En nueve años han obtenido una ganancia de 23 puntos porcentuales en ese conjunto empresarial.
- c. El empleo en sociedades laborales desde 1996 a 2005 ha experimentado un aumento de nueve puntos porcentuales, desde el 20% al 29%.

II. Variaciones ínter - anuales de cooperativas y sociedades laborales

- a. El dinamismo en el número de empresas activas es claramente superior en las sociedades laborales a partir de la entrada en vigor de la ley de 1997, y siguientes.
- b. La creación de empleo se intensifica a partir del primer ejercicio completo tras la entrada en vigor de la ley de 1997, es decir, en 1998.
- c. Las tasas de crecimiento, tanto en número de empresas como en creación de empleo, son significativamente superiores a las de las cooperativas en su conjunto, de manera que el balance general del periodo demuestra el fuerte dinamismo y la preferencia de los emprendedores por la sociedad limitada laboral frente a otras formas jurídicas de economía social.

III. Comparativa del número de sociedades laborales existentes (activas) en relación a las constituidas cada año (inscritas en el registro administrativo del MTAS y en el Registro Mercantil)

- a. Las sociedades laborales presenta un balance brillante como realidad empresarial y de generación de riqueza y empleo, pero su éxito es mayor que el que recogen las estadísticas. ¿qué lleva a realizar esta afirmación?
- b. La necesidad de abordar la reforma que se propone de la Ley se basa, entre otras razones, en el análisis reflexivo de este cuadro. ¿qué nos indica esta comparativa entre sociedades existentes y las que se constituyen o nacen cada año?
 - i. Cada año se constituyen un número de sociedades laborales, que indica el nivel de utilización de esta forma jurídica por grupos de emprendedores. Las cifras han partido de 706 sociedades constituidas en 1996 hasta las 3.466 de 2005, marcando un máximo de 6.013 empresas en 2002.
 - ii. Al mismo tiempo se produce una variación neta ínter anual fruto de las altas producidas, deducidas las bajas correspondientes.
 - iii. La línea de triángulos que mide, en términos porcentuales, la variación del número de empresas existentes en relación con la

variación del número de empresas registradas en el ejercicio anterior, da como resultado un indicador que puede servir para interpretar la evolución y las causas de por qué es así y no de otra forma.

- iv. En 1996 se registraron 706 nuevas sociedades pero el censo de las sociedades activas aumentó en 304, esto supone que el 43,1% de aquéllas se han mantenido activas para alimentar el crecimiento neto experimentado en 1997. ¿Qué ha sucedido con el 56,9% (402 sociedades) restante?
 1. Nivel de fracaso estimado en el 25%, tomando como referencia la tasa de salida de empresas del cuadro de supervivencia elaborado por el MTAS que sitúa la salida de sociedades limitadas laborales en el año 1 de vida en el 10,88%, en el año 2 en el 22,26% y año 3 en el 32,98%
 2. Del 31,9% restante, se puede inferir que se trata de descalificaciones no deseadas, ya que el análisis del registro mercantil nos indica que la mayor parte siguen activas.
 3. Las descalificaciones detectadas en la práctica tienen por causas:
 - a. sobrepasar los límites de contratación de trabajadores con contrato por tiempo indefinido o bien la perspectiva de sobrepasarlos, debido a:
 - i. la falta de voluntad del trabajador para incorporarse como socio, a consecuencia de la falta de recursos financieros, bien por negativa a asumir riesgo empresarial.
 - b. No disponibilidad de acciones o participaciones sociales destinadas a nuevos socios
 - c. Ausencia de voluntad social de admitir nuevos socios, por diversos motivos: negativa absoluta a facilitar nuevas entradas, o bien por estimar que, de incorporarse como socios, deben hacerlo adquiriendo un paquete de acciones que suponen un elevado desembolso.
- v. La línea de tendencia del gráfico indica que el aumento neto de sociedades existentes, evoluciona de representar en 1997 el 43,1% de las sociedades constituidas en el ejercicio anterior, al 20,9% en 2005, registrando un máximo en 1998 con el 111,5%. Es decir, existe una correlación cada vez menor entre sociedades registradas y el aumento de las existentes, o lo que es lo mismo, cada vez se producen más descalificaciones en relación a las empresas que nacen en el ejercicio anterior. Este hecho, además, es contradictorio con la evolución de la economía española y los indicadores de beneficios empresariales que publica la central de balances del Banco de España.
- vi. Hemos visto en los cuadros de evolución de las sociedades laborales, en el periodo que comprende los años 1996 a 2005, que se ha producido un aumento neto de 14.970 nuevas sociedades activas, es decir, un 282% de incremento neto y 72.789 nuevos

empleos que supone el 137,7% de aumento neto. No obstante, hay que considerar seriamente que sin las deficiencias apuntadas en la vigente ley, el balance, que en estas condiciones es bueno, sería excepcionalmente positivo.

IV. Evolución del PIB en relación con la constitución de sociedades laborales

- a. Es interesante seguir la evolución comparada de las dos magnitudes porque dibuja una trayectoria muy interesante para las políticas de empleo y fomento empresarial
- b. Cabe distinguir varias etapas de la serie temporal analizada que comprende el periodo desde 1988 (con la ley en plena vigencia) y el año 2005.
 - i. Años 1988 a 1990. Se produce un descenso muy importante del número de sociedades laborales constituidas, resultado de la adaptación de la legislación mercantil española de sociedades anónimas a la directiva europea. Su impacto es apreciable, en 1990 se produce el mínimo histórico con 502 nuevas sociedades, apenas el 22% de las constituidas tan solo dos años antes, en 1988.
 - ii. Años 1991 a 1996. El número de sociedades se recupera resultado de la caída del PIB que incide negativamente en el empleo. Aquí se observa el carácter anticíclico de las sociedades laborales, como instrumento de creación de empleo en coyuntura económica desfavorable. Hasta 1994 crece su número pero en 1995 con la recuperación del crecimiento del PIB, decrece de nuevo.
 - iii. De 1997 a 2002, la ley 4/1997 de 24 de marzo produce el efecto esperado pero con una fuerza absolutamente imprevista. Las sociedades anónimas laborales (SAL) habían quedado “descolocadas” en el panorama jurídico empresarial, ya que la adaptación a la directiva europea orientaba la sociedad anónima como forma jurídica apropiada para la mediana y gran empresa. Sin embargo las S.A.L. son en su mayoría pequeñas empresas y micro empresas, consecuentemente, cuando la ley de 1997 regula además de la SAL, la figura de la sociedad limitada laboral (SLL), el éxito entre los emprendedores es sobresaliente.
 - iv. De 2003 a 2005, se produce el impacto de la reforma laboral del Partido Popular, que plantea la eliminación del pago único del desempleo como elemento de apoyo a la incorporación de desempleados como trabajadores socios en sociedades laborales y CTA⁷. Finalmente se produce una rectificación y básicamente se mantiene el instrumento de fomento del empleo y de la integración en esas empresas. Simultáneamente se produce un impulso de fomento del trabajo autónomo que se materializa en la posibilidad de acceder parcialmente al pago único del desempleo, además de aumentar las ayudas y ventajas para convertirse en trabajador autónomo. Las dos circunstancias inciden en la constitución de sociedades laborales como puede apreciarse en

⁷ CTA: Cooperativas de Trabajo Asociado

las cifras. Pero la más importante está de actualidad y se refiere al impacto de la reforma laboral en el empleo temporal. Los niveles de contratación de trabajadores con contrato por tiempo determinado son elevados en las sociedades laborales. Ya hemos comentado con anterioridad que la existencia de límites a la contratación de trabajadores por tiempo indefinido en las sociedades laborales, lejos de incentivar su conversión en socios, (y no prever la ley de 1997 mecanismos más eficaces), han dado como resultado un aumento fuera de toda lógica del empleo temporal. De manera que en el conjunto de la Economía social asciende al 35,1% dos puntos por encima de la tasa general (33%). En las SAL es del 32,7 % y en las SLL alcanza el 51,5%. Esta situación, aunque legal, (los trabajadores temporales no se incluyen para calcular los límites que establece la ley) es indeseable. La aplicación de la reforma laboral hará que muchos trabajadores con contrato temporal se conviertan en indefinidos por lo que el impacto puede ser grave, dado que los mecanismos legales para incorporar nuevos socios son muy deficientes en la actual ley.

- v. Así pues, la reforma de la Ley de 1997 es conveniente necesaria y urgente.

V. El tamaño medio de las sociedades anónimas laborales es pequeño y las SLL entran en la consideración de micro empresa.

- a. Se observa que el tamaño medio de la empresa crece a consecuencia de que con menos empresas constituidas se crea más empleo, y que las empresas existentes, al crecer, aumentan el nivel de empleo.

**PROPUESTA DE REFORMA DE LA LEY DE SOCIEDADES LABORALES
4/1997.**

Dra. Gemma Fajardo García
Prof. TU Derecho Mercantil
Universitat de València
Régimen societario

M^a Pilar Alguacil Marí
Profesora TU Derecho Financiero
Universidad de Valencia
Régimen tributario

Juan López Gandía
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Politécnica de Valencia

Encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social

La aprobación de la Ley 7/2003, de 1 de abril (BOE 79, de 2 de abril) reguladora de la Sociedad Limitada Nueva Empresa, introduce modificaciones en el régimen de la sociedad limitada para permitir las participaciones sin voto y posibilitar la adquisición y tenencia temporal por la sociedad de sus propias participaciones, que obligan a reformar también la Ley de Sociedades Laborales.

Este hecho debería ser aprovechado para corregir y mejorar una ley que aunque lleva en vigor solo desde marzo de 1997, reprodujo en parte algunas deficiencias detectadas ya en la primera ley de sociedades laborales de 1986 y otras que durante su rodaje se han puesto de manifiesto, tanto por la doctrina como por la práctica.

A la hora de plantearse la modificación de una ley como la de sociedades laborales debería tenerse claro cuales son los rasgos esenciales que caracterizan esta figura y que por tanto hay que conservar y a ser posible afianzar, y qué otras materias exigen una regulación legal o sería más conveniente su autoregulación por la sociedad.

Un análisis de la legislación sobre sociedades laborales desde la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1971 nos permite concluir que son notas esenciales de estas sociedades: que los trabajadores fijos tengan acceso a la condición de socios y que el control de la sociedad esté en manos del conjunto de los trabajadores.

Para facilitar la conservación de estos rasgos, el legislador pone a disposición de las sociedades laborales una serie de mecanismos jurídicos como son, el derecho de adquisición preferente, los derechos preferentes en la ampliación de capital, las reservas irrepartibles que faciliten la entrada y salida de socios, límites al número de trabajadores no socios, límites a la participación en el capital de los no trabajadores y de los socios individualmente considerados, etc

El legislador al aprobar la Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales recoge en su exposición de motivos *“las líneas maestras del concepto de sociedad laboral”* pero confunde lo que deberían ser los rasgos fundamentales con los instrumentos que pone a disposición de los socios con el fin de conseguir y afianzar esos rasgos. Así se dice que *“La nueva regulación respeta las líneas maestras del concepto de sociedad laboral entre las que cabe señalar: que la mayoría del capital sea propiedad del conjunto de los socios trabajadores que prestan en ella servicios retribuidos en forma personal y directa cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido; fijación de un límite al conjunto de los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido; fijación del máximo de capital que puede poseer cada socio; existencia de dos tipos de acciones o participaciones según sus propietarios sean trabajadores o no; derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las acciones o participaciones de carácter laboral; constitución de un fondo de reserva especial destinado a compensar pérdidas. Todas ellas constituyen sus notas esenciales que junto con las bonificaciones fiscales contribuyen a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedad”*.

Las anteriores no son todas notas esenciales. Podrían serlo el que la mayoría del capital sea propiedad del conjunto de esos trabajadores y la fijación del máximo de capital que puede poseer cada socio. Pero incluso, estas notas son erróneas e incompletas. Erróneas porque lo importante no es que ese colectivo de socios tenga la mayoría del capital sino el control de la sociedad, circunstancias que no siempre son parejas. Incompletas porque falta la nota más relevante por su fundamentación constitucional: el acceso de los trabajadores a la condición de socios.

Las demás, como decimos, no son notas esenciales, sino mecanismos jurídicos para hacer posible las anteriores. Por tanto, esos mecanismos deben revisarse para ver si son adecuados y suficientes para cumplir los objetivos a los que se les destinan.

LA JUSTIFICACIÓN DE UNA RESERVA ESPECIAL.-

Algunos de esos mecanismos han desaparecido con el tiempo como es el caso de la reserva irrepartible. Esta reserva permitía aminorar el valor de adquisición o de reembolso de las acciones (75% del valor real) y con ello facilitaba tanto el ingreso como la salida del socio. Con la Ley de 1997 deja de ser irrepartible y se mantiene como una reserva más que garantiza la solvencia de la sociedad pero deja de cumplir la función para la que se creó (similar a la que en su día cumplió la fundación laboral “Fultuv” o actualmente cumple la reserva obligatoria de las cooperativas). La dotación a esta reserva no es una nota esencial de las sociedades laborales y como mecanismo jurídico ha dejado de cumplir la función para la que se creó, por tanto, en estos momentos, no solo es innecesaria sino que además, es absurdo que su falta de dotación por la sociedad conlleve la pérdida de su condición de laboral.

Esta reserva, en caso de mantenerse su exigencia, debería servir fundamentalmente para cumplir los objetivos de laboralidad de la sociedad, esto es, facilitar la incorporación de los trabajadores a la condición de socios.

Otros mecanismos han de ser objeto de revisión, como el que limita el número de trabajadores no socios, el límite máximo de capital que pueden tener determinados socios o los derechos de preferencia en la adquisición de acciones o participaciones.

LA LIMITACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES NO SOCIOS.-

El fijar un límite máximo al conjunto de trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido es una medida que fuerza la conversión de trabajadores en socios, so pena de ser descalificada la sociedad, lo que podría entrañar incluso, la devolución de los beneficios fiscales recibidos (art. 16.4). Puede decirse por tanto que es un mecanismo que debería favorecer la conversión de trabajadores en socios. Sin embargo, en muchos casos la aplicación de esa norma genera un exceso de trabajadores

temporales o una descalificación indeseada, porque la conversión de trabajadores en socios no va a depender exclusivamente de la voluntad del trabajador y de la sociedad, sino de otros muchos factores.

Para que los trabajadores puedan convertirse en socios de la sociedad laboral, deben ser titulares de alguna acción o participación de la misma, si no son socios desde el momento constitutivo de la sociedad, podrán llegar a serlo, adquiriendo alguna acción o participación cuando sean enajenadas, o en caso de aumento de capital, suscribiendo acciones o asumiendo participaciones en la misma. Pero adquirir la condición de socio no siempre es deseable por el trabajador, y cuando sí es deseable, no siempre es posible, son muchos los factores que deben converger para que sea posible. Veamos algunos de esos factores:

A) Para adquirir la condición de socio por la adquisición *intervivos* de acciones o participaciones, es necesario en primer lugar, que estas estén disponibles para que pueda adquirirlas el trabajador no socio. Hay acciones o participaciones disponibles:

Cuando un socio está dispuesto a transmitir sus acciones o participaciones de la clase laboral a trabajadores fijos no socios de la sociedad, o cuando quiere transmitir sus acciones o participaciones a alguien que no es trabajador de la sociedad, porque en este caso la ley reconoce un derecho de adquisición preferente a favor de los trabajadores. Por el contrario, si la transmisión se ha convenido, a favor de un socio trabajador, esas acciones o participaciones no están disponibles para los trabajadores no socios. El trabajador sólo podrá adquirir esas acciones o participaciones en el caso de que el transmitente no opte por transmitir las a otro socio trabajador. En este punto cabe preguntarse: ¿puede obligarse a un socio a ceder sus acciones o participaciones a favor de un trabajador no socio?. La ley no lo permite, ni siquiera se ha dejado como opción estatutaria, el sistema previsto en el art. 7 se establece como necesario. Sólo cabría la posibilidad apuntada, en el caso de que se haya extinguido la relación laboral de un socio. En este supuesto, el art. 10 exige que este socio habrá de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones conforme a lo dispuesto en el art. 7. El precepto no deja claro si este socio cuya relación laboral se ha extinguido puede acordar la transmisión de sus acciones o participaciones a un socio trabajador, como admitiría el art. 7. 1, o si

necesariamente se ofrecen en primer lugar a los trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido. Aunque esta segunda fuera la interpretación correcta –como creemos que debe ser– nada impide que antes de la extinción de su relación laboral, el socio trabajador transmita sus acciones o participaciones a favor de los demás socios trabajadores, con lo que las posibilidades de adquisición de las mismas por los trabajadores no socios desaparecerían.

En el caso de transmisión de acciones o participaciones de la clase general, el art. 7.8 no reconoce a los trabajadores no socios un derecho a su adquisición, o al menos, no queda claro en la ley. Desde luego, el titular de estas acciones o participaciones no es libre para transmitírselas a un trabajador no socio, y el derecho de adquisición preferente que establece la ley excluye a los trabajadores no socios, porque –como dice– “la notificación del órgano de administración comenzará por los socios trabajadores”.

Distinto sería el caso si la sociedad fuera titular de sus propias acciones o participaciones. La sociedad laboral no puede adquirir originariamente acciones o participaciones propias, esto es, como consecuencia de un aumento de su capital. Ni el art. 15 lo contempla, pues las acciones y participaciones no suscritas por los socios se ofrecerán en la forma prevista en el artículo 7 pero sólo a favor de los trabajadores, socios o no; ni es posible a la vista de la legislación sobre sociedades anónimas (art. 74. 1) y sobre sociedades limitadas (art. 39. 1). Pero sí puede adquirir de forma derivada sus propias acciones o participaciones, en varios supuestos. La LSL contempla algunos supuestos:

- en los supuestos de transmisión inter vivos de acciones y participaciones tanto laborales (art. 7.6) como generales (art. 7.8), si nadie ejercita el derecho de adquisición preferente, podrá ser ejercitado por la sociedad;
- en el caso de transmisión forzosa por extinción de la relación laboral, podrá adquirir las acciones o participaciones del socio cuya relación se ha extinguido (art.10), si no han sido adquiridas por quienes tienen derecho preferente para ello;
- en el caso de fallecimiento de un socio trabajador, podrá adquirir sus acciones o participaciones laborales si no son adquiridas con anterioridad por quienes tienen un derecho preferente (art. 11.2),

siempre que los estatutos hubieran establecido esa restricción a la libre transmisibilidad que proclama el art. 11. 1.

A los anteriores hay que añadir otros supuestos de adquisición derivativa que contempla la legislación sobre sociedades anónimas y limitadas:

- La sociedad laboral podrá adquirir libremente acciones o participaciones propias cuando formen parte de un patrimonio adquirido a título universal, o sean adquiridas a título gratuito o como consecuencia de una adjudicación judicial para satisfacer un crédito de la sociedad contra el titular de las mismas (arts. 40.1 a LSRL y 77 LSA).
- La sociedad laboral de responsabilidad limitada –como sociedad cerrada que es- podrá adquirir también libremente, participaciones propias, en caso de embargo de las mismas, subrogándose en lugar del rematante o, en su caso, del acreedor, en las condiciones previstas en el art.31.3 LSRL.
- Con la autorización de la junta general, podrá adquirir sus propias acciones o participaciones la sociedad en diversas circunstancias. En estos casos, la regulación establecida en la ley de sociedades anónimas no coincide con la prevista en la ley de sociedades de responsabilidad limitada. La primera permite esa adquisición derivativa en cualquier circunstancia, siempre que se den determinados requisitos y límites contemplados en el art. 75 (⁸), por el contrario, la segunda sólo contempla esta posibilidad en tres circunstancias: para adquirir las participaciones de un socio separado o excluido; para adquirir participaciones como consecuencia de la aplicación de una cláusula restrictiva de la transmisión; o para adquirir participaciones transmitidas “mortis causa” (art. 40.1.d).

⁸ a) Que el acuerdo por el que se autorice la adquisición exprese: las modalidades de adquisición, el número máximo de acciones a adquirir, el precio mínimo y máximo de adquisición y la duración de la autorización. Si la adquisición tiene como objetivo entregar acciones directamente a los trabajadores, deberá expresarse en la autorización que se concede con esa finalidad; b) que el valor nominal de las acciones adquiridas, sumándose a las que ya tuviera, no exceda del diez por ciento del capital social; c) que la adquisición permita a la sociedad adquirente dotar una reserva por el importe de las acciones propias adquiridas, sin disminuir el capital, ni las reservas legal o estatutariamente indisponibles; y por último, d) que las acciones adquiridas se hallen íntegramente desembolsadas.

Para que la sociedad laboral adquiera acciones o participaciones propias, es preciso que no ejerciten su derecho de adquisición preferente los trabajadores de la sociedad, socios o no, fijos o no, y los demás socios de la sociedad (art. 7.6 LSL).

Una vez adquiridas, las acciones o participaciones propias no se pueden conservar indefinidamente, como regla general deberán enajenarse de nuevo en el plazo de tres años o en su defecto amortizarse con la consiguiente reducción del capital que representan (art. 78 LSA o 40.2 LSRL). Si la sociedad ha conseguido ser titular de sus propias acciones o participaciones podrá ofrecer directamente a los trabajadores no socios su adquisición para devenir socios de la sociedad.

B) En caso de transmisión mortis causa, para que el trabajador no socio pueda adquirir la condición de socio se requiere:

- que el heredero sea trabajador de la sociedad;
- o, que se establezca en los estatutos sociales el derecho de adquisición preferente de sus acciones o participaciones de la clase laboral, por el procedimiento del art. 7. Establecida esta cláusula en los estatutos, serán los trabajadores los primeros que tendrán derecho a ejercer esa opción de compra.

C) En caso de aumento de capital, las nuevas acciones podrían ofrecerse a los trabajadores, pero esta posibilidad está condicionada a una serie de requisitos. En primer lugar, tiene que adoptarse en junta general el acuerdo de modificación del capital social, lo que requiere el voto favorable de la mayoría cualificada de votos. En segundo lugar, como la ley establece el derecho de suscripción preferente de las nuevas acciones a favor de los ya socios, habrá que esperar a ver si quedan acciones o participaciones no suscritas para ofrecerlas a los trabajadores “sean o no socios” –como dice el art.15.3- en la forma prevista en el art. 7. Este derecho de suscripción preferente puede ser excluido por acuerdo de la junta general con el voto favorable de una mayoría cualificada, con el fin de ofrecer todas o parte de esas nuevas acciones o participaciones a los trabajadores no socios. Para que ello sea posible, deben cumplirse determinados requisitos que establece la Ley (art. 159 LSA y 76 LSRL): mención en la convocatoria de la junta general que va a decidir sobre el aumento de capital de la propuesta de supresión del derecho de suscripción preferente; elaboración de un Informe que se pondrá a disposición de los socios en el domicilio social y así se indicará en la convocatoria, en el que los administradores informarán de las personas a las que habrán

de atribuirse las nuevas acciones o participaciones. En cuanto al valor por el que deberán ser adquiridas por los trabajadores, la LSL ofrece una regulación diferente a las leyes de sociedades anónimas y limitadas, con el propósito de facilitar su adquisición por los trabajadores. Así frente al valor real de las participaciones, que deberá ser como mínimo abonado por quien las adquiera en un supuesto de supresión del derecho de suscripción preferente, o al valor razonable de las acciones según informe elaborado por auditor de cuentas nombrado al efecto por el registrador mercantil, el valor que deberá abonar el trabajador por las nuevas acciones o participaciones de la sociedad laboral vendrá determinado por la junta general (art. 15. 4), pero se condiciona a que la misma apruebe un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad, y que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del Plan e imponga la prohibición de enajenación de las mismas en un plazo de cinco años.

D) Hemos visto hasta el momento, las posibilidades de que existan acciones o participaciones disponibles para ser adquiridas, suscritas o asumidas por los trabajadores de una sociedad laboral. Pero ahora debe tenerse en cuenta que no basta solo con que existan acciones o participaciones disponibles, es necesario también que el trabajador esté dispuesto a su adquisición, suscripción o asunción, y no siempre va a ser así. En muchos casos, los trabajadores no desean asumir la condición de socios, esto les impone obligaciones y responsabilidades que no están dispuestos a aceptar, o no se sienten tan identificados con la sociedad como podría pensarse. Esta circunstancia también se da en las cooperativas de trabajadores, y así, la Ley de cooperativas contempla expresamente la posibilidad de que el trabajador con derecho a integrarse como socio renuncie formalmente a ello (⁹).

En otros casos, aun queriendo el trabajador integrarse como socio, no estará en condiciones de ello porque económicamente no podrá hacer frente a ese coste.

Como vemos, no existe un acceso directo del trabajador a la condición de socio, que baste con solicitarlo, sino que es un acceso condicionado a que existan acciones o participaciones disponibles y a que los trabajadores estén en condiciones de acceder.

⁹ Según el art. 80 Ley 27/1999 de 16 de julio de Cooperativas, en su párrafo 7º: El número de horas/año realizadas por trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena no podrá ser superior al 30% del total de horas/año realizadas por los socios trabajadores. No se computarán en este porcentaje: (...) b) Los trabajadores que se negaren explícitamente a ser socios trabajadores”.

Por unas razones o por otras, una sociedad laboral puede encontrarse con un número importante de trabajadores fijos que no tienen la condición de socios, en esos casos, la sociedad tenderá a evitar las contrataciones por tiempo indefinido para evitar la descalificación, o se arriesgará a ello, aun no siendo una consecuencia deseable para ella. Podemos concluir por tanto que, aunque la medida que limita el número máximo de trabajadores no socios en una sociedad laboral podría facilitar la consecución de uno de los principales objetivos de la sociedad laboral, también genera efectos perniciosos para los trabajadores y para la propia sociedad, por lo que no debería imponerse legislativamente.

Si una sociedad laboral está controlada por los trabajadores y está abierta a nuevos socios trabajadores, porque éstos tienen preferencia de acceso cuando hay acciones o participaciones disponibles, no debería descalificarse por falta de disponibilidad de éstas, o por falta de disposición de los trabajadores.

Por el contrario, la legislación debería articular medidas que incrementaran las posibilidades de disposición de acciones y participaciones, que facilitaran su adquisición por los trabajadores y premiaran a las sociedades que hacen posible que sus trabajadores adquieran la condición de socios. Entre las medidas que facilitarían una mayor disponibilidad de acciones y participaciones podemos recomendar que la sociedad tuviera una posición más preferente cuando se transmiten acciones o participaciones para su adquisición, cuando las mismas no son adquiridas por los trabajadores, con el fin de poderlas transmitir a éstos en un momento más oportuno. También facilitaría el acceso de los trabajadores a la condición de socio si la sociedad contara con reservas oportunas que hicieran cubrir parte del coste que el trabajador debe abonar para adquirir las acciones o participaciones que le conferirán la condición de socio.

LÍMITES A LA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL DE LA SOCIEDAD.-

La Ley emplea como criterio para medir la capacidad de control de la sociedad la participación en el capital. Así exige que la mayoría del capital social debe ser propiedad de trabajadores o que ningún socio podrá tener acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, con las excepciones que señala la propia norma. Este criterio era válido antes de 1995, porque el derecho de voto era

proporcional al capital social. Sin embargo, con la Ley 2/1995 de Sociedades de Responsabilidad Limitada, el voto deja de ser necesariamente proporcional al capital social poseído. Por tanto, es posible que los trabajadores de la sociedad laboral tengan la mayoría de capital pero no de votos, con lo cual, no tienen el control de la sociedad que es lo que se pretende. En consecuencia, tendría que cambiarse el criterio empleado para medir la capacidad de control en favor de la mayoría de los derechos de voto, o exigir que todas las participaciones tengan el mismo valor y otorguen el mismo derecho de voto. La primera opción puede ser más ventajosa para la sociedad porque permite que los trabajadores con contrato indefinido tengan el control de la sociedad sin necesidad de tener la mayoría del capital.

EL DERECHO DE PREFERENCIA EN LA ADQUISICIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES.-

El derecho de adquisición preferente es una restricción que limita la libre transmisibilidad de las acciones y participaciones y con ello reduce el valor de éstas por lo que sólo debe reconocerse legalmente para favorecer la laboralidad de la sociedad. Los socios de una sociedad siempre pueden, atendiendo a sus intereses, estipular en sus estatutos sociales otras limitaciones si quieren favorecen una sociedad cerrada, o una sociedad integradora de todos sus trabajadores (fijos o temporales).

El limitar las restricciones en la transmisión al mínimo implica reconocer legalmente un derecho preferente a favor exclusivamente de los trabajadores, y de la sociedad para su transmisión posterior a los trabajadores no socios.

REFORMA DE LA TRIBUTACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES.-

Desde nuestro punto de vista, el actual régimen tributario de las sociedades laborales sería criticable por múltiples razones, que podríamos agrupar en dos bloques:

En primer lugar, no constituye propiamente un régimen, y por ello, menos aún un régimen destinado a incentivar la función social cumplida por este tipo de sociedades. Se ha perdido así, como se ha señalado, la oportunidad de diseñar un tratamiento acorde con una figura jurídica que cumple objetivos muy valorados por el

ordenamiento¹⁰. Amén de ello, presenta defectos técnicos que inducen a confusión sobre el régimen aplicable, y parecen suponer mayor nivel de incentivos del que realmente existe.

En segundo lugar, los requisitos fiscales exigidos para disfrutar de los escasos beneficios fiscales establecidos para las sociedades laborales no son, ni adecuados para garantizar los fines que teóricamente intentan proteger, ni proporcionados a los beneficios que constituyen el efecto de su cumplimiento, constituyendo en ocasiones un lastre para la sociedad, y en los peores casos, incluso producen un efecto contraproducente al que intentan conseguir, como veremos.

1. Criterios tenidos en cuenta en la propuesta.

Para elaborar la propuesta sobre modificación del régimen tributario se han seguido los siguientes criterios:

En primer lugar, se revisa la articulación técnica del sistema de incentivos actualmente existente, para adaptarlo a los cambios normativos, y para depurarlo de errores, superposiciones y contradicciones.

En segundo lugar, se ha diseñado un régimen de incentivos cuyo diseño ha sido férreamente guiado por tres ideas:

La primera, que constituya un régimen coherente y adecuado para ayudar a las sociedades laborales en el cumplimiento de los **objetivos** que les son propios y que resultan de interés general, tanto estatal como comunitario, y que podríamos agrupar en:

- 1) Constituyen un instrumento eficaz de creación y mantenimiento de puestos de trabajo de calidad,
- 2) Asimismo, funcionan como un vehículo de participación de los trabajadores en el capital, con las ventajas que ello acarrea¹¹, y constituyendo

¹⁰ Ya señala que no constituye un régimen tributario DE LA PEÑA VELASCO, G. “Régimen tributario de las Sociedades Laborales”, en AAVV *Régimen jurídico de las Sociedades laborales (ley 4/1997)*, Tirant lo Blanch, 1997, pág. 176; VALPUESTA GASTAMINZA, E./BARBERENA BELZUNCE, I. *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y fiscales*. Aranzadi, págs. 207 constata además, que “...dicha ley representa una oportunidad perdida en orden al establecimiento de un régimen fiscal para las sociedades laborales más acorde tanto con el fin que con él se pretende alcanzar (contribuir a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedades, según proclama su Exposición de Motivos), como con los motivos que lo justifican (la finalidad social, además de económica, que la creación y existencia de estas sociedades lleva consigo, también en palabras de su Exposición de Motivos).”

¹¹ MERCADER UGUINA, J. “Las nuevas formas de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la Constitución europea como telón de fondo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, nº 57, pág. 298: “La implantación en las empresas de fórmulas de incentivos basados en acciones como instrumento de remuneración del desempeño a medio y largo plazo frente a sistemas tradicionales de retribución basados en la remuneración diferida en metálico, sujeta a ciertas condiciones,

una manifestación atípica de este fenómeno, al reunir tres características diferenciadoras respecto de los instrumentos usuales de participación:

a. La participación se contiene en la propia estructura social, en la propia forma jurídica de la sociedad¹²;

b. Constituye, no un simple mecanismo de participación en beneficios, sino una auténtica vía de acceso a la propiedad de la empresa por los trabajadores, lo que la ubica en el sector de la Economía social¹³;

c. Se trata de una forma societaria que normalmente constituye una PYME, en el sentido de la definición de la misma realizada por la Comisión europea, en su Recomendación de 6 de mayo de 2003. Lo que supone que afrontará los obstáculos que precisamente dicha Comisión ha puesto de manifiesto tienen las PYME para utilizar sistemas de participación de los trabajadores. Dificultades derivadas, por un lado, de lo costoso de estos sistemas; de otro, de que la ausencia de cotización en Bolsa hace difícil la

ha resultado en los últimos años ser una fórmula claramente impulsada desde todas las instituciones, tanto nacionales como internacionales”. Son sobre todo las “...fórmulas que persiguen la “participación en la propiedad” o la “participación en los beneficios de la empresa”, las que están cobrando más fuerza.” Pág. 300. Así lo pone de relieve el informe de POUTSMA,E. “Recent developments in financial participation within the European Union”, marzo 2000, pág. 54. OECD (1995) *Employment Outlook*, Paris, julio 1995, pág. 160, señala que la participación financiera de los trabajadores está asociada con mayor productividad siempre, sea cual sea el método utilizado. Sobre las conclusiones de dicho informe, y su relevancia para las sociedades laborales, véase JAUREGUI,R./MOLTO GARCIA,J.I./GONZALEZ DRENA,F. *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004, pág. 398. Por su parte, el informe VAN DEN BUCKLE (2000) “Una perspectiva empresarial de la participación financiera en la UE: ventajas y obstáculos”, enumera las razones utilizadas por los empresarios para implantar un sistema de participación: 1) retención de trabajadores; 2) Motivación y sentimiento de pertenencia; 3) Instrumento para captar capital, en particular para las empresas en su fase inicial. La FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2001a) *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU*, (2001b) *Employee share ownership and profit-sharing in the EU*.considera ventajas de estos sistemas, su influencia positiva en los niveles de empleo y en su estabilidad; que en casos particulares puede servir de financiación a las empresas, y su cumplimiento de objetivos de cohesión social.

¹² Como indica ALONSO RODRIGO,E. *Fiscalidad de cooperativas y sociedades laborales*, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2001, .pág. 287: “...el hecho de que más de la mitad del capital esté en manos de los socios supondrá en muchos casos la relajación de la tradicional tensión entre trabajo y capital o, por mejor decir, entre la búsqueda del máximo beneficio repartible y la fijación de salarios adecuados.” Véase “Las sociedades laborales y los ESOP, ejemplo de participación de los trabajadores”, *Gatza*, nº 113, julio 2005.

¹³ Así lo ponen de manifiesto MERCADER UGUINA,J.R./PORTELLANO DIEZ,P. “La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial”, *Relaciones Laborales*, 1997, I, pág. 1156; CELAYA,A. “Sociedades cooperativas de trabajo y sociedades anónimas laborales: configuración societaria comparada”, *Revista de Derecho Mercantil*, nº 191, 1989, pág. 118 y 121; ALONSO RODRIGO,E. *Fiscalidad de cooperativas y sociedades laborales*, Generalitat de Catalunya, 2001, pág. 74.

disponibilidad de acciones¹⁴. Dicha condición, por otra parte, supone que se beneficiará de la política de fomento que la UE desarrolla para este tipo de empresas. Cuestiones ambas a tener en cuenta en el régimen tributario.

En ese sentido, la propia constitución y puesta en funcionamiento de este tipo de sociedades debe ser incentivada fiscalmente, en cuanto que PYME, pero con mayor intensidad que el género, dado el cumplimiento de finalidades sociales más intensas. Por dicha razón, los beneficios ligados a la creación y ampliación de las sociedades laborales se ligan únicamente a su existencia y su calificación como tales.

Ahora bien, el esquema de incentivos más intenso va dirigido, por un lado, a estimular la financiación de la sociedad, mediante la dotación a reservas; pero también a instrumentar mecanismos que puedan, eventualmente, utilizarse para aumentar la cifra de capital social, mejorando las posibilidades de acceder a financiación externa. También se fomenta fiscalmente la existencia de planes de adquisición de acciones por los trabajadores que pueden implicar, entre otros objetivos, que éstos financien a la sociedad en las inversiones que ésta realice.

Por otro lado, en la misma línea, se incentiva fiscalmente la participación de los trabajadores indefinidos en el capital social, línea de actuación que se considera más eficaz que el establecimiento de límites a la contratación de este tipo de trabajadores. Así, la eliminación de este límite se compensa con una serie de medidas destinadas a estimular que existan acciones o participaciones disponibles, y que la sociedad financie parte de su adquisición, suscripción o asunción. También se incentiva la inversión realizada por el promotor o el trabajador.

La segunda idea, y en relación con esta incentivación de la participación de los trabajadores en el capital, consistía en tener en cuenta, sobre todo, las **Recomendaciones de la Comisión** europea plasmadas en su Comunicación relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores, emitida en julio de 2002¹⁵, y basada, a su vez, en las conclusiones conseguidas tras un previo debate con las partes

¹⁴ De hecho, existe asimismo una relación evidente entre sociedades que cotizan en Bolsa y aquellas que tienen un plan de acceso a las acciones por los trabajadores. En ese sentido, POUTSMA, op.cit., 2001, pág. 55; McCATNEY, J. "Financial participation in the EU: indicators for benchmarking", *Oficina de publicaciones de la Comunidad Europea*, Luxemburgo, 2004.

¹⁵ COM (2002) 0364 final

interesadas, sobre la base de Informes encargados por la propia Comisión¹⁶. Cuatro han sido, sobre todo, las recomendaciones de dicha Comunicación con relevancia para el régimen tributario: la primera, el ajuste a los 8 principios que la Comisión considera debe reunir un esquema de participación financiera de los trabajadores para ser recomendable; la segunda, la de adaptarse específicamente a la idiosincrasia de las PYME; la tercera, como en Comunicaciones anteriores, fomentar estos sistemas con incentivos fiscales; la cuarta, la de tomar como referencia las experiencias de los países en que los mecanismos legales han sido exitosos. En concreto, las investigaciones específicamente encargadas por ésta¹⁷ recomiendan las sociedades laborales como uno de los esquemas posibles para las PYME europeas, junto con el sistema francés y el de entrega de acciones gratuitas irlandés.

La mayoría de países establecen algunos incentivos fiscales a la participación financiera en forma de participación en el capital, tanto por el lado de la sociedad (normalmente, la entrega de acciones o las contribuciones para la adquisición de éstas constituyen gasto deducible en la base imponible del impuesto personal), como por el lado del empleado. Habitualmente, las contribuciones realizadas por la empresa suelen estar libres de impuestos para el trabajador, o al menos tributar a un tipo más bajo. Asimismo, es frecuente que las inversiones realizadas por el trabajador en la adquisición de acciones de su sociedad empleadora se incentive fiscalmente, usualmente considerando estas cantidades exentas de su renta personal y muy frecuentemente, también de cotizaciones a la Seguridad Social.

También es usual conjugar la participación financiera en los beneficios con el posterior destino de éstos a la compra de acciones de la empresa, junto con aportaciones del propio trabajador detraídas de su salario, todo ello libre de impuestos. Estas cantidades se mantienen retenidas por un tiempo (normalmente entre 3 y 7 años) bien en un fondo interno de la empresa, bien en un Fondo externo. El sistema, pues, cumple varios objetivos: servir de participación financiera, permitir a los trabajadores constituir

¹⁶ A partir del documento “Participación financiera de los trabajadores en la Unión europea. Documento de trabajo de la Comisión SEC (2001) 1308.

¹⁷ FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA Y LAS CONDICIONES LABORALES “Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions”, op.cit., pág 4) pone de relieve que el punto de vista del CESE sobre la participación financiera es que la experiencia de las cooperativas y de las sociedad limitadas de trabajadores debe ser un marco de referencia. El mismo informe (pág.8) pone como ejemplo de sistema que ha conjugado el carácter de PYME con la participación de los trabajadores las Sociedades laborales españolas y las cooperativas de trabajo asociado.

un patrimonio a través del ahorro, así como participar en el capital de la sociedad para la que trabajan, y actuar de instrumento de financiación para la sociedad.

Amén de las recomendaciones vertidas en esta Comunicación, se han tenido en cuenta, evidentemente, las del Parlamento y el Consejo europeo, así como las conclusiones y sugerencias realizadas por los Informes realizados, por encargo de la propia Comisión, por expertos independientes¹⁸. Asimismo, se han revisado los beneficios fiscales existentes en los distintos países de la UE para los distintos sistemas de participación financiera de los trabajadores, y los resultados de su práctica, según los informes de seguimiento encargados por la Comisión.

A la vista de estos datos, se han seleccionado mecanismos que, por su simplicidad y capacidad de adaptación a la idiosincrasia de la Sociedad laboral, pudieran ser, tras las modificaciones pertinentes, adoptados en el régimen de ésta. Quizá por su cercanía en relación con la tradición legislativa y el sistema jurídico, se ha optado por un modelo más similar al francés que a los anglosajones británico e irlandés, aunque algunos elementos de los esquemas regulados en estos países presentan perfiles muy interesantes y han generado matices en el régimen propuesto. Se ha intentado, por otra parte, evitar que los elementos introducidos fueran excesivamente ajenos a nuestro sistema tributario, y por ello, se han reconducido, en la medida de lo posible, a instituciones ya existentes en éste y suficientemente conocidas.

La tercera, pero no menos importante, era que el diseño debía adecuarse a las exigencias del Derecho europeo en materia de prohibición de **ayudas de Estado** incompatibles con el Tratado¹⁹ (art. 87 de dicho texto). A la vista de dicho régimen, hemos debido asegurarnos de que los beneficios fiscales propuestos se enmarcaran en la “naturaleza o economía del sistema tributario” español, y que no supusieran una ventaja

¹⁸ Ya en 1991, la Comisión encargó el Informe PEPPER “Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de las empresas” (UVALIC, M. *The Pepper Report: promotion of Employee participation in profits and enterprise results in the Member States of the European Community*, publicado en el Suplemento 3/91, de Europa Social, Bruselas, 1991.), que constituyó la base de la Recomendación de la Comisión de 5 de mayo de 1992, adoptada posteriormente por el Consejo el 27 de julio (92/443/CEE)

relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital). Entre las recomendaciones que el Consejo realizaba a los EEMM, se encontraba la de que consideraran “...la posibilidad de conceder estímulos tales como incentivos fiscales u otras ventajas financieras, para fomentar la introducción de determinadas fórmulas de participación;...”. Asimismo, en el punto 10 del Anexo de la Recomendación se hacía eco de las dificultades de las PYME para adoptar estos planes, recomendando que se evitaran las fórmulas legales complejas

¹⁹ Precisamente, para aclarar la adaptación de las notas del concepto a las medidas fiscales, la Comisión dictó en 1998, su Comunicación relativa a la aplicación de las normas sobre ayudas estatales a las medidas relacionadas con la fiscalidad directa de las empresas (98/C 384/03)

con capacidad para distorsionar la competencia, afectando a los intercambios comerciales entre los Estados miembros.

A este fin, era necesario, de un lado, asegurarnos de que el fin que se intenta conseguir con las medidas beneficiosas se ajustaba a las políticas e iniciativas comunitarias, o bien que las mismas constituirían la contrapartida de un *handicap* específico sufrido por éstas como consecuencia de su régimen jurídico. Adicionalmente, que dichas medidas se ajustaban a los criterios de razonabilidad explicitados por la propia Comisión.

En general, los incentivos propuestos se insertan en varias políticas protegidas por la UE: En primer lugar, se encuadrarían en la política favorable a la creación y mantenimiento de las PYMEs²⁰ las medidas destinadas a incentivar su constitución y puesta en funcionamiento, que hemos descrito, aplicables en los primeros ejercicios fiscales de la sociedad. También servirían al mismo fin las medidas incentivadoras de la inversión en sociedades laborales por los promotores o los trabajadores con contrato indefinido. Por otra parte, estas medidas contribuirían a estimular la formación de capital-riesgo, asimismo fomentada por la Comisión (véase la reciente Comunicación de 19 de julio de 2006). Asimismo facilitan, de forma coordinada con la regulación del Fondo de reserva especial, el cumplimiento de otra de las iniciativas comunitarias²¹: facilitar el traspaso de las pequeñas empresas a la siguiente generación, mediante la transmisión de parte del accionariado a los trabajadores.

Por último, pero no menos importante, la participación de los trabajadores que proponemos constituye un claro ejemplo de diseño acorde con la política comunitaria de responsabilidad social de las empresas. Concepto definido por la Comisión en su Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas²²” como “...la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

²⁰ Véase, en este sentido, el Libro Verde “El espíritu empresarial en Europa”, COM(2003) 27, de 21 enero 2003, Publicaciones de la DG Empresa, Bruselas, 21 de enero 2003.

²¹ En efecto, existe en Europa un importante porcentaje de pequeñas empresas que requieren o requerirán en los próximos años soluciones para su continuación, como pone de manifiesto el Libro Verde “El espíritu empresarial en Europa”, apartado B, ii *La fiscalidad*, “El régimen fiscal de los traspasos de empresas resulta especialmente preocupante en las empresas familiares, que constituyen una parte importante de las empresas europeas.”(COM (2003) 27)

²² En julio de 2001 (COM (2001) 366)

Además, resultan proporcionadas a las cargas sociales que se imponen a la sociedad. Por último, su nivel de distorsión del mercado sería imperceptible, porque podrían encuadrarse perfectamente dentro del nivel marcado para las ayudas “de minimis”, cuyo régimen²³ está actualmente contenido en el Reglamento (CE) n° 69/2001 de la Comisión, de 12 de enero de 2001²⁴.

2. Líneas generales de la propuesta.

El régimen de incentivos intenta adaptarse a los principios de la Comunicación de la Comisión de 2002, y, juntamente con los ya existentes, podrían clasificarse en tres grandes grupos:

1. Incentivos a la constitución, puesta en funcionamiento y crecimiento social de Sociedades Laborales, que se centran en la propia constitución de la sociedad, o adquisición de la calificación, y en los primeros años de funcionamiento.

2. Régimen permanente e incentivos “de funcionamiento”.

3. Beneficios fiscales a trabajadores inversores en la sociedad laboral.

Por otra parte, los beneficios aplicables a la sociedad, asimismo, se articularían en tres “niveles”, de diferente intensidad, que se corresponderían asimismo con el nivel de los requisitos requeridos para disfrutar de los beneficios.

Así, se han dejado los incentivos actualmente existentes en ITP/AJD²⁵ – revisados y ligeramente modificados- para el “primer nivel”, que consistiría, sencillamente en la posesión de la calificación de laboral de la sociedad, lo que implica el cumplimiento de los requisitos inherentes a la misma, tal y como se diseña en la propuesta. Asimismo, se les beneficia con la exención del deber de realizar pagos fraccionados en los ejercicios iniciados en los dos primeros años desde la constitución.

Para disfrutar del “segundo nivel” ya sería necesario dotar la reserva financiera contemplada en el propuesto art. 12 de la ley, consistente en un 10% de los beneficios hasta alcanzar la cifra de capital social. El cumplimiento de este requisito permitiría disfrutar de dos beneficios fiscales: la deducción de los beneficios reinvertidos en inmovilizado, y la libertad de amortización.

²³ Sobre el tema puede consultarse ARPIO SANTACRUZ, *Las ayudas...*, op.cit., pág. 178 y ss.

²⁴ DO L10 de 13.1.2001, págs. 3-32.

²⁵ ITP Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales /AJD Actos Jurídicos Documentados

En el “tercer nivel”, se disfrutaría del tipo de gravamen especial del 20%. Este beneficio se reservaría para las sociedades en cuyos estatutos constara que al menos el 25% de la reserva especial se destina a facilitar a los trabajadores el acceso al capital, con arreglo a un plan de adquisición de acciones o participaciones por éstos.

	Requisitos	Beneficios
1	Poseer la calificación de SL (art. 17.1)	- Beneficios en ITP/AJD (art. 18.1) - Exención de pagos fraccionados los dos primeros años (art. 18.2)
2	Constitución (y dotación) del Fondo de reserva especial previsto en el art. 14. (art. 17.2) Dotación del importe del gasto deducido al FRE	Libertad de amortización. Deducción por reinversión de beneficios ordinarios para inmovilizado. (art. 18.3)
3	Constitución de un plan de adquisición de acciones. Destino del 25% del FRE (art. 17.3)	-Tipo de gravamen del 20% (art. 18.4)
	Sin requisitos	No sujeción de la donación de acciones o de las contribuciones de la sociedad para la adquisición de acciones o participaciones (art. 18.5)

El esquema de beneficios fiscales intenta permitir, así, que la sociedad laboral pueda acogerse o diseñar un sistema más o menos sencillo/complicado de participación de los trabajadores en el capital, incentivando cada una de las posibilidades por separado.

ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La propia definición de la sociedad laboral como integrada por trabajadores con contrato por tiempo indefinido, nos sitúa, dentro del Régimen General de cotización a la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, no obstante, la regulación del encuadramiento establecido por la legislación en materia de seguridad social ha introducido matizaciones que han roto, de hecho, este principio general que corresponde a la naturaleza de las Sociedades Laborales.

La forma de regular el encuadramiento de los trabajadores socios en las sociedades laborales ha repercutido en un aspecto fundamental en su régimen interno, la participación de éstos en las tareas de administración y gestión de la empresa.

Las sociedades laborales, como se ha dicho, constituyen un modelo jurídico que integra en su propia estructura societaria, elementos que la Unión Europea está promoviendo para las Pymes, como la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa y, en determinados casos, utilizando este instrumento para favorecer el acceso de los mismos a la propiedad de la empresa o, como establece la Constitución española, a la propiedad de los medios de producción. (art.129-2).

Así pues, la participación en la propiedad y en la gestión de la empresa caracteriza al trabajador socio de las sociedades laborales.

Cuando la Ley de acompañamiento de los presupuestos generales del estado para 1998 (ley 67/1997 de medidas fiscales, administrativas y sociales) modificó el encuadramiento en el sistema de la seguridad social de los trabajadores socios que ejercían tareas de administración, sin percibir retribución por ello, se generó un grave inconveniente a la participación de los trabajadores socios en la gestión de la sociedad, ya que obligaba a éstos a cambiar el régimen de cotización a la seguridad social del Régimen General al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), introduciendo un cambio en los derechos y en las coberturas sociales y sanitarias casi siempre de carácter temporal, durante el periodo de desempeño de su cargo como administrador o miembro del consejo de administración. Esta circunstancia inducía un rechazo a participar en la gestión. Sus compañeros trabajadores disfrutaban de la cobertura del régimen general y ellos, además de asumir responsabilidades añadidas, veían disminuida sus prestaciones sociales (desempleo, Fogasa, pensiones). La normativa establecía una dualidad de cotizaciones y de derechos que desmotivaba gravemente la deseable y conveniente posibilidad de participación de todos los

trabajadores socios en la gestión de la empresa, a través la pertenencia a su órgano de administración.

El efecto fue tremendamente nocivo, y solo se volvió a restablecer una cierta normalidad después, cuando se modificó la normativa (Ley 50/1998 de medidas fiscales, administrativas y sociales) según el tenor de la actual redacción del artículo 21 de la vigente ley 4/1997 de Sociedades Laborales, de 24 de marzo. Obligando, no obstante, a los administradores, dotados de delegación de poderes de carácter solidario, a encuadrarse como “asimilados al Régimen General”, es decir, sin derecho al desempleo ni al FOGASA.

En los últimos años los poderes públicos están impulsando el emprendimiento en todas sus potencialidades: individual (tramitando la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo) y colectivo: Promoviendo la constitución de Pymes, que pueden adoptar formas jurídicas de sociedades mercantiles en general, o especiales, tales como la Sociedad Limitada Nueva Empresa, Sociedades Laborales, Cooperativas ... etc. Por otra parte, el tratamiento de los trabajadores socios cooperativistas a todos los efectos como trabajadores asalariados por cuenta ajena, al objeto de acceder a todas las prestaciones sociales que esa consideración entraña (prestación por desempleo, socio con relación por tiempo determinado, expedientes de regulación de empleo (rescisión y suspensión temporal de contratos),.. etc), es una realidad. Teniendo en cuenta que mantienen una relación de naturaleza “societaria” (no laboral) con la Cooperativa, demuestra un enfoque lo suficientemente flexible de la Administración, como para aplicar esa misma flexibilidad y aceptar la propuesta planteada para las sociedades laborales. Es decir, la libertad de opción entre el Régimen General y el RETA. En ese sentido se propone la modificación del artículo 21 de la presente ley, dejando a la voluntad social expresada en los estatutos, libre la opción por su encuadramiento colectivo de todos los trabajadores socios en el Régimen General o en el RETA, desempeñen o no tareas de administración algunos de ellos,

PROPUESTA DE REFORMA DE LA LEY VIGENTE DE SOCIEDADES LABORALES.-

Una reforma de la legislación sobre sociedades laborales debería por tanto, no solo adecuar su texto a las recientes reformas legislativas, sino también, destacar las notas esenciales de las sociedades laborales, eliminar las especialidades poco justificadas y flexibilizar su régimen jurídico. Entre las modificaciones que deberían introducirse proponemos las siguientes.

Modificaciones al art. 1. “Concepto de Sociedad Laboral”.-

El art. 1 está llamado a reflejar los caracteres esenciales que definen el concepto de sociedad laboral. Sin embargo en la actualidad estos rasgos se encuentran en los arts. 1 y 5. 3. Sería por tanto deseable que el nuevo artículo 1 agrupara todas esas notas.

El párrafo 2º del art. 1 recoge en la actualidad el límite a la participación de trabajadores con contrato por tiempo indefinido no socios que puede tener una sociedad laboral. La norma se modificó con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre con de fin de excluir de ese cómputo a los trabajadores con discapacidad psíquica. La norma en su integridad debería desaparecer por las razones anteriormente apuntadas. Es una norma cuyo efecto inmediato es penalizar la contratación de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido y no el conseguir el acceso a la condición de socio, ya que esta posibilidad –como vimos- no depende exclusivamente ni del trabajador ni de la sociedad. Por el contrario, si debería ser una norma cuyo cumplimiento fuese favorecido con medidas fiscales o de otra naturaleza.

Deberían incorporarse en cambio como párrafo 2º el actual art. 5. 3º que recoge el límite máximo de capital que puede tener un socio en la sociedad laboral, por ser otra nota esencial al concepto de sociedad laboral.

Sin embargo, el precepto merecería alguna mejora. El límite máximo que se establece es que ningún socio podrá poseer más de la tercera parte del capital social, salvo determinadas entidades que podrán superar ese porcentaje sin alcanzar el 50%. La

enumeración de estas entidades parece insuficiente ya que no contempla a las sociedades de capital-riesgo reguladas por la Ley 1/1999 de 5 de enero, cuya presencia puede ser tan beneficiosa para la financiación de las sociedades laborales. Por otra parte, debería simplificarse la norma, lo que se conseguiría si se limitase esta excepción en favor de las entidades públicas, entidades de capital riesgo y entidades no lucrativas, todas las demás estarían sometidas a la regla general que limita la aportación de capital a un tercio del total.

También debería recogerse en este artículo como norma de cierre, el párrafo último del art. 5 que regula el supuesto de superación de los límites previstos en este artículo.

Por último, por las razones señaladas anteriormente, deberían sustituirse las referencias que hace este artículo al capital, a favor de los derechos de voto.

Artículo 1. Concepto de «Sociedad Laboral».

1. Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que **la mayoría de los derechos de voto** pertenezcan a trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley.

2. **En la sociedad laboral**, *ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte de los derechos de voto, salvo que se trate de entidades públicas, sociedades de capital riesgo y entidades no lucrativas, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 por 100. (art. 5. 3),*

3. *En los supuestos de trasgresión de los límites que se indican, la sociedad estará obligada a acomodarse a la Ley (...) en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquellos (art. 5. 3)*

Modificaciones al artículo 3 “Denominación social”.-

A la hora de denominar a la sociedad laboral se pueden emplear las siguientes indicaciones: “Sociedad Anónima Laboral” o “Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral”, no sería posible utilizar –como bien advierte J. Boquera (²⁶)- la expresión “Sociedad Limitada Laboral”, a pesar de que el art. 2. 1º de la Ley 2/1995, de 23 de marzo LSRL permite la indicación de “Sociedad Limitada”. Debería reconocerse en una futura ley esta indicación más abreviada para las sociedades laborales.

También sería positivo recoger expresamente en este precepto que el adjetivo laboral no solo no pueda estar incluido en la denominación de una sociedad que no ha obtenido la calificación de sociedad laboral, como dice el art. 3. 2º, sino también en una sociedad que haya sido descalificada.

Artículo 3. Denominación social.

1. En la denominación de la sociedad deberá figurar la indicación «Sociedad Anónima Laboral» o «Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral» o **“Sociedad Limitada Laboral”**, o sus abreviaturas SAL o SLL, según proceda.
2. El adjetivo «laboral» no podrá ser incluido en la denominación por sociedades que no tengan la calificación de «Sociedad Laboral».
3. La denominación de laboral se hará constar en toda su documentación, correspondencia, notas de pedido y facturas, así como en todos los anuncios que haya de publicar por disposición legal o estatutaria.

Modificaciones al art. 4. Registro administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil.-

Este precepto contempla la creación del Registro administrativo de Sociedades Laborales y regula aspectos de su funcionamiento, así como, los requisitos necesarios para que las Sociedades Laborales adquieran personalidad jurídica.

²⁶ Boquera Matarredona, Josefina; en “Denominación, domicilio, impugnación de acuerdos y derecho de suscripción preferente en las sociedades laborales” en Ciriec. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, nº 15, octubre 2004 p. 31.

En dicha norma encontramos también determinados deberes de información y colaboración con este Registro, por parte de las sociedades y del Registro Mercantil.

Debería introducirse en esta norma el deber de colaboración con el Registro que el art. 13. 2ª impone a los Jueces que conozcan de determinados asuntos relativos a las Sociedades Laborales.

La incorporación de esta norma exige reestructurar mínimamente el orden de los apartados y modificar el título del precepto.

Artículo 4. Registro administrativo de Sociedades Laborales (...)

1. A efectos administrativos se crea en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un Registro de Sociedades Laborales, en el que se harán constar los actos que se determinen en esta Ley y en sus normas de desarrollo, todo ello sin perjuicio de las competencias de ejecución que asuman las Comunidades Autónomas.

2. La sociedad gozará de personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro Mercantil, si bien, para la inscripción en dicho Registro de una sociedad con la calificación de laboral deberá aportarse el certificado que acredite que dicha sociedad ha sido calificada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o por el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma como tal e inscrita en el Registro Administrativo a que se refiere el párrafo anterior.

La constancia en el Registro Mercantil del carácter laboral de una sociedad se hará mediante nota marginal en la hoja abierta a la sociedad, en la forma y plazos que se establezcan reglamentariamente, con notificación al Registro Administrativo.

3. La obtención de la calificación como laboral por una sociedad anónima o de responsabilidad limitada no se considerará transformación social ni estará sometida a las normas aplicables a la transformación de sociedades.

4. La sociedad laboral deberá comunicar periódicamente al Registro administrativo las transmisiones de acciones o participaciones mediante certificación del libro-registro de acciones nominativas o del libro de socios.

5. El Juez que conozca de la impugnación de algún acuerdo social que afecte a la composición del capital o al cambio de domicilio fuera del término municipal, pondrá en conocimiento del Registro de Sociedades Laborales la existencia de la demanda y las

causas de impugnación, así como la sentencia que estime o desestime la demanda (art. 13. 2)

6. El Registro Mercantil no practicará ninguna inscripción de modificación de estatutos de una sociedad laboral, que afecte a la composición del capital social o al cambio de domicilio fuera del término municipal, sin que se aporte por la misma certificado del Registro de Sociedades Laborales del que resulte, o bien la resolución favorable de que dicha modificación no afecta a la calificación de la sociedad de que se trate como laboral, o bien la anotación registral del cambio de domicilio.

Modificaciones al art. 5 “Capital social y socios”.-

Si se opta –como proponemos en el art. 1- como criterio para determinar el control de la sociedad el número de derechos de voto que tienen los socios, no se hace necesario exigir en este artículo que las acciones y participaciones sean del mismo valor y otorguen los mismos derechos.

Esta opción permite por tanto que existan acciones y participaciones de distinto valor e incluso con distintos derechos, porque lo relevante es que el control de la sociedad esté siempre en manos de los trabajadores con contrato indefinido.

El párrafo 2º del art. 5 señala que no es válida la creación de acciones de clase laboral privadas del derecho de voto. La norma se refería exclusivamente a las acciones, porque sólo la Ley de sociedades anónimas contemplaba la posibilidad de acciones sin voto (arts. 90 a 92). Esta posibilidad se ha ampliado tras la Ley 7/2003 de 1 de abril cuyo artículo quinto incorpora en la Ley de sociedades limitadas el art. 42 bis admitiendo y regulando las participaciones sin voto.

Esta novedad exige modificar a su vez el art. 5. 2º de la Ley de sociedades laborales, para establecer que tampoco será válida la creación de participaciones de la clase laboral privadas del derecho de voto.

Artículo 5. Capital social y socios.

1. El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales. En el caso de «Sociedad Anónima Laboral», el desembolso de los dividendos pasivos deberá efectuarse dentro del plazo que señalen los estatutos sociales.
2. No será válida la creación de acciones **o participaciones** de clase laboral privadas del derecho de voto.

Modificaciones al art. 6 “Clases de acciones y de participaciones”.-

El art. 6 en su párrafo 1º establece que las acciones y participaciones de las sociedades laborales se dividirán en dos clases, las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará “clase laboral” y la segunda “clase general”.

La norma en principio era clara pero la regulación de esa dualidad de títulos planteaba problemas cuando más tarde se aceptaba que un trabajador pudiera tener títulos de ambas clases (art. 6. 3º) o cuando no se dejaba claro qué pasaba cuando un socio no trabajador adquiría acciones o participaciones de la clase laboral, a diferencia de la Ley 15/1986 de 25 de abril que para este caso exigía que se procediera al cambio de clase de las acciones (art. 8. 4º).

Por otra parte, la ley vigente no conservó una norma presente en la anterior Ley de 1986 según la cual: “Se permite las acciones en cartera siempre que se trate de acciones reservadas a los trabajadores ...” (art. 6. 3º). La ley vigente admite que las sociedades laborales tengan acciones y participaciones en cartera, pero no especifica de qué clase. Por lo que podría afirmarse que si la sociedad adquiere títulos propios sean de la clase que sean, puesto que la sociedad no es un trabajador deberían convertirse en títulos de la clase general. Esta conclusión es contraria a la norma prevista en la Ley de 1986 y además no responde al fin principal por el que se permite que la sociedad adquiriera sus propias acciones o participaciones, que es para su posterior colocación entre los trabajadores.

Por ello la ley debería reconocer expresamente que la sociedad puede ser titular tanto de títulos de la clase general como laboral.

El párrafo 3º del art. 6 contempla la circunstancia de que los trabajadores con contrato por tiempo indefinido adquieran acciones o participaciones de la clase general. En este caso, su conversión en títulos de la clase laboral se hace depender de la voluntad del trabajador, con lo cual es factible que un trabajador sea titular de ambas clases de títulos. Esta posibilidad quiebra la principal razón de ser de la distinción de clases, que no era otra que facilitar el recuento de los títulos en poder de los trabajadores, y el sometimiento de éstos a un especial régimen de transmisión.

Por otra parte, el legislador no contempla qué ocurre cuando un socio no trabajador adquiere acciones o participaciones de la clase laboral, pues no se contempla su conversión, ni a instancias del socio ni de la sociedad; por lo que surge la duda de si podrán ser conservadas por estos socios como laborales.

Estas circunstancias plantean la cuestión de si tiene sentido seguir manteniendo la clasificación de acciones y participaciones de la clase general y de la clase laboral o si basta con que siendo todas nominativas, el diferente régimen jurídico dependiera de la condición del titular de la acción o participación.

La cuestión no tiene una solución única dada la diferente naturaleza de las acciones y de las participaciones. Las acciones son títulos valores y su transmisión se rige por las reglas de transmisión de los títulos valores. Los derechos de que es acreedor el accionista le vienen atribuidos por ser titular de una acción (art. 48. 1 LSA), es decir, se adquiere la condición de socio por la adquisición de la acción, y la acción tiene que reflejar qué derechos son los adquiridos. Es necesario por tanto la representación de la acción en un título (o anotación en cuenta) que además, como dice el actual art. 6. 2 LSL, puede ser individual o múltiple, estará numerado correlativamente e indicará la clase a la que pertenece. Los Estatutos a su vez deben recoger el número de acciones de cada clase y los derechos que confiere cada clase (art. 9. g) LSA).

Por el contrario, la participación en una sociedad limitada laboral o no, no tienen el carácter de valor y no puede representarse por medio de título o anotación en cuenta (art. 5. 2 LSRL). Su transmisión se rige por las reglas de la cesión de créditos. La legitimación del socio no viene por ser titular de una participación sino por el documento público que acredita la condición de fundador (escritura pública de constitución) o de adquirente de una participación en el capital de la sociedad. Por ello, como exige el art. 26 LSRL, las transmisiones de participaciones tienen que constar en documento público. Los Estatutos deben recoger el número de participaciones en que se divide el capital, su valor nominal y su numeración correlativa, no tiene porqué

reflejarse en las participaciones los derechos que se tienen por ser socio trabajador con contrato indefinido.

Podrían eliminarse las clases de participaciones en una sociedad laboral de responsabilidad limitada, pero no en una sociedad anónima laboral. Ello hace aconsejable mantener la distinción de clases laboral y general, aunque debería agilizarse la conversión de una clase en otra.

Si se quiere mantener la distinción sería necesario que en cumplimiento del párrafo 1º de este artículo 6, la conversión de una clase en otra fuera llevada a cabo por el órgano de administración de la sociedad cuando sea necesario, de manera que todos los títulos en poder de los socios no trabajadores fueran de la clase general, y de la clase laboral los correspondientes a los socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

Además, para el normal cumplimiento de estas adecuaciones a la ley es preciso que se agilice el procedimiento de conversión de los títulos, el cual podría llevarse a cabo por los administradores, bastando con presentar en el Registro Mercantil certificación del acuerdo adoptado.

Artículo 6. Clases de acciones y de participaciones.

1. Las acciones y participaciones de las sociedades laborales se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará «clase laboral» y la segunda «clase general».

La sociedad laboral podrá ser titular de acciones o participaciones de ambas clases.

2. En el caso de «Sociedad Anónima Laboral», las acciones estarán representadas necesariamente por medio de títulos, individuales o múltiples, numerados correlativamente, en los que, además de las menciones exigidas con carácter general, se indicará la clase a la que pertenezcan.

3. **Cuando los trabajadores con contrato indefinido adquieran acciones o participaciones de la clase general o los demás las adquieran de la clase laboral, se procederá a formalizar el cambio de clase por los administradores, sin necesidad de acuerdo de la Junta General. El cambio se realizará por acuerdo del órgano de administración y se inscribirá en el Registro Mercantil mediante certificación de dicho acuerdo.**

Modificaciones al art. 7 “Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria “inter vivos”.-

El art. 7 regula la transmisión voluntaria inter vivos de acciones y participaciones de la clase laboral y general. En dicho artículo, a diferencia de su predecesor (arts. 7 y 8 Ley 15/86) somete a restricción tanto la transmisión de los títulos de la clase laboral como los de la clase general, y complica todavía más el procedimiento al reconocer expresamente a los trabajadores temporales un derecho preferente de adquisición, previo incluso, a la posibilidad de adquisición propia por la sociedad. El artículo merece una importante reforma por varios motivos.

En primer lugar, y en aras de favorecer su negociabilidad deberían limitarse las restricciones a la libre transmisibilidad de las acciones y participaciones a las imprescindibles para favorecer la laboralidad de la sociedad. Con esta finalidad debería liberalizarse la transmisión de las acciones y participaciones de la clase general y la transmisión de las acciones y participaciones de la clase laboral entre trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

Esta solución no impediría que una sociedad, si así lo cree oportuno, pueda restringir todavía más (que no impedir) la transmisibilidad de sus acciones o participaciones mediante la correspondiente limitación prevista estatutariamente.

Esta libre transmisibilidad sólo plantearía problemas a la laboralidad de la sociedad si favoreciera la concentración de poder a favor de un socio, superando con ello uno de los límites que debe cumplir la sociedad y que se contempla en el actual art. 5. 3º. La superación de estos límites pone a la sociedad en riesgo de perder la condición de laboral por voluntad de un socio, sin ser una situación aceptada por el conjunto de los socios. Para evitar estas situaciones, sería conveniente que se notificase a la sociedad, con carácter previo a la transmisión, el número de títulos que pretenden transmitirse y la identidad del adquirente. Esta notificación sería a los solos efectos de poder impedir la transmisión si se pone en riesgo la calificación laboral de la sociedad por superación de los límites señalados. La desautorización solo sería posible si se ofrece de inmediato un comprador por la totalidad de las acciones o participaciones que se proponen transmitir.

El derecho de adquisición preferente que en la actualidad se reconoce a favor de trabajadores, socios o no, con contrato por tiempo indefinido, socios no trabajadores, trabajadores asalariados y sociedad, debería limitarse a favor de quienes pueden garantizar la laboralidad de la sociedad, esto es, los trabajadores con contrato por tiempo indefinido y la sociedad. Los demás colectivos podrían gozar de un derecho preferente si estatutariamente la sociedad en cuestión lo considera conveniente. Ello permitiría que unas sociedades pudieran reforzar su carácter cerrado dando preferencia a los ya socios, o favorecer la incorporación como socios de los trabajadores temporales.

En el caso de concurrir varios interesados a la adquisición de las acciones o participaciones ofrecidas, el legislador opta por distribuir las entre ellos por igual (párrafo 5º) a diferencia de la Ley 15/86 que optaba por la distribución en proporción inversa de su respectiva participación en el capital para los títulos laborales y a prorrata de su participación social para los títulos de la clase general (art. 8). Cualquiera de los anteriores criterios será válido en función de los intereses de la sociedad, por lo tanto, la norma debería ser dispositiva, optando por el criterio de igualdad pero permitiendo que sea la sociedad la que decida cual es el criterio que considera más adecuado a sus necesidades.

Por último, se ha criticado por la doctrina, con razón, que los plazos previstos legalmente para el ejercicio del derecho de adquisición preferente son tan amplios que podrían desalentar cualquier opción de venta de las acciones o participaciones de la sociedad, se hace preciso por tanto, reducir al mínimo esos plazos.

El art. 7, a pesar de su denominación no regula exclusivamente el derecho de adquisición preferente en caso de transmisión, sino que regula el régimen de transmisión voluntaria “inter vivos” de las acciones y participaciones de la sociedad; por tanto, por coherencia debería modificarse el título de este artículo para adecuarse a su contenido.

Artículo 7. Transmisión voluntaria “inter vivos” de las acciones y participaciones.-

1.- El titular de acciones o participaciones sociales de la clase general, salvo previsión estatutaria en contra, es libre para transmitir las a socios o terceros, y el titular de acciones o participaciones sociales de la clase laboral es libre para transmitir las a trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, sean socios o no.

En ambos casos el transmitente deberá comunicar a la sociedad, por escrito y de modo que se asegure su recepción, el número de acciones o participaciones que se propone transmitir y la identidad del adquirente. La sociedad solo podrá oponerse si con dicha transmisión se superan los límites previstos en el art. 1 de esta Ley. La oposición deberá notificarse en el plazo de 7 días proponiéndose de inmediato a algún socio, tercero o la propia sociedad para que adquieran la totalidad de las acciones o participaciones en el plazo de un mes desde que se comunicó la transmisión proyectada.

2.- En los demás supuestos de transmisión de acciones y participaciones de la clase laboral, el transmitente comunicará además a la sociedad y de manera irrevocable, el precio y las condiciones de la transmisión.

El órgano de administración de la sociedad lo notificará en el plazo de 15 días desde la recepción de la comunicación, a los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido. Los trabajadores no socios podrán adquirirlas en el mes siguiente a la notificación. Transcurrido dicho plazo, si ninguno ha ejercitado este derecho preferente podrán ser adquiridas por los trabajadores socios y en su defecto por la sociedad, en el plazo de 15 días.

3.- Cuando sean varias las personas que ejerciten el derecho de adquisición preferente, las acciones o participaciones se distribuirán entre todos ellos por igual, salvo que los estatutos establezcan otro criterio.

4.- En el caso de que ningún trabajador con contrato por tiempo indefinido, o la sociedad, haya ejercido el derecho de adquisición preferente a que se refiere el apartado 2º, el socio podrá transmitir libremente las acciones o participaciones de su titularidad, salvo que los estatutos hayan reconocido algún otro derecho preferente de adquisición.

5.- En todo caso, transcurridos dos meses a contar desde la comunicación del propósito de transmisión por el socio sin que nadie hubiera ejercido su derecho de adquisición preferente, quedará libre aquél para transmitir las acciones o participaciones de su titularidad. Si el socio no procediera a la transmisión de las mismas en el plazo de cuatro meses, deberá iniciar de nuevo los trámites regulados en la presente Ley.

Modificaciones al art. 8 “Valor razonable”.-

El precio de adquisición de las acciones y participaciones sociales es objeto de regulación por el legislador desde la Ley 15/86. En esta se establece que en caso de discrepancia el precio sería el 75% del valor real según la apreciación de un perito nombrado de común acuerdo por las partes o en su defecto por el juez (art. 9). La finalidad de tal regulación parece clara. Se quiere favorecer la adquisición por trabajadores de las acciones, evitando la especulación y tomando en consideración la existencia obligatoria de una reserva irrepartible que influye en la determinación del valor real de las acciones.

Con la aprobación de la vigente ley de 1997 ni se encuentra sentido a la existencia de una reserva irrepartible ni tampoco a que el socio transmitente recupere sólo parcialmente el valor real de su contribución patrimonial a la sociedad. Por ello el legislador modifica el régimen jurídico, distinguiendo según la transmisión proyectada fuera de compraventa o no. En el primer caso concluye que el precio y las demás condiciones serán las convenidas y comunicadas al órgano de administración por el socio transmitente. Esta norma, ya no permite la negociación entre el transmitente y el adquirente propuesto desde la sociedad como la anterior ley, pero además acepta que pueda ser un precio especulativo. Solo en el caso de que la transmisión sea por otra causa se admite que el precio sea fijado de mutuo acuerdo y en su defecto, sea el valor real determinado por un auditor. Posteriormente, la Ley 44/2002 de 22 de noviembre modificó este precepto incorporando la referencia al valor razonable en sustitución del valor real, valor que será determinado por un auditor de cuentas distinto al auditor de la sociedad.

La norma, debería modificarse para dar más flexibilidad a los socios y permitirles facilitar el acceso de los trabajadores a la sociedad, cuyo coste económico es muchas veces la causa que impide este acceso. La norma podría modificarse recogiendo los mismos criterios de determinación del precio y de las condiciones de la transmisión presentes hoy en el art. 8 pero siempre que las partes o los estatutos de la sociedad no dispongan otra cosa.

Artículo 8. Valor razonable.

El precio de las acciones o participaciones, la forma de pago y demás condiciones de la operación serán, **salvo pacto o previsión estatutaria en contra**, las convenidas y comunicadas al órgano de administración por el socio transmitente.

Si la transmisión proyectada fuera a título oneroso distinto de la compraventa o a título gratuito, el precio de adquisición será el fijado de común acuerdo por las partes o **el previsto estatutariamente**, y en su defecto, el valor razonable de las mismas el día en que se hubiese comunicado al órgano de administración de la sociedad el propósito de transmitir. Se entenderá por valor razonable el que determine un auditor de cuentas distinto al auditor de la sociedad, designado a este efecto por los administradores.

Los gastos de auditor serán de cuenta de la sociedad. El valor razonable que se fije será válido para todas las enajenaciones que tengan lugar dentro de cada ejercicio anual. Si en las enajenaciones siguientes durante el mismo ejercicio anual, el transmitente o adquirente no aceptasen tal valor razonable se podrá practicar nueva valoración a su costa.

Modificaciones al art. 10 “Extinción de la relación laboral”.-

Este precepto contempla la situación de extinción de la relación laboral del socio trabajador exigiendo que este ofrezca sus acciones o participaciones a los demás socios y trabajadores conforme establece el art. 7 y si nadie ejercita su derecho de adquisición preferente, conservará la cualidad de socio pero sus títulos pasarán a ser de la clase general.

La norma se justifica en el afán de favorecer la laboralidad de la sociedad dando prioridad a los trabajadores, socios o no, en la adquisición de esos títulos, sin embargo, el legislador es poco preciso no imponiendo ningún plazo para ello, y remitiendo a la valoración de las acciones y participaciones conforme al valor real en lugar de al valor razonable, no admitiendo por el contrario que los socios hayan previsto la valoración o se pacte una determinada.

La propuesta de reforma que se hace al art. 10 viene a coincidir sustancialmente con la hecha por la comisión jurídica de Confesal y tiene como objetivo dar seguridad a las partes y flexibilizar el régimen de valoración de las acciones o participaciones a transmitir, en la misma línea de los artículos anteriores.

Por otra parte, este no es el único supuesto posible de transmisión forzosa de acciones o participaciones de la sociedad laboral. Por la vía del embargo o de la ejecución de una prenda constituida sobre las acciones o participaciones, es posible que acciones o participaciones de esta sociedad pasen a manos de terceros, sin respetar los derechos de adquisición preferente que contempla esta ley.

La Ley de sociedades de responsabilidad limitada, al configurar ésta como una sociedad cerrada, sí prevé en su art. 31 la posibilidad de que antes de que adquiera firmeza el remate o la adjudicación al acreedor, puedan los socios o la sociedad subrogarse en lugar del rematante o del acreedor, aceptando todas las condiciones de la subasta y la consignación íntegra de su importe.

Esta medida es aconsejable recogerla en la Ley de sociedades laborales, principalmente porque no la prevé la Ley de sociedades anónimas y porque así, el régimen que prevé la LSRL puede adaptarse mejor a las sociedades laborales, si se estipula que la subrogación podrá ejercitarse por quienes tengan reconocido estatutariamente un derecho de adquisición preferente para la clase de acción o participación de que se trate.

La incorporación de esta regla en el artículo que comentamos obliga a modificar el título del mismo por una expresión más integradora como sería la de Transmisión forzosa de acciones o participaciones.

Artículo 10. Transmisión forzosa de acciones o participaciones.

1. En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, éste habrá de ofrecer (...) sus acciones o participaciones **en el plazo máximo de tres meses desde la firmeza de la extinción de la relación laboral**, conforme a lo dispuesto en **los artículos 7 y 8. 2º**, y si nadie ejercita su derecho de adquisición, conservará aquél la cualidad de socio de **la** clase general (...).

Habiendo quienes deseen adquirir tales acciones o participaciones sociales, si el socio que, extinguida su relación laboral y requerido notarialmente para ello no procede, en el plazo de

un mes, a formalizar la venta, podrá ser ésta otorgada por el órgano de administración, **consignando su valor** a disposición de aquél bien judicialmente o bien en la Caja General de Depósitos o en el Banco de España.

2. Los estatutos sociales podrán establecer normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, así como para los supuestos de socios trabajadores en excedencia.

3. En el caso de embargo de las acciones o participaciones de la sociedad o de ejecución de la prenda constituida sobre las mismas, se estará a lo previsto en el art. 31 de la Ley de Sociedades Limitadas, con la particularidad de que las notificaciones se hagan también a los trabajadores no socios con contrato indefinido, y que el derecho de subrogación previsto pueda ejercitarse por quienes tengan conforme a los estatutos un derecho de adquisición preferente.

Modificaciones al art. 11 “Transmisión “mortis causa” de acciones o participaciones.-

El art. 11 vuelve a plantear un derecho de adquisición preferente, en caso de sucesión mortis causa, de las acciones o participaciones de la clase laboral, por lo que conviene modificar su regulación para adaptarla a los cambios propuestos en los supuestos anteriores, de forma que, prevalezca el valor pactado con los herederos o legatarios, o el previsto estatutariamente, y en su defecto la adquisición se haga por el valor razonable, en lugar del valor real, como dice actualmente la norma.

En aras de flexibilizar la norma, se propone también que el pago del valor de estas acciones o participaciones adquiridas no sea necesariamente al contado, cuando las partes pacten un aplazamiento o éste se haya previsto estatutariamente.

Artículo 11. Transmisión «mortis causa» de acciones o participaciones.

1. La adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria confiere al adquirente, ya sea heredero o legatario del fallecido, la condición de socio.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán reconocer un derecho de adquisición preferente sobre las acciones o participaciones de clase laboral, por el procedimiento previsto en el artículo 7 y

por el valor que corresponda conforme al art. 8. 2º, que se pagará al contado, salvo acuerdo o previsión estatutaria en contra. El derecho de adquisición preferente deberá ejercitarse (...) en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.

3. No podrá ejercitarse el derecho estatutario de adquisición preferente si el heredero o legatario fuera trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Modificación al art. 12 “Órgano de administración”.

Este precepto reclama en interés de los titulares de acciones o participaciones de la clase general, que se les de participación en el órgano de administración a través de la elección de los miembros de éste por el sistema proporcional, tal y como se regula en el art. 137 LSA y el RD 821/1991, de 17 de mayo sobre nombramiento de miembros del Consejo de Administración por el Sistema Proporcional.

La norma merece un comentario crítico al imponer este sistema como obligatorio en el caso de que existan acciones o participaciones de la clase general.

Debe proponerse la supresión de este precepto. Las razones son varias. En primer lugar, no es comprensible que puedan existir acciones y participaciones de la clase general sin voto pero se exija su representación en el consejo de administración. El sistema de elección por el sistema proporcional es complejo y costoso para las sociedades. Se impone aun en contra de la voluntad de los titulares de esta clase de acciones o participaciones. La supresión de esta norma no impide que los socios de una sociedad laboral pueden en sus estatutos establecer este sistema como obligatorio o como posible. Además, en el caso de la sociedad anónima laboral, los socios siempre pueden reclamar su aplicación aunque no lo prevean los estatutos, siempre que cumplan los requisitos y el procedimiento que prevé el RD 821/1991.

Por las razones anteriormente destacadas, el artículo 12 debería suprimirse.

~~Artículo 12. Órgano de administración.~~

~~Si la sociedad estuviera administrada por un Consejo de Administración, el nombramiento de los miembros de dicho Consejo se efectuará necesariamente por el sistema proporcional regulado en el artículo 137 de la Ley de Sociedades Anónimas y en las disposiciones que lo desarrollan.~~

Si no existen más que acciones o participaciones de clase laboral, los miembros del Consejo de Administración podrán ser nombrados por el sistema de mayorías.

Modificación al art. 13 “Impugnación de acuerdos sociales”.

Este precepto también es prescindible. Desde luego, la primera parte del precepto es innecesaria, los acuerdos que adopte la Junta general son impugnables si se oponen a la ley, a los estatutos o lesionan en beneficio de uno o varios socios o de terceros, los intereses de la sociedad. Esta es una norma de aplicación general a las sociedades mercantiles (arts. 115 LSA y 56 LSRL), que no necesita reiteración en esta ley.

La segunda parte por el contrario, sí interesa conservar, establece un deber de colaboración de los jueces con el Registro de Sociedades Laborales, consistente en el deber de informar a éste de la existencia de una demanda cuya resolución pueda afectar a la composición del capital o el cambio del domicilio fuera del término municipal.

Esta segunda norma debería conservarse pero su ubicación sería más adecuada en el art. 4 que se propone dedicado al Registro administrativo de Sociedades Laborales, concretamente como apartado 5º, con anterioridad al deber de colaboración del Registro Mercantil.

~~Artículo 13. Impugnación de acuerdos sociales.~~

~~1. Podrán ser impugnados los acuerdos de las Juntas de socios que sean contrarios a la Ley, se opongan a los estatutos o lesionen, en beneficio de uno o varios socios o de terceros, los intereses de la sociedad.~~

~~2. Si el acuerdo impugnado afectase a la composición del capital o al cambio de domicilio fuera del término municipal, el Juez que conozca del procedimiento pondrá en conocimiento del Registro de Sociedades Laborales la existencia de la demanda y las causas de impugnación, así como la sentencia que estime o que desestime la demanda.~~

Modificación del art. 14 “Reserva especial”.-

La existencia de la reserva especial, en el momento en que desapareció su carácter irrepartible, como vimos al inicio de esta exposición, dejó de tener sentido. No se

justifica que las sociedades laborales deban constituir más reservas con el fin de hacer frente a las pérdidas que genere su actividad económica.

Es indudable que la creación e incremento de reservas es una medida que fortalece la solvencia de la empresa, su estabilidad y su continuidad; es una medida de política empresarial conveniente e incluso necesaria; pero no debe imponerse por ley sino que deben ser los socios los que valoren su conveniencia y adopten la decisión oportuna al configurar sus estatutos sociales o a la hora de acordar el destino de los resultados del ejercicio.

Distinto sería el planteamiento si la reserva especial se destinase a facilitar el acceso de los trabajadores a la condición de socios, haciendo posible reducir el coste que para el trabajador supone adquirir esa condición. Este destino, que sí justifica la existencia de esta reserva especial, no tiene porqué ser exclusivo, y la reserva podría contribuir también a mejorar la autofinanciación de la sociedad, mediante su inversión en la explotación de la empresa, limitando de esta manera la tendencia de muchas sociedades laborales y de muchas pymes a distribuir entre sus socios la mayor parte de los rendimientos de la actividad, bien sea como sueldos o como dividendos.

Parece aceptable también la propuesta de la Comisión Jurídica de Confesal que reclama una reducción en la asignación periódica a la reserva especial, de forma que la dotación del 10 por 100 del beneficio líquido de cada ejercicio deje de ser obligatoria cuando el Fondo de Reserva Especial alcance el importe del capital social suscrito.

Artículo 14. Reserva especial. 1. Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir una Reserva Especial, que se dotará, al menos, con el 10 por 100 del beneficio líquido de cada ejercicio **hasta que el Fondo alcance el importe del capital social suscrito.**

2. La Reserva Especial se destinará a facilitar el acceso de los trabajadores a la condición de socios de la sociedad, a inversiones de la explotación de la empresa, o a compensar pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin.

Modificaciones al art. 15 “Derecho de suscripción preferente”.-

Este precepto regula los supuestos de ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o participaciones. Su principal interés es reconocer el derecho de preferente suscripción o asunción por parte de los ya socios, y ceder los títulos restantes en favor de los trabajadores de la sociedad según la prelación prevista en el art. 7.

La primera modificación que exige dicho artículo es la de su denominación, pues el artículo no contempla solo el derecho de suscripción preferente de acciones sino también el derecho preferente de asunción de participaciones por los socios, por ello proponemos como denominación del precepto la de: “Derechos de preferencia en la ampliación de capital”.

El artículo comienza reconociendo que en toda ampliación de capital debe respetarse la proporcionalidad existente en el número de acciones o participaciones. Este principio general puede corregirse mediante la exclusión del derecho de preferencia, tal y como contempla el párrafo 4º de este artículo en relación con los arts. 159 LSA y 76 LSRL.

La norma podría ser más flexible si permitiera desde un principio que la ampliación no fuera proporcional cuando la ampliación tenga por único objetivo la adecuación del capital a los límites fijados en los artículos 1 y art. 5. 3º de la Ley.

Por otra parte, el apartado 3º del artículo que comentamos debería corregirse en su alusión a los trabajadores, sean o no socios. La alusión debe hacerse a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido y no a todos los trabajadores, si como se propone, sólo se reconoce a los primeros los derechos de preferencia en la adquisición de acciones o participaciones laborales.

Por la misma razón debería modificarse el apartado 4º cuando alude al “Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores” debería decir por los trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

Este precepto debería corregir además, la alusión que hace en la primera línea del apartado 4º al “derecho de suscripción preferente” en lugar de al derecho de preferencia, sea de suscripción de acciones o de asunción de participaciones.

Artículo 15. Derechos de preferencia en la ampliación de capital.

1. En toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, deberá respetarse la proporción existente entre las pertenecientes a las distintas clases con que cuenta la sociedad, **excepto cuando el aumento de capital tenga como objeto la acomodación a que se refiere el art. 1. 3º.**
2. Los titulares de acciones o de participaciones pertenecientes a cada una de las clases, tienen derechos de preferencia para suscribir o asumir las nuevas acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase respectiva.
3. Salvo acuerdo de la Junta General que adopte el aumento del capital social, las acciones o participaciones no suscritas o asumidas por los socios de la clase respectiva se ofrecerán a los trabajadores **con contrato por tiempo indefinido**, en la forma prevista en el artículo 7.
4. La exclusión del derecho de **preferencia** se regirá por la Ley respectiva, según el tipo social, pero cuando la exclusión afecte a las acciones o participaciones de la clase laboral la prima será fijada libremente por la Junta General siempre que la misma apruebe un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad **con contrato por tiempo indefinido**, y que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del Plan e imponga la prohibición de enajenación en un plazo de cinco años.

Modificaciones al art. 16 “Pérdida de la calificación”.-

En coherencia con las reformas propuestas anteriormente, la única causa de pérdida de la calificación como sociedad laboral debería ser la superación de los límites que impone la ley al control de la sociedad, y que vendrían establecidos en el propuesto art. 1, esto es, que la mayor parte de los derechos de voto estuvieran en manos de quienes no son trabajadores con contrato por tiempo indefinido, y que algún socio tuviera más de la tercera parte de esos derechos o el 50% o más en el caso de entidades públicas, entidades no lucrativas, o de capital riesgo.

La dotación de una Reserva Especial, en la medida que potencia la solvencia de la sociedad, podría incentivarse como proponemos, pero la falta de dotación o dotación insuficiente del mismo, no justifica que sea causa de pérdida de la condición laboral de la sociedad.

Por otra parte, y por razones de sistemática, lo dispuesto en el apartado 16 del artículo pasa al correspondiente a los requisitos para disfrutar del régimen de beneficios tributarios.

Artículo 16. Pérdida de la calificación.

1. Será causa legal de pérdida de la calificación como «Sociedad Laboral», **la superación de los límites establecidos en el art. 1 de esta Ley.**

2. Verificada la existencia de causa legal de pérdida de la calificación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma competente, y cumplidos, en su caso, los plazos previstos en esta Ley para que desaparezca, requerirá a la sociedad para que elimine la causa en plazo no superior a seis meses.

3. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior, si la sociedad no hubiera eliminado la causa legal de pérdida de la calificación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma competente, dictará resolución acordando la descalificación de la sociedad como sociedad laboral y ordenando su baja en el Registro de Sociedades Laborales. Efectuado el correspondiente asiento, se remitirá certificación de la resolución y de la baja al Registro Mercantil correspondiente para la práctica de nota marginal en la hoja abierta a la sociedad.

~~4. La descalificación antes de cinco años desde su constitución o transformación conllevará para la Sociedad Laboral la pérdida de los beneficios tributarios. El correspondiente procedimiento se ajustará a lo que se disponga en la normativa a que se hace referencia en la disposición final segunda de esta Ley.~~

Modificación del Capítulo II. “Régimen tributario”.

Se modifica la numeración de los artículos por razones sistemáticas, lógicas y de técnica jurídica. En efecto, se considera más adecuado establecer en el primero de los artículos dedicados al régimen tributario los distintos requisitos necesarios para acceder al régimen, y posteriormente, enumerar éste. Por lo tanto, los requisitos aparecerían en el art. 17, y el régimen fiscal, en el 18. En este último, además, se diferenciarían los

relacionados con el ITP/AJD, que se mantienen básicamente, aunque con modificaciones, de los propuestos para el Impuesto sobre Sociedades, que pasan a incluirse en la ley, por razones de claridad y seguridad jurídica. Además, se añade un nuevo artículo, el 19, con el régimen de los trabajadores inversores en la sociedad, y de los promotores.

Veamos la modificaciones propuestas para los preceptos actualmente vigentes:

Modificación del art. 19 “Beneficios fiscales”

La propuesta supondría añadir un apartado al artículo 19 y cambiarle el título, para poder incluir los beneficios fiscales que se proponen en el Impuesto sobre Sociedades, e incluir la libertad de amortización. En el apartado 1 se enumerarían sólo los de ITPAJD, reservando el resto de apartados para los beneficios en el Impuesto sobre Sociedades.

La primera crítica que puede realizarse del art. 19 de la ley actual es que no constituye un régimen fiscal, lo que supone una oportunidad perdida para estimular eficazmente esta forma social y los objetivos que cumple²⁷. La segunda, que técnicamente resulta deficiente, ya que encontramos cláusulas que superponen sus efectos, inducen a confusión, etc. La tercera, y quizá más importante, es que no consigue el objetivo que la Exposición de Motivos le supone: incentivar la “finalidad social, además de la económica, que su creación y existencia lleva consigo.”

Técnicamente, presenta las siguientes imperfecciones:

En el apartado A) del precepto, se establece la exención en la modalidad Operaciones Societarias del Impuesto, para la constitución, ampliación de capital y transformación de SAL ya existentes en SLL, así como en la adaptación de las SAL existentes a los preceptos de la ley. Dos cuestiones sobre el precepto:

²⁷ Ya señala que no constituye un régimen tributario DE LA PEÑA VELASCO,G. “Régimen tributario de las Sociedades Laborales”, en AAVV *Régimen jurídico de las Sociedades laborales (ley 4/1997)*, Tirant lo Blanch, 1997, pág. 176; VALPUESTA GASTAMINZA,E./BARBERENA BELZUNCE,I. *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y fiscales*. Aranzadi.págs. 207 constata además, que “...dicha ley representa una oportunidad perdida en orden al establecimiento de un régimen fiscal para las sociedades laborales más acorde tanto con el fin que con él se pretende alcanzar (contribuir a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedades, según proclama su Exposición de Motivos), como con los motivos que lo justifican (la finalidad social, además de económica, que la creación y existencia de estas sociedades lleva consigo, también en palabras de su Exposición de Motivos).”

En primer lugar, sería conveniente introducir en la exención la aportación de los socios para reponer pérdidas sociales, que tiene el mismo significado económico que la ampliación de capital²⁸. Asimismo, se podría especificar que en el precepto también se incluye la constitución por fusión. Y ello, porque, a pesar de que el art. 45.I.B. 10 del TRITPAJD exime las fusiones, lo hace respecto de las que cumplan los requisitos del régimen especial regulado en el Impuesto sobre Sociedades. Por lo tanto, para el caso de fusiones que, por variadas razones, no cumplan alguno de los requisitos del régimen, se incluye este supuesto.

En segundo lugar, la transformación no constituye un hecho imponible de la modalidad Operaciones Societarias, ni tampoco de AJD, tras la STS²⁹ de 3 de noviembre de 1997³⁰, lo que seguramente constituye un desliz de la ley³¹. Amén de que la adaptación de la sociedad a la nueva ley no sería transformación societaria, sino modificación de Estatutos que sí podrían someterse a esta última modalidad, donde no estaría exenta.

Por dicha razón, resulta asimismo inútil la bonificación del 99%, prevista en el apartado C) del artículo, en AJD de la transformación de SAL en SLL o viceversa. Sin embargo, la transformación de una sociedad no laboral en laboral podría estar sometida a AJD porque no es técnicamente transformación (art. 4.4. ley 4/97), sino modificación de estatutos. En cambio, resulta perfectamente lógico y adecuado beneficiar en AJD los préstamos destinados a inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

Por último, en el caso de la bonificación del 99% en la modalidad Transmisiones Patrimoniales Onerosas para la adquisición de elementos de la empresa de la que procedan la mayoría de los trabajadores, cabe señalar que con toda probabilidad, el precepto sólo surtirá efecto respecto de los inmuebles. En efecto, en principio, la adquisición de elementos empresariales está sujeta al IVA, y no al ITP/TPO, en cuyo caso resultará compatible con el AJD, para el que no se prevé exención ni bonificación.

²⁸ En ese sentido, VALPUESTA GASTAMINZA,E./BARBERENA BELZUNCE,I. *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y fiscales*. Aranzadi, pág. 214.

²⁹ STS: Sentencia del Tribunal Supremo

³⁰ RJ 1997, 8252. Por razón de su incompatibilidad con la Directa 69/335CEE, como declaró también el TJCE en su Sentencia de 5 de marzo de 1998, Solred, as. C-347/96.

³¹ DE LA HUCHA CELADOR ,F “Beneficios fiscales de las sociedades laborales”, en AAVV *Comentario al régimen legal de las Sociedades Mercantiles, Tomo XV, Sociedades Laborales*, Civitas, 2000, pág. 337, considera posible que se trate de un desliz y un error técnico. En ese sentido, CALVO VERGEZ,J. en “Sociedades laborales: consideraciones tributarias”, en la *VVAA Fiscalidad de las Entidades de la Economía social*, Thomson civitas, 2005, pág. 382 nota 442.

Ahora bien, si la transmisión cumple los requisitos del art. 7.1 LIVA (básicamente, transmisión de la totalidad del patrimonio empresarial), estará no sujeta a dicho impuesto, y tampoco a TPO, salvo por lo que respecta a los inmuebles. En cambio, si no cumple dichos requisitos, se someterá al IVA. En este caso, sólo podrían sujetarse al TPO, en su caso, los posibles inmuebles exentos de IVA por segunda transmisión o ulteriores, etc., salvo que se haya renunciado a la misma (arts. 20.1.20 a 20.1.22 LIVA). Por lo tanto, el efecto de la bonificación es muy limitado³².

Por otra parte, no se entiende la razón de que se bonifique la compra de estos inmuebles y no la de cualesquiera otros necesarios para la puesta en marcha de la empresa. En efecto, si en un primer momento, como es sabido, la figura cumplió sobre todo un importante papel en la reestructuración de empresas en crisis, en la actualidad desarrolla especialmente una función en la creación de empresas muy específica: permite la concentración de capital de trabajadores autónomos, y facilita la sucesión de empresas pequeñas y de capital familiar. Es decir, se generan, especialmente desde que la reforma producida con la ley 4/1997 permitió las SLL, sociedades laborales no derivadas de empresas en crisis, sino como forma de crecimiento de empresas unipersonales³³.

Por lo tanto, se propone eximir la compra de los inmuebles necesarios en el primer momento de la puesta en funcionamiento de la sociedad, durante un período de dos años desde su constitución o calificación. Con la condición de mantener los mismos en el patrimonio de la sociedad durante un periodo de cuatro años desde su adquisición, como mecanismo para proteger el cumplimiento del fin social que genera el beneficio, y evitar el posible fraude. Mecanismo, por otra parte, muy utilizado en el resto del sistema tributario cuando se establecen beneficios fiscales ligados a la adquisición de activos. El período fijado – 4 años- se hace coincidir con el actual período de prescripción. El texto, pues, quedaría como sigue:

“Art. 18. Beneficios fiscales de las sociedades laborales.

Las sociedades laborales que cumplan los requisitos enumerados en el art. 20 disfrutarán de los siguientes beneficios fiscales:

³² Así lo pone de manifiesto CALVO VERGEZ, J. en “Sociedades laborales: consideraciones tributarias”, en la VVAA *Fiscalidad de las Entidades de la Economía social*, Thomson civitas, 2005, pág. 388.

³³ Véase sobre el tema PEREZ PEREZ “Las nuevas SAL, entre el fomento del empleo y el salvamento de las empresas en dificultad”, *Actualidad Financiera*, 1988, vol. I, pág. 850; ESCUELA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS, “Situación y perspectivas de las sociedades laborales en España”, Sociedad Cooperativa, nº 9, octubre 2004, págs. 6 y ss.

1. Las siguientes operaciones estarán exentas en cualquiera de las modalidades del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, excepto del gravamen fijo de la modalidad Actos Jurídicos Documentados:

a) Constitución, fusión, ampliación de capital y aportación de los socios para reponer pérdidas de las sociedades laborales,

b) Modificación estatutaria o transformación para adquirir la condición de Sociedad Anónima Laboral o Sociedad Limitada Laboral, o para adaptar sus Estatutos a la presente ley,

c) Constitución de préstamos, incluso los representados por obligaciones y bonos, y los bonos convertibles en acciones para los trabajadores, cuyo importe se destine a la adquisición de activos fijos para la explotación empresarial de las sociedades laborales,

d) Adquisición de inmuebles durante los dos primeros años de funcionamiento de la sociedad laboral, desde su constitución o calificación. La exención se condiciona al mantenimiento de los mismos en el patrimonio de la sociedad durante un período de 4 años desde su adquisición.

Además, habría que incluir en el precepto los beneficios propuestos en el Impuesto sobre Sociedades. Actualmente, el único beneficio previsto en el IS es la libertad de amortización para los elementos de inmovilizado adquiridos durante los 5 primeros años desde su calificación, ubicado en el Decreto Legislativo 4/2004, regulador del impuesto sobre Sociedades.

Nosotros, en cambio, consideramos que puede hacerse un uso muy eficaz de los incentivos en este impuesto para mejorar los resultados de las sociedades laborales en términos de productividad y cohesión social, dejando a la acción voluntaria de estas Entidades el disfrute de beneficios fiscales.

En primer lugar, como incentivo dentro de los que podrían enmarcarse en los relativos a la constitución y puesta en funcionamiento, propondríamos la exención de los pagos fraccionados durante los ejercicios iniciados durante los primeros dos años desde la constitución de la sociedad, estableciendo así un régimen similar al previsto para la Sociedad Limitada Nueva Empresa en la D.A.13ª de la ley 7/2003.

En segundo lugar, el régimen permanente o indefinido propuesto para estas sociedades gira, sobre todo, en torno al cumplimiento de sus objetivos, especialmente la autofinanciación social y la participación de los trabajadores en el capital de la sociedad, coordinando ambos: se incentiva la autofinanciación, pero en clara relación con la actividad de la sociedad tendente a facilitar el acceso de los trabajadores al

capital. Lo que se plasma, tanto en los requisitos para el disfrute, como en el mismo diseño de los incentivos.

Así, el requisito previsto en el proyectado art. 17.2 – la dotación del 10% de los beneficios al FRE- intenta asegurar que la sociedad ha realizado a su vez un esfuerzo de autofinanciación, amén de la financiación estatal que supone la existencia de beneficios fiscales en los ejercicios de disfrute. Ahora bien, gozar de estos beneficios implica dotar dicha reserva por su importe en los ejercicios en que se disfrute, con lo que se garantiza, por un lado, que la liquidez obtenida con los beneficios fiscales no se reparte en forma de dividendos, sino que se queda en la sociedad. Por otro lado, que permanezca en un fondo destinado, parcialmente, a facilitar el acceso de los trabajadores al capital social, con lo que en alguna medida dicho beneficio consigue, no sólo facilitar la inversión, sino asimismo, dicha participación.

Los beneficios fiscales propuestos serían dos: la deducción por reinversión de beneficios y la libertad de amortización.

La deducción en la Base Imponible de las cantidades efectivamente invertidas en el ejercicio en activos fijos destinados a la actividad (no los de mera inversión) en un porcentaje que intenta reflejar la participación de los trabajadores en el capital social, que es un mecanismo similar a la dotación a la provisión por inversiones francesa de un porcentaje de las cantidades destinadas a participación de los trabajadores en los beneficios³⁴.

En efecto, entre las ventajas fiscales (art. 237 bis A del *Code General des Impôts*) que se prevén en relación con los sistemas de participación en beneficios de los

³⁴ La normativa francesa prevé los siguientes sistemas de participación en beneficios:

1) “Participation”: Se trata de una distribución diferida de participación en los resultados, obligatorio para empresas de más de 50 trabajadores, desde 1994 (antes era para mayores de 100 trabajadores), que fue implementado en 1967. La participación en los beneficios se fija de antemano y se abona a una **reserva especial**. Es un plan “broad-based”: debe cubrir a todos los trabajadores con más de 6 meses en la empresa. Tiene límites cuantitativos.

2) “Interessement”: es voluntario, y consiste en la participación de beneficios en metálico. Los beneficios fiscales se dan si la participación se congela en un fondo de ahorros de la empresa o se abona en un plan de ahorros de la empresa (plan d’epargne d’entreprise, PEE), donde se bloquea durante 5 años. Debe introducirse por convenio colectivo.

3) Sistemas de ahorro empresarial (PEE): Facilitan el acceso al accionariado de los asalariados y permite reforzar los fondos propios de las empresas. El Fondo puede recibir:

- i. Contribuciones voluntarias de los trabajadores, normalmente de la participation o del interessement (hasta un 25% del salario bruto)
- ii. Participación de las empresas, libre de impuestos y seguridad social (“abondement”)
- iii. Acciones ofrecidas por la empresa a sus empleados con un 20% de descuento. Para estar libre de impuestos las acciones deben permanecer 5 años en el Fondo.

trabajadores, está este mecanismo específicamente dirigido a la realización de inversiones. Las empresas pueden realizar una dotación a una provisión para inversiones de un porcentaje de la cantidad que la empresa abona de beneficios de forma voluntaria (aquellas que son adicionales a las obligatorias a la reserva especial de participación, o las que son puramente voluntarias, como el *intéressement*, o el *abondement*). Porcentaje que depende de cada caso, pero que oscila entre el 50%, en la mayoría de los casos, y el 100%, para las cooperativas³⁵. Debe tenerse en cuenta que la mayor parte de la participación en beneficios se utiliza para comprar acciones de la empresa, y sirve por tanto de soporte para el acceso al capital de los trabajadores. Esta provisión vuelve a ser ingreso de la BI si no es utilizada en 2 años para la adquisición o creación de inmovilizado.

En efecto, al igual que dicha provisión, la deducción propuesta constituye una medida que mejora fiscalmente el tratamiento de las inversiones en proporción a la dotación por la sociedad de fondos destinados a facilitar el acceso de los empleados al capital social. Ha debido modificarse su estructura, sin embargo, porque en aras de la simplicidad, y de establecer un régimen que no resulte excesivamente costoso en términos económicos y de gestión, no se impone a las sociedades laborales establecer un mecanismo similar a la Reserva especial de participación, o el plan de ahorro empresarial. Obsérvese que dicho régimen en Francia es únicamente obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores, montante muy alejado de la media que se maneja para las sociedades laborales españolas. En efecto, éstas han aumentado en número, pero disminuido en tamaño desde que pueden ser Sociedades de Responsabilidad Limitada (la media, en 2004, era de unos 3,5 socios y 6 trabajadores³⁶). Pero su espíritu es el mismo y sus efectos económicos similares: temporalmente, es lo mismo dotar una provisión en el ejercicio en que se obtiene el beneficio, que deducir en la base imponible

³⁵ En efecto, las aportaciones a la RSP realizadas adicionales a las obligatorias, y que resultan deducibles en la Base imponible, dan lugar a la posibilidad de dotar una **provisión para inversiones** igual al 50% del importe de dichas aportaciones. Lo mismo ocurre en relación con las aportaciones por el acuerdo de *intéressement*. La dotación de esta provisión se prevé también para otros supuestos: A) Las Sociedades anónimas de participación obrera pueden constituir libre de impuestos una provisión para inversiones de un importe del 50% de las sumas destinadas a la reserva especial de participación en el ejercicio y que han sido deducidas de la BI. El importe será del 75% cuando las empresas afecten a una reserva no repartible una suma igual al 25% de la reserva especial. En caso de disolución esta reserva sólo podrá ser repartida entre los poseedores de acciones de trabajo. B) En las Cooperativas obreras de producción: la dotación a la provisión por inversiones será del 100%.

Además, las empresas pueden dotar libre de impuestos a la provisión para inversiones el 25% de los pagos complementarios realizados al PEE (“*abondement*”) (art. L443-1-2 código trabajo). El porcentaje será del 50% para los pagos realizados en títulos que den acceso al capital de la empresa.

³⁶ Vid. “Situación y perspectivas de las sociedades laborales en España”, *Sociedad cooperativa*, nº 9, octubre de 2004, pags. 8 y 9.

el importe de dicho beneficio. Igualmente, se condiciona a que la inversión se produzca en el plazo de dos años. Por otra parte, el porcentaje (dependiente del nivel de trabajadores que sean socios), y la dotación del importe a una reserva parcialmente afectada a la adquisición de participaciones por los trabajadores constituyen cláusulas de similar peso a la relación que en el régimen francés se hace del importe de la dotación al montante de las dotaciones a la REP.

Con este tratamiento se conseguiría mejorar la autofinanciación de la empresa a través de la reinversión de sus beneficios, pero asimismo condicionando este resultado al porcentaje en que sus trabajadores son, asimismo, socios de la empresa, constituyendo, desde nuestro punto de vista, un incentivo fortísimo para que la sociedad laboral esté interesada en facilitar el acceso de sus empleados al capital de la sociedad.

La libertad de amortización, por otra parte, aunque no constituye ahorro neto de impuesto, sino únicamente diferimiento del mismo, ha constituido uno de los mecanismos fiscales que más han incentivado la puesta en funcionamiento de las SL. Sin embargo, la limitación a los elementos adquiridos en los primeros 5 años la convierte en insuficiente: es un beneficio que, al permitir mayor liquidez los primeros años desde la inversión, hace ésta más segura y menos arriesgada, incentivándola.

Debe tenerse en cuenta, además, que ambos beneficios están condicionados a la dotación de su importe a la Reserva Especial. La idea es, desde luego, garantizar que el importe de los beneficios permanece en la empresa y se utiliza para inversiones; inversiones que, a su vez, dotarán de solidez una eventual y futura ampliación de capital que podría utilizarse para facilitar a los trabajadores el acceso al mismo, mejorando la disponibilidad de acciones y participaciones. En el caso de la libertad de amortización, esta condición adquiere una relevancia especial, puesto que la sociedad únicamente consigue, como hemos indicado, diferimiento de impuesto, pero las dotaciones realizadas al Fondo durante los ejercicios de aplicación del beneficio, son definitivas.

Propondríamos, pues, modificar el tenor del art. 11.2.a) del TR 4/2004, regulador del Impuesto sobre Sociedades, en el siguiente sentido:

“Art. 11. Correcciones de valor: amortizaciones.

...

2. Podrán amortizarse libremente:

- a. Los elementos de inmovilizado material e inmaterial de las sociedades anónimas laborales y de las sociedades limitadas laborales afectos a la realización de sus actividades, ~~adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales~~ **en los términos previstos en el art. 20.2 de su ley reguladora.**
....”

Y añadir los apartados 2 y 3 al proyectado artículo 18:

“Art. 18. Beneficios fiscales de las sociedades laborales.

Las sociedades laborales que cumplan los requisitos enumerados en el art. 20 disfrutarán de los siguientes beneficios fiscales:

....

2. No tendrán la obligación de efectuar los pagos fraccionados a que se refiere el artículo 45 del Decreto Legislativo 4/2004, regulador del texto refundido del Impuesto sobre Sociedades, a cuenta de las liquidaciones correspondientes a los períodos impositivos iniciados en los dos primeros años desde su constitución o calificación.

3. En el supuesto contemplado en el art. 17.2, podrán disfrutar, además de los siguientes incentivos:

- a) Los beneficios reinvertidos en elementos de inmovilizado podrán deducirse de la Base Imponible en el ejercicio de su obtención, si se reinvierten en elementos de inmovilizado en un plazo no superior a dos años desde el final del ejercicio. El porcentaje de dicha deducción será el resultante de dividir la suma del número de horas-año de trabajo realizado en el ejercicio por los socios trabajadores, por el total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores y los trabajadores indefinidos.

Un importe equivalente a dicha deducción deberá dotarse a la Reserva especial regulado en el art. 12 de esa ley, en el ejercicio en que se disfrute, o en los dos siguientes.

- b) Los elementos de inmovilizado material e inmaterial disfrutarán de libertad de amortización, siempre que se realice una dotación adicional a la Reserva especial prevista en el art. 12 por un importe equivalente al exceso del gasto considerado deducible sobre la amortización contable.

En relación con el tipo de gravamen, varias razones justifican su fijación en un 20% para los supuestos previstos en el proyectado art. 17.3:

En primer lugar, el tipo de gravamen de las PYME va a quedar en un 25% en su primer tramo, según se desprende del proyecto de reforma del impuesto del IRPF actualmente en el Congreso. Ahora bien, las SL que, además de un régimen societario que hace que la mayoría de su capital social (o al menos, sus derechos de voto) estén en manos de trabajadores, y que además tengan un plan de acceso de los trabajadores al

capital social al que destinan al menos el 25% a la Reserva Especial, cumplen funciones sociales mucho más intensas que el resto de pequeñas empresas. Por lo tanto, un tipo del 20% parece justo y adecuado.

En segundo lugar, se trata de una estrategia incentivadora en la línea recomendada por la Comisión Europea en su Comunicación de 2002, ya que el tipo de gravamen especial se une a un sistema de participación de los trabajadores que cumple los principios establecidos en dicha Comunicación. Planes para los que, según la Comisión, (apartado 5.1 Desarrollo de un entorno favorable para la participación financiera), “...será importante que los Estados miembros se esfuercen aún más por crear un entorno jurídico y fiscal favorable...”.

A lo que se añade “...teniendo en cuenta las disposiciones del Tratado relativas a las **ayudas de Estado** y las políticas de la UE sobre competencia fiscal perniciosa. A este respecto, **los principios generales de la participación financiera destacados anteriormente ofrecen orientación y sirven de directrices.**” Por lo tanto, la indicación de la Comunicación es muy valiosa porque sugiere con claridad que los planes que cumplan los principios indicados, como el que se propone, serán considerados “razonables”, en el sentido de adecuados para cumplir los objetivos comunitarios, en una eventual evaluación como ayuda de Estado de los incentivos fiscales a él adheridos.

En relación con la necesaria proporcionalidad de la medida, deben tenerse en cuenta dos elementos:

El primero, que la dotación a la Reserva supondrá parcialmente una pérdida patrimonial definitiva, y en el resto será irrepartible en forma de dividendos. En este sentido, hay que señalar que si dicho tipo de gravamen supone una bajada de un 5%, sólo la mitad ya ha sido “donada” a los trabajadores (efectivamente, el 2,5% de los beneficios anuales se destinarán a dotar las partidas de dicho plan), y el doble (el 10%), dotado a la reserva. Con lo que con esta rebaja del tipo de gravamen el Estado contribuiría, a lo sumo, con un 2,5% del beneficio imponible. Pero además, el resto de la misma tampoco será repartible en forma de dividendo, disminuyendo el atractivo de la sociedad para los inversores de capital, dado que rebajará su nivel de rentabilidad inmediata, lo que implica un *handicap* para la sociedad en relación con su competitividad que justifica una actuación del legislador para corregir la deficiencia del mercado.

El segundo, que a pesar de la irrepartibilidad inmediata del 75% del Fondo, y la pérdida definitiva por parte de los socios del 25%, su dotación no supondrá un gasto deducible; constituyendo únicamente un gasto cuando financie efectivamente la adquisición o suscripción de acciones por los trabajadores (proyectado art. 18.5), con lo que, en el ejercicio de su dotación, contribuirá a la formación de la Base imponible, resultado claramente penalizador de la forma social.

Precisamente, se ha optado por aplicar un tipo de gravamen especial, y no por calificar de deducibles las dotaciones al Fondo, en todo o en parte, para evitar la necesidad de establecer un régimen, necesariamente más rígido y dirigido al futuro, de requisitos para que las dotaciones fueran deducibles. La deducibilidad de las cantidades se intenta reservar para aquellas *efectivamente* destinadas a dicho fin (que pueden ser superiores al 25% del fondo), en el ejercicio en que pasan a formar parte del patrimonio del trabajador, de forma análoga a la regulación de la tributación de las aportaciones empresariales a los planes de pensiones (art. 19.5 TRLIS).

Sin embargo, la rebaja del tipo de gravamen permite beneficiar en alguna medida a las sociedades que opten por establecer dicho plan desde su inicio, siempre que el mismo tenga unas condiciones de estabilidad garantizadas por su establecimiento en Estatutos. Con lo que se incentiva el **establecimiento** de la Reserva y del plan de adquisición de acciones.

Propondríamos pues añadir un apartado 4 al proyectado artículo 18, del siguiente tenor:

“Art. 18. Beneficios fiscales de las sociedades laborales.

Las sociedades laborales que cumplan los requisitos enumerados en el art. 17 disfrutarán de los siguientes beneficios fiscales:

....

4. Para las sociedades laborales que cumplan los requisitos establecidos en el art. 17.3, el tipo de gravamen aplicable será del 20%.”

Por último, para incentivar la participación de los trabajadores en beneficios de la sociedad en forma de entrega de acciones o de ayudas para la adquisición de éstas, se hace necesario evitar los efectos secundarios derivados de los arts. 14 y 15 del TRLIS, en cuya virtud, las pérdidas derivadas de dichas entregas o ayudas pecuniarias no constituirían gasto deducible. Debiendo integrar la sociedad en su Base imponible, además, en el caso de entrega de acciones, la diferencia entre el valor de entrega y el valor de mercado. Por ello, añadimos un apartado 5 al artículo 18, no sometiendo su

aplicación a requisito alguno referente a la dotación de la Reserva especial, puesto que se trata de no penalizar las actividades tendentes a financiar la participación de los trabajadores fuera de un plan preestablecido, o para las sociedades que no han incorporado dicha Reserva especial en sus Estatutos.

“Art. 18. Beneficios fiscales de las sociedades laborales.

Las sociedades laborales que cumplan los requisitos enumerados en el art. 17 disfrutarán de los siguientes beneficios fiscales:

....

5. La entrega de acciones o participaciones de la sociedad, directamente o a través de opciones o cualquier otro instrumento, a los trabajadores indefinidos por parte de la sociedad gratuitamente o por precio inferior al de mercado, no se considerará donativo, siempre que se corresponda con una política retributiva de la sociedad enmarcada en un plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores, que abarque a todos los de dicha categoría y se respeten los límites de participación en el capital establecidos en el art. 1 de esta ley.

En los mismos términos, constituirán gasto deducible las cantidades aportadas por la sociedad para facilitar la adquisición de acciones o participaciones por dichos trabajadores.”

Modificación del art. 20 “Requisitos”

Como hemos indicado, nosotros pasaríamos el contenido de este artículo al número 17, abriendo el Capítulo de la ley correspondiente al tratamiento tributario. Ya en relación con su contenido, veamos por separado los requisitos que establece:

A) Tener la calificación de “Sociedad Laboral”

En efecto, para el disfrute de los beneficios fiscales, hace falta que se obtenga la calificación y que no se haya incurrido en alguna de las causas legales de pérdida de la misma, contempladas en el actual art. 16 de la ley 4/1997.

Estas causas, en la redacción actual, son:

1) Exceder los límites de los artículos 1 y 5.3:

El art. 1 establece un doble límite, en relación con la participación de los trabajadores en el capital:

i. Que la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ella servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido,

ii. El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de veinticinco socios trabajadores, el referido porcentaje no podrá ser superior al veinticinco por ciento del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato de duración determinada.

El art. 5.3 impone: “Ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, las comunidades Autónomas o las sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, en cuyo caso la participación de las entidades públicas podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 por 100 del capital social. Igual porcentaje podrán ostentar las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro.”

2) Falta de dotación, dotación insuficiente o aplicación indebida del Fondo Especial de Reserva.

Ahora bien, en la propuesta de reforma, dichos artículos se modifican, y se elimina el número de horas-año trabajadas por trabajadores contratados con contrato indefinido en relación con las trabajadas por socios. Por otra parte, la falta de dotación del Fondo Especial de reserva pierde su carácter de causa de pérdida de la calificación. Permanece por tanto, como única causa de pérdida la superación de los límites para el control de la sociedad, establecidos en el propuesto art. 1. Por lo tanto, se hace necesario realizar los correspondientes ajustes y adaptaciones en la norma fiscal, y deberemos hacer referencia al resto de requisitos que se exigían en la norma actualmente vigente.

En primer lugar, parece lógico exigir como requisito para el disfrute de cualquier beneficio fiscal dirigido a un tipo jurídico determinado – en este caso las sociedades laborales- que se disfrute legítimamente de tal condición. Por tanto, propondríamos que en el art. 17 se mantuviera como requisito la calificación de laboral de la sociedad.

Ahora bien, este requisito no se cumpliría nunca en el supuesto de constitución de la sociedad, ya que el hecho imponible de la modalidad de operaciones societarias se devenga con la Escritura de constitución (art. 93.1º del RITPAJD), y la aportación de ésta resulta necesaria para la solicitud de la calificación (art. 2.2. ley 4/1997). Por ello, resulta aconsejable prever que pueda cumplirse de forma sobrevenida, aplicando la exención provisionalmente y dejando un plazo para que pueda producirse el acto de calificación.

Debe tenerse en cuenta que con la actual redacción, los efectos de la pérdida de dicha calificación, en virtud de lo dispuesto en el actual y en el propuesto art. 16.4 de la ley, se manifiestan en lo siguiente: si la sociedad pierde la calificación durante los primeros 5 años de su vida, pierde sobrevenidamente el disfrute de los beneficios fiscales. Con lo que parece que deberá proceder a la devolución de los mismos.

En cambio, después de esos 5 primeros años, y en virtud del actual art. 20, basta con que en el ejercicio del hecho imponible obtenga la calificación (y cumpla el resto de

requisitos) para disfrutar de los beneficios fiscales. Por otra parte, si la perdiera, sólo perdería los beneficios fiscales hacia el futuro³⁷.

En línea de principio, parece lógico enfatizar el cumplimiento de los requisitos para ser calificada de Sociedad laboral en los primeros 5 años en relación con los beneficios fiscales, ya que los actualmente previstos vienen referidos, sobre todo, al inicio de la sociedad, e intentan incentivar especialmente la creación de la misma. Sin embargo, técnicamente la cláusula resulta deficiente en la medida en que puede crear cierta inseguridad jurídica, y seguramente, como veremos seguidamente, lo haría con el régimen fiscal que sugerimos. En particular, comparte el problema de todo el art. 20: la duda de si se aplica también a los beneficios fiscales no previstos en la ley 4/1997; esto es, la libertad de amortización prevista en el art. 11 del TRLIS. Incertidumbre especialmente inoportuna si tenemos en cuenta que precisamente el apartado 4 del art. 16 y el art. 11 de la ley del Impuesto sobre Sociedades comparten un mismo período temporal, con lo que parece apreciarse una identidad de período a proteger por la normativa fiscal.

Por ello, propondríamos una modificación en dos planos:

En primer lugar, eliminar el actual apartado 4 del art. 16. No tiene sentido que una norma de marcado carácter fiscal esté ubicada fuera del Capítulo destinado al régimen tributario.

“Art. 16. Pérdida de la calificación.

....

~~4. La descalificación antes de cinco años desde su constitución o transformación conllevará para la Sociedad Laboral la pérdida de los beneficios tributarios. El correspondiente procedimiento se ajustará a lo que se disponga en la normativa a que se hace referencia en la disposición final segunda de esta Ley.”~~

En segundo lugar, modificar el título y el tenor del art. 20.A), que pasaría a ser el 19.1. y a tener el siguiente texto:

³⁷ Vid. Sobre el tema, VALPUESTA GASTAMINZA,E./BARBERENA BELZUNCE,I. *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y fiscales.* Aranzadi.págs. 208 y ss .

“Art. 17. Requisitos para disfrutar de los beneficios tributarios. Para poder acogerse a los beneficios tributarios previstos en el art. 18, las sociedades laborales habrán de reunir los siguientes requisitos:

1. Tener la calificación de “Sociedad Laboral” en el momento de producción del hecho imponible. Este requisito podrá cumplirse con posterioridad, si en dicho momento se cumplen los requisitos necesarios para su obtención, y se solicita en un plazo no superior a 3 meses. Dicha calificación deberá mantenerse al menos durante los 5 primeros años desde la constitución o transformación para mantener los beneficios disfrutados durante dicho período.”
...”

Respecto de las causas de pérdida del régimen fiscal descritas en el actual art. 16, en relación con el texto propuesto, consideramos que las modificaciones previstas en relación con la sustitución de la mayoría del capital por la mayoría de los derechos de voto, así como con la inclusión de las sociedades de capital riesgo en el accionariado de las sociedades laborales, resultan irrelevantes a los efectos de determinar la conveniencia de la aplicación del régimen fiscal. Se trata de cambios que favorecen profundamente al tipo social, pero que no desvirtúan su naturaleza en absoluto; quizá la enfatiza el hecho del gobierno social por los trabajadores, al determinar que la mayoría de los derechos de voto pertenezcan a los trabajadores.

Parecido análisis puede realizarse de la dotación al Fondo de Reserva especial. En principio, la dotación al Fondo especial de reserva del 10% de los beneficios, no tiene en la actualidad, ningún significado especial para el régimen fiscal, ya que queda subsumido en el requisito previsto en el apartado B) del artículo 20, que impone una dotación del 25%. Es más, cabe indicar que en la actualidad no hay tampoco contrapartida fiscal alguna para dicha dotación, a pesar de que supone un importante *handicap* para la empresa, en la medida en que reduce los beneficios repartibles a los socios, y por tanto, la rentabilidad de la misma, lo que incide negativamente en la atracción de capital. Por lo tanto, en línea de principio, y salvo lo que seguidamente se señalará, la eliminación de la necesidad de dotar el 10% de los beneficios al Fondo de Reserva obligatorio no debería constituir ningún obstáculo para mantener el nivel de incentivos fiscales actualmente existente, o incluso uno superior.

Una mención aparte merece la eliminación de otro de los límites que suponen en la actualidad la pérdida de la calificación: la del número de horas de trabajo asalariado en relación con la del trabajo realizado por los socios prevista en el art. 5.3 de la ley. En

efecto, uno de los objetivos cumplidos por el tipo social – y merecedores de protección fiscal - es, precisamente, el de la socialización de los medios de producción por los trabajadores. Y ello en dos frentes:

a. Por un lado, el tipo social establece la necesidad de que la mayoría del capital social, o al menos su control, esté en manos de trabajadores de la empresa .

b. Por otro lado, el tipo social es especialmente proclive a conseguir además, que la mayoría de los trabajadores posean participaciones en el capital social de la empresa y se beneficien, por tanto, de los rendimientos que genera su trabajo.

Si bien el primero de los objetivos se consagra en la configuración jurídica de la sociedad, el segundo intenta conseguirse con dos aspectos del régimen jurídico de la sociedad laboral: por un lado, otorgando a los trabajadores derechos de adquisición preferente de acciones de la sociedad; de otro, estableciendo el mencionado límite para uso de mano de obra asalariada con carácter indefinido.

Ahora bien, como se ha puesto de manifiesto, dicha limitación ha resultado una cláusula penalizadora de la contratación indefinida por estas sociedades, resultando contraria a la misma política de pleno empleo de calidad que inspira la creación de la figura de las sociedades laborales. No soluciona los auténticos obstáculos para el acceso al capital por los trabajadores: la financiación y la existencia de acciones disponibles.

Desde nuestro punto de vista, el objetivo se conseguiría más eficazmente incentivando fiscalmente la adquisición de acciones por los trabajadores, intentando eliminar ambas barreras:

En primer lugar, la liquidez de los trabajadores puede verse muy mejorada si además de beneficiarla fiscalmente con un 15% de su inversión, se le permite conseguir este resultado con una cuenta de ahorro. Pero también se consigue este objetivo si se estimula a la sociedad a realizar contribuciones a la inversión realizada por el trabajador, como se hace con el régimen fiscal propuesto para la sociedad.

En segundo lugar, en relación con la disponibilidad de acciones, consideramos que estimular fiscalmente la realización de ampliaciones de capital dirigidas específicamente a los trabajadores, y financiadas parcialmente por la sociedad, podría erosionar este obstáculo. Para ello resulta más útil, en nuestra opinión, el régimen propuesto dirigido a estimular las dotaciones a la Reserva especial, y su afectación parcial a dicho fin.

A) Destinar al Fondo especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25 por 100 de los beneficios líquidos.

El establecimiento del requisito de la dotación del 25% de los beneficios al Fondo Especial resulta tanto deficiente técnicamente, como ineficaz en los objetivos que parece perseguir: proteger la forma social fomentando su autofinanciación.

En primer lugar, ha planteado dudas sobre su ámbito de aplicación. En efecto, al igual que en el caso de la calificación de la Sociedad Laboral, y dado que se ubica en el art. 20 de la ley 4/1997, se podría pensar que sólo se aplicaría a los beneficios fiscales previstos en dicha norma, y no a la libertad de amortización prevista en el art. 11 TRLIS³⁸. Pero si en el caso anterior el requisito parecía desprenderse de la misma dicción del texto citado, que lo refiere a las “sociedad laborales”, no ocurre lo mismo con este requisito, lo que hace que la duda se plantee con más intensidad.

Sin embargo, su referencia al ejercicio en que se realiza el “hecho imponible” parece indicar lo contrario, que se aplicaría sobre todo a los impuestos periódicos, es decir, al IS. Un inconveniente añadido del precepto³⁹ consiste en la dificultad de comprobación del requisito ante el devengo de algún impuesto instantáneo, ya que por definición, el ejercicio económico en que se produzca el HI⁴⁰ no habrá terminado y no podrá comprobarse la dotación.

De hecho, el requisito sólo serviría, en su caso, para los siguientes beneficios fiscales de los ahora previstos:

De un lado, a la libertad de amortización en el IS. El requisito funcionaría así como una garantía de que la facilitación de la autofinanciación que supone dicha libertad de amortización se utiliza efectivamente para ese fin, y no para reparto de dividendos entre los socios. Sin duda esto era así cuando se redactó la ley, pero tras la reforma de la ley 43/1995, la interpretación más probable es que a este beneficio no se le aplique este requisito.

³⁸ Así lo ha planteado DE LA HUCHA CELADOR, F. “Beneficios fiscales de las sociedades laborales”, en *VVAA Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles, Tomo XV, Sociedades Laborales*, Civitas, 2000, pág. 349; y así lo considera CALVO VERGEZ, J. en “Sociedades laborales: consideraciones tributarias”, en la *VVAA Fiscalidad de las Entidades de la Economía social*, Thomson Civitas, 2005, pág. 313.

³⁹ Que señala CALVO VERGEZ, J. en *op.cit.*, pág. 315.

⁴⁰ HI: hecho imponible

De otro lado, para la bonificación en AJD por la escrituración de préstamos cuyos fondos se destinen a la compra de activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social, y la exención en OS⁴¹ por las ampliaciones de capital.

En efecto, no parece posible que el requisito pueda aplicarse al resto de beneficios fiscales, puesto que están ligados, bien a la propia constitución de la sociedad (exención en el OS), donde no ha habido ejercicio social, ni por tanto, beneficios que dotar; bien a su primer ejercicio social y normalmente antes de la finalización de éste; así, la adquisición de los elementos patrimoniales de la empresa de origen, en el caso de la SL resultante de una empresa en crisis; adquisición que resultará necesaria, normalmente, para el propio inicio de la actividad.

De la articulación técnica del precepto también puede deducirse, en nuestra opinión, su ineficacia para cumplir los objetivos propuestos.

La finalidad del legislador cuando estableció este requisito parece ligarse al aseguramiento de que el “crédito fiscal” otorgado mediante la libertad de amortización o la bonificación del AJD en los préstamos, se reinvierte en la propia sociedad y se corresponde con un esfuerzo de los socios para asegurar la solvencia de ésta⁴². Ahora, bien, sin dudar de la bondad de la intención, e incluso de la conveniencia de ésta, el instrumento empleado no parece el más adecuado para conseguir este propósito.

En efecto, en primer lugar, si no se aplica a la libertad de amortización, la SL sólo deberá dotar dicha Reserva con el 25% de sus beneficios durante los períodos en que se plantee pedir un préstamo para la compra de inmovilizado, o ampliar capital. Teniendo en cuenta que no está afectada y que no es irrepartible, no parece que esté cumpliendo su misión de una forma demasiado eficaz.

En segundo lugar, una dotación del 25% de los beneficios, después de la dotación a Fondos obligatorios, puede constituir una carga demasiado onerosa para la sociedad (y así lo ha puesto de manifiesto la doctrina⁴³), especialmente si sólo tiene como contrapartida los beneficios que hemos observado. Y resulta desincentivadora en cuanto reduce fuertemente el beneficio para el socio, que en la práctica ve aplicar a la

⁴¹ OS: impuesto sobre operaciones societarias

⁴² Así lo ponen de manifiesto GOMEZ CALERO, J. *Las sociedades laborales*. Comares, Granada, 1999, pág. 150; VALPUESTA/BARBERENA, *Las sociedades laborales*, op.cit.págs.210 y ss.

⁴³ Además de DE LA HUCHA CELADOR, en la obra anteriormente citada, también considera excesiva una dotación del 25% y propone igualarlo con el 10% de la normativa mercantil, CALVO VÉRGEZ, J. en “Sociedades laborales: consideraciones tributarias”, en *VVAA Fiscalidad de las Entidades de Economía social*, Thomson/civitas, 2006, págs. 310 y ss.

sociedad un tipo de gravamen del 60%. Además, como ha señalado ALONSO RODRIGO⁴⁴, el exigir una dotación tan alta, puede llevar a potenciar a las SL con mejores resultados, que pueden permitirse reservar una cuarta parte de sus beneficios, perjudicando a aquéllas que tienen márgenes más ajustados.

En tercer lugar, el requisito es inadecuado asimismo por la falta de relación con el elemento fundamental de la incentivación de la sociedad laboral: la función social que ésta posee como creadora de empleo de calidad y de participación de los trabajadores en la empresa⁴⁵. Objetivo que no resulta más cercano con el incremento del porcentaje de dotación a una reserva financiera.

Por otra parte, la dotación a la Reserva especial prevista en la propuesta, sí podría resultar relevante a efectos fiscales:

En efecto, en primer lugar, dicha dotación sirve para garantizar que la liquidez proporcionada por los beneficios fiscales no se destina a dividendo, sino que se reinvierte en la propia sociedad, facilitando su autofinanciación. Debe tenerse en cuenta que precisamente facilitar la autofinanciación es uno de los objetivos, tanto del régimen de beneficios fiscales, como de la propia obligatoriedad del Fondo. Es cierto que en estas sociedades existe más riesgo de descapitalización, precisamente por el hecho de que los socios son, en su mayoría, trabajadores de la empresa; pero no resulta proporcionada una dotación del 25% de los beneficios durante toda la vida de la sociedad; es más adecuada la dotación de un 10% hasta que se alcance la cifra del capital social.

En segundo lugar, en cuanto que Reserva total o parcialmente afectada a la facilitación del acceso de los trabajadores al capital, supone, por un lado, una pérdida patrimonial para los socios; por otro, un sistema de participación financiera de los trabajadores que debe ser incentivado. Por ello, puede constituirse válidamente en requisito para incentivos fiscales al funcionamiento de la sociedad que estén estructurados de acuerdo con los mismos objetivos. Ya que por un lado, implica una carga para la sociedad; por otro, tiende a la consecución de objetivos de política social. Por lo tanto, este requisito se adiciona para el disfrute de los beneficios fiscales en el Impuesto sobre Sociedades. Se sustituye pues la dotación del 25% por el cumplimiento de lo dispuesto en el proyectado art. 12: una dotación del 10% de los beneficios hasta alcanzar la cifra del capital social.

⁴⁴ En *Fiscalidad...*, op.cit., pág.225.

⁴⁵ En el mismo sentido, ALONSO RODRIGO,E. *Fiscalidad...*, op.cit. pág. 225.

Así, la propuesta sería, para el apartado B) del art. 20, la siguiente:

“Art. 17. Requisitos para disfrutar de los beneficios fiscales.

...

2. Para los beneficios previstos en el apartado 3 del art. 18, será necesario, además, haber constituido la Reserva especial regulada en el art. 12 y haber realizado las dotaciones allí previstas.

Además, se añade, como indicábamos, un tercer grupo de requisitos para disfrutar del tipo de gravamen del 20%, relacionados con la afectación de una parte de la Reserva Especial a la finalidad de facilitar el acceso de los trabajadores al capital social. En efecto, se exige que la sociedad tenga un plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores, y que se destine como ayuda para dicha adquisición, al menos, el 25% de la Reserva, nutrida, no sólo por el 10% de los beneficios, sino asimismo por el importe de los beneficios fiscales antes descritos. Ello significa que la sociedad destinaría a participación de los trabajadores en los beneficios, en forma de participación diferida en el capital, al menos, el 2,5% de sus beneficios. Y que dicho importe constituiría en su día un porcentaje equivalente al 25% del capital social originario. Cantidad que los socios entregan gratuitamente a los trabajadores indefinidos.

Desde nuestro punto de vista, ello debe ser incentivado, especialmente porque las instituciones comunitarias aconsejan reiteradamente estimular fiscalmente este tipo de sistemas, y en especial en las PYME y en las empresas de la Economía social.

En este sentido, resulta especialmente relevante la Comunicación de la Comisión relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores, emitida en julio de 2002⁴⁶. En ella, la Comisión toma nota de las ventajas de la participación financiera de los trabajadores, puesta de manifiesto por la experiencia estadounidense⁴⁷ y señalada en varios estudios llevados a cabo para la Comisión, preparatorios del propio proceso de consulta⁴⁸. Es más, lo considera un factor de la consecución de los objetivos de Lisboa,

⁴⁶ COM (2002) 0364 final

⁴⁷ Sobre la utilización de los sistemas ESOP en Estados Unidos, Gran Bretaña y Japón (ver MERCADER UGUINA, J. *Modernas tendencias en la ordenación salarial*, Pamplona, Aranzadi, 1996, pág. 215-218.)

⁴⁸ VAN DEN BUCKLE (2000) “Una perspectiva empresarial de la participación financiera en la UE: ventajas y obstáculos”; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (2001a) *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU*, (2001b) *Employee share ownership and profit-sharing in the EU*.

aumentando la rentabilidad de las empresas y la motivación y calidad del trabajo, y señala con qué **otras iniciativas comunitarias** establece sinergias:

En general, mejora la productividad, la cohesión social y las normas sociales, con lo que enlaza con las políticas de empleo⁴⁹. En ese marco, facilita y mejora la responsabilidad social de las empresas⁵⁰. Pero también desarrolla los mercados de capitales y el capital-riesgo⁵¹. Asimismo, incide en la modernización en la organización del trabajo, lo que contribuye a mejorar la competitividad⁵². Pero sobre todo se inserta en la Estrategia europea de Empleo y Directrices para el Empleo, y ello en dos de sus pilares⁵³: Adaptabilidad, porque favorece la adaptación de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos; y Espíritu de empresa: ya que estimula la financiación de las empresas y el espíritu empresarial de los trabajadores.

Ahora bien, la aportación más importante de la Comunicación consiste en que sienta los **principios generales** que deberán informar el futuro desarrollo de las técnicas de participación financiera, principios basados en el consenso de las partes implicadas y consultadas⁵⁴. En esa línea, debe tenerse en cuenta que el sistema cumpliría con los principios enumerados en la Comunicación de la Comisión de 2002: Es voluntario para la empresa ya que constituye un requisito para el acceso a un régimen fiscal

⁴⁹ Así lo pone de manifiesto la Comunicación de la Comisión de junio de 2001 “Un marco para invertir en la calidad” (COM (2001) 313).

⁵⁰ Libro Verde de la Comisión “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (COM (2001) 366).

⁵¹ Así se reconoce en la Comunicación de la Comisión “El capital de riesgo: clave de la creación de empleo en la Unión europea” (SEC (1998) 552)

⁵² Libro Verde “Cooperación para una nueva organización del trabajo” (COM (97) 128

⁵³ En el Consejo Europeo de Luxemburgo (noviembre 1997) se gestó la “Estrategia coordinada para el Empleo”. Se establecen por primera vez las directrices sobre políticas de empleo basadas en 4 pilares: **1)** fomento del espíritu empresarial: Facilitar la creación de empresas y de empleo: “Hay que fomentar el espíritu de empresa: hay que animar y ayudar a las personas que crean nuevas empresas o que van a contratar personal. Ello exige reformar el régimen fiscal, reducir los trámites burocráticos y formar al empresariado, sobre todo en la pequeña empresa. Deben adoptarse políticas que impulsen el empleo del sector de los servicios y de las organizaciones de la “economía social”; **2)** desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores; **3)** desarrollo de la adaptabilidad de las empresas a los cambios producidos en el mercado de trabajo y a las nuevas tecnologías: Concebir nuevos métodos de trabajo más flexibles que concilien la seguridad y la flexibilidad laborales: “Las empresas competitivas precisan métodos modernos y flexibles para hacer frente a la evolución de la economía y, al mismo tiempo, ofrecer seguridad a sus trabajadores. Las reformas y los acuerdos entre los interlocutores sociales deben abrir paso a nuevas formas de empleo y a métodos innovadores de organización del trabajo. Es preciso facilitar y abaratar las inversiones empresariales en formación del personal.” Se inserta en la política de innovación, en el concepto de “innovación organizativa y en el modelo de empresa”, Comunicación de la Comisión “Política de la innovación: actualizar el enfoque de la Unión en el contexto de la estrategia de Lisboa”, (COM (2003) 112 final), de 11 marzo 2003; **4)** reforzamiento de las políticas de igualdad de oportunidades.

⁵⁴ Estos 8 principios son claramente explicados en el trabajo de la Fundación europea para la mejora de la calidad de vida y las condiciones laborales, McCATNEY, J. “Financial participation in the EU: indicators for benchmarking”, *Oficina de publicaciones de la Comunidad Europea*, Luxemburgo, 2004.

determinado. También para los trabajadores, que pueden adquirir acciones o no, a su voluntad. Está abierto a todos los trabajadores indefinidos, a tiempo completo o parcial y de todas las categorías. La condición de indefinido no resulta discriminatoria, ya que existe una razón fundamentadora: en efecto, dado que no se trata únicamente de un sistema “retributivo” sino de un acceso real a la propiedad de la empresa y a la gestión de la misma, el carácter indefinido del contrato asegura que resulte rentable para trabajador y sociedad la inversión.

Además, como indicábamos, tanto la Comisión como el Consejo y el Parlamento europeo, con base en numerosos informes que señalaban las específicas dificultades de las PYME para implantar sistemas de participación financiera de los trabajadores- en especial aquellos que consisten en participación en el capital – insisten en recomendar especialmente la erosión de estas dificultades a través, entre otros mecanismos, de incentivos fiscales específicos.

Efectivamente, ya en la Recomendación del Consejo el 27 de julio de 1992⁵⁵, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital) , entre las recomendaciones que el Consejo realizaba a los estados miembros (EEMM), se encontraba la de que consideraran “...la posibilidad de conceder estímulos tales como incentivos fiscales u otras ventajas financieras, para fomentar la introducción de determinadas fórmulas de participación;...”. Asimismo, en el punto 10 del Anexo de la Recomendación se hacía eco de las dificultades de las PYME para adoptar estos planes, recomendando que se evitaran las fórmulas legales complejas⁵⁶. En esta misma línea se pronuncia posteriormente la Comisión, en su Comunicación de 2002, así como el Consejo Económico Social Europeo (CESE) y el Parlamento europeo⁵⁷.

⁵⁵ 92/443/CEE

⁵⁶ ANEXO. 10 Dimensión de las empresas: a) Las pequeñas y medianas empresas deberían disponer de posibilidades suficientes para poder aplicar fórmulas de participación financiera; en particular, es preciso garantizar que no haya demasiadas cargas administrativas y que los requisitos financieros mínimos, si son necesarios, no sean demasiado elevados;..., c) La dimensión de las empresas puede condicionar también la elección de la fórmula más adecuada. 11. Complejidad: deberán evitarse las fórmulas de participación complejas.”

⁵⁷ La Comunicación también se hace eco de los problemas específicos de las pequeñas y medianas empresas, abordando en su apartado 5.3 la problemática de las PYMES. Indica así, que los inconvenientes de la mayoría de sistemas estibarían en que “...a menudo el coste y complejidad administrativa del desarrollo de estos sistemas resultará excesivo para las pequeñas empresas. Teniendo en cuenta el limitado número de trabajadores de las PYME, los costes (fijos) de este procedimiento también pueden parecer desproporcionados respecto a sus posibles beneficios.” Tanto el CESE, en Dictamen sobre la Comunicación, de 26 de febrero de 2003, como el Parlamento Europeo, consideran adecuadas las iniciativas adoptadas por la Comisión, y apoyan los principios esbozados por ésta.

Y este es el objetivo de esta concreta propuesta. El apartado se articularía así:

“Art. 17. Requisitos para disfrutar de los beneficios fiscales.

...

3. Adicionalmente, para la aplicación del tipo de gravamen previsto en el apartado 4 del art. 18, la sociedad deberá acordar, en sus Estatutos, que el 25% de dicho fondo, una vez alcanzada dicha cifra deberá destinarse a facilitar el acceso de los trabajadores que así lo deseen al capital social, de acuerdo con un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores. Este objetivo podrá conseguirse tanto mediante ampliaciones de capital, como con contribuciones realizadas por la sociedad de una parte del precio de adquisición de las acciones o participaciones por el trabajador.

En todo caso, la aportación de la sociedad no debe superar el 50% de la inversión total realizada por el trabajador para la adquisición de dichas acciones o participaciones.”

Se añade un nuevo artículo 19 “Beneficios fiscales de los trabajadores y socios inversores”

Se prevé asimismo incentivar la inversión realizada por promotores y trabajadores en la adquisición de acciones y participaciones de la sociedad, beneficiando directamente dicha inversión. Estos beneficios se coordinan con los ofrecidos a la sociedad laboral, y su idea-fuerza es facilitar el acceso de los trabajadores al capital social, así como fomentar la financiación de la sociedad por sus empleados, favoreciendo asimismo el ahorro empresarial y la formación de patrimonio por los trabajadores. Así pues se favorecen las distintas formas de inversión del trabajador en la sociedad laboral que supongan, inmediatamente o de forma diferida, el acceso al capital social.

En esta línea, se propone establecer las siguientes cláusulas:

En primer lugar, el no cómputo como **retribución en especie** de la adquisición de acciones o participaciones de la sociedad laboral otorgadas por ésta, o títulos por los que pueda accederse al capital de forma gratuita o por precio inferior al de mercado.

Aunque dicho régimen está previsto, como hemos visto, con carácter general, en el art. 46 del TRLIRPF, consideramos conveniente trasladarlo a la ley 4/1997, en la

Asimismo, señalan la necesidad de tener en cuenta las especificidades de las PYME, recomendando el Parlamento a los EEMM que fomenten modelos de participación factibles en éstas.

medida en que no parece adecuado que se apliquen a las sociedades laborales los requisitos y límites allí previstos, sino los específicos de las sociedades laborales. Así, los requisitos serían: que se insertara en un sistema general de retribución, y que no se vulneraran los límites a los porcentajes de participación marcado en la normativa reguladora específica de estas sociedades. Asimismo, y para mantener la neutralidad, se establece el mismo límite previsto en general en dicho precepto: 12.000 euros en cada ejercicio.

Con estos mismos requisitos, también se establece la **exención de las cantidades** percibidas de la sociedad para la adquisición de los mismos títulos. Esta previsión resulta lógica para mantener un régimen coherente y neutral en la forma en que la sociedad facilita el acceso a los trabajadores al capital social, y es además necesaria si se quiere incentivar que la sociedad pueda financiar, no sólo la suscripción de capital por los trabajadores mediante ampliación, sino la adquisición de acciones o participaciones a otros socios, favoreciendo así la transmisión de la empresa.

A pesar de lo lógico de la previsión, esta exención de la renta obtenida en forma líquida constituiría una novedad de nuestro ordenamiento, que sólo prevé la no calificación de retribución en especie para la entrega de acciones. No constituye, sin embargo, una novedad en los países de nuestro entorno; muy al contrario, constituye un tratamiento muy común.

Así, en Gran Bretaña, el sistema SAYE (save as you earn) es un plan de ahorro para la compra de opciones, con una *prima* abonada por la empresa, y con un período de retención. El dinero retenido está libre de impuestos. La acción se adquiere con un descuento de hasta el 20%. No se pagan impuestos por el trabajador ni por la prima abonada, ni por la recepción de la opción, ni por su ejercicio. En el esquema SIP⁵⁸, basado en la entrega de acciones, las mismas son adquiridas por un Fondo externo, financiado con

⁵⁸ SIP (entrega de acciones broad-based). Tiene que estar abierto a todos los trabajadores con más de un período no superior a 18 meses. Funciona con un Fondo externo, residente en UK, que se nutre de (separada o conjuntamente):

- Hasta 3.000 libras de acciones gratuitas abonadas por la empresa, libres de impuestos y de seguridad social (tanto para el trabajador como para la empresa) .
- Hasta 1.500 libras del salario antes de impuestos del trabajador, que será usado para comprar acciones “de trabajo”, y que no se someterá a impuestos ni seguridad social.
- El empresario puede dar también hasta 2 acciones gratuitas por cada acción “de trabajo”.

El trabajador, por tanto, puede adquirir acciones de 3 formas: compra directa de acciones “de trabajo”, recepción de acciones gratuitas, o acciones “correspondientes” por cada una que compren. Una vez el trabajador ha adquirido las acciones, hasta 1.500 libras por empleado al año de dividendos pueden ser reinvertidas en comprar más acciones, estando libre de impuestos. Estas son conocidas como

aportaciones de los trabajadores, y contribuciones de la empresa, asimismo libres de impuestos. También en **Irlanda**, en el APSS (approved profit sharing scheme), que es un plan de participación en beneficios que se dirige a todos los empleados, tiene que haber una contribución de la empresa. Los empleados tienen la opción de coger la participación en efectivo (sujeta a impuesto y a retenciones) o en acciones de la sociedad, en cuyo caso no está sometida a impuestos.

En Francia, las **aportaciones realizadas a la reserva especial de participación** (RSP) previstas en el *Code du Travail* son gasto deducible para la empresa, y también están exentas para el empleado, si se bloquean durante 5 años. Si sólo está retenido por la empresa durante 3 años, puede deducirse la mitad. Lo mismo ocurre con las cantidades abonadas a los trabajadores por el *interéssement*, con las mismas condiciones.

En segundo lugar, la **deducción de un 15% en la cuota del IRPF** por las cantidades invertidas para la adquisición o suscripción de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad, o por los promotores de la misma. Entre estas cantidades no se incluirían, lógicamente, ni las derivadas del desempleo en su modalidad de pago único que hayan resultado exentas, ni las eventuales contribuciones que pueda haber hecho la sociedad laboral a la adquisición o suscripción y que no serán consideradas retribución en especie en la base imponible del trabajador.

La mayoría de los sistemas europeos de incentivación de la participación del trabajador en el capital social establecen beneficios fiscales para la inversión realizada por el trabajador. Ahora bien, normalmente estos beneficios consisten en la exención de IRPF y seguridad social de las cantidades aportadas por éste, como hemos indicado. ¿Por qué, sin embargo, hemos optado por un régimen de deducción del 15%, que puede resultar menos favorecedor, dependiendo del tipo de gravamen aplicable al trabajador? Claramente, por su sencillez. Los sistemas que exoneran de renta al trabajador por la inversión en acciones de la empresa en realidad lo hacen a las aportaciones de éste a un fondo en el que el dinero se bloquea durante un tiempo, gestionado por la empresa o por terceros, y que sirve asimismo de financiación de la sociedad durante el tiempo de retención. La cantidad aportada se detrae del salario del trabajador por la propia empresa, a modo de “retención a cuenta” voluntaria y consentida.

“acciones de dividendo”. Hay un período de retención de entre 3 y 5 años desde que se adjudican las acciones.

La empresa, puede deducir de su BI: a) Los costes de organizar y mantener el plan; b) El salario bruto colocado por los trabajadores en el Fondo para comprar acciones “de trabajo”; c) El valor de mercado de las acciones gratuitas abonadas al Fondo; d) Un importe equivalente a los pagos hechos por la empresa al Fondo para que éste compre acciones de la empresa.

En Gran Bretaña, en el esquema SIP, el trabajador, puede adquirir acciones de 3 formas: compra directa de acciones “de trabajo” mediante aportaciones de su salario antes de impuestos y de seguridad social, recepción de acciones gratuitas, o acciones “correspondientes” por cada una que compren. Una vez el trabajador ha adquirido las acciones, hasta 1.500 libras por empleado al año de dividendos pueden ser reinvertidas en comprar más acciones, estando libres de impuestos. Estas son conocidas como “acciones de dividendo”.

En Irlanda se establece un sistema parecido: al APSS (approved profit sharing scheme), se le puede añadir el “Salary foregone”, que son contribuciones del trabajador al Fondo hasta el límite de la aportación del empresario, libres de impuestos.

En Francia, las contribuciones de los trabajadores normalmente derivan de su participación en los beneficios (aunque pueden ser adicionales) y su exención se condiciona a su bloqueo en un Fondo de ahorro de la empresa. Constituye así un sistema de ahorro empresarial (PEE), que facilita el acceso al accionariado de los asalariados y permite reforzar los fondos propios de las empresas. El Fondo de ahorro puede recibir: a) Contribuciones voluntarias de los trabajadores, normalmente de la participation o del interessement (hasta un 25% del salario bruto) ; b) Participación de las empresas, libre de impuestos y seguridad social (“abondement”); c) Acciones ofrecidas por la empresa a sus empleados con un 20% de descuento. Para estar libre de impuestos las acciones deben permanecer 5 años en el Fondo.

El sistema tiene claras ventajas, pero dos claros inconvenientes: su complicación y su coste. En efecto, los sistemas muy complejos y perfectos de participación – como los sistemas basados en fondos externos a la empresa, etc.- resultan muy caros de establecer, y aunque se incentiven fiscalmente, los costes normalmente superarán las ventajas fiscales⁵⁹. Los distintos informes sobre la participación financiera de los trabajadores han concluido en que el tamaño de la empresa es importante para cualquier sistema de participación, pero más intensamente para los de participación en el capital que para aquellos que suponen únicamente participación en los beneficios en forma de dinero efectivo, precisamente por dichos costes.

En efecto, la constitución de dicho Fondo o Reserva requiere de control externo en orden a garantizar lo que, a todos los efectos, constituye un préstamo de los trabajadores. Esta es una de las razones, como hemos visto, que han obstaculizado el uso de planes de participación en el capital en el caso de las PYME. Si tenemos en cuenta que las sociedades laborales, en su mayoría, constituyen pequeñas o

⁵⁹ Así lo pone de manifiesto POUTSMA,E. “Recent developments in financial participation within the European Union”,op.cit. , pág. 9.

microempresas, parece razonable establecer sistemas lo más sencillos y baratos posible. Tampoco es un sistema totalmente original: también en Alemania, el legislador incentiva las cantidades invertidas por los trabajadores de rentas bajas en acciones de sus empresas, con una deducción en la cuota del impuesto que oscila entre el 15-20%.

Por otra parte, para incentivar el ahorro de los trabajadores transformable en participación en el capital, se puede utilizar el instrumento de la **cuenta-ahorro empresa**, ya utilizado para la Sociedad Limitada Nueva Empresa, e introducida por el Decreto-Ley 2/2003, de 25 de abril, de medidas de reforma económica. Las cantidades allí depositadas darían lugar a la misma deducción, siempre que tras el transcurso de un tiempo razonable, se invirtieran, bien en participación en el capital social, bien en títulos transformables en capital, como bonos convertibles, u opciones sobre acciones. Se trataría, por otra parte, de un sistema similar al esquema implantado en Irlanda a partir de 2001 (“Saving scheme”), que beneficia fiscalmente las cantidades depositadas en Entidades de crédito destinadas a la compra de acciones de la sociedad empleadora, otorgando una deducción en la cuota del impuesto del 25% de las cantidades depositadas. Constituye asimismo una alternativa a los sistemas de ahorro empresarial operantes en UK, Irlanda o Francia.

Se propone así un régimen similar a la cuenta-ahorro empresa de la Sociedad Limitada Nueva empresa. Desde nuestro punto de vista, si resulta justificada, por la política de estímulo a la creación de empresas, su aplicación a dicha Sociedad, con más motivo a la Sociedad laboral, que además, por su idiosincrasia, cumple objetivos importantes de productividad y cohesión social.

Por otra parte, se introducen ciertas diferencias en el régimen concreto:

En primer lugar, se aplica la deducción no sólo a las cantidades depositadas en la cuenta-ahorro, sino a las efectivamente satisfechas (no ahorradas para el futuro) en los fines de dicha cuenta: la adquisición de títulos habilitantes para acceder al capital social. Desde nuestro punto de vista, el régimen actual de la cuenta-ahorro empresa de la SLNE desincentiva la inversión efectiva, y estimula el diferimiento de dicha inversión empresarial.

En segundo lugar, la cuenta-ahorro tiene un plazo superior: 5 años. Ello es, no sólo por unificar plazos en la medida de lo posible, sino sobre todo para facilitar la posibilidad de que existan títulos disponibles que permitan acceder al capital social, cuestión que no depende del trabajador. Por ello mismo, se hace equivalente a la

adquisición o suscripción de acciones o participaciones cualquier otro título que suponga una futura adquisición. Dependerá en gran parte de la política de la sociedad concreta poder acceder a este medio de financiación por parte de los trabajadores, incentivado fiscalmente.

En tercer lugar, no se establecen los requisitos previstos para la actividad de la SLNE en los primeros años, dado que la calificación de laboral de la sociedad ya garantiza suficientemente, en nuestra opinión, su realidad y su no utilización como mera forma de conseguir la deducción. Calificación que, además, debe mantenerse durante 5 años.

En lo demás (límites de base de la deducción, porcentaje, etc) se ha intentado mantener la misma regulación en aras de la simplicidad y la neutralidad.

Propondríamos un nuevo artículo, el 19, que recogiera los beneficios fiscales a los trabajadores y socios inversores en la sociedad. Este sería del siguiente tenor:

“Art.19. Beneficios fiscales de los trabajadores y socios inversores.

1. No se considerará retribución en especie la entrega a trabajadores con contrato indefinido de acciones o participaciones de la sociedad, o de otros títulos que supongan acceso futuro al capital social, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, siempre que cumplan los requisitos enumerados en el art. 17.3 de esta ley y no excedan de 12.000 euros en un mismo ejercicio.
2. En los mismos términos del apartado anterior, tampoco estarán sujetos al Impuesto sobre la Renta del trabajador las cantidades abonadas por la Sociedad Laboral para contribuir a la adquisición de los títulos mencionados en dicho apartado.
3. Deducción por inversiones en el capital de la sociedad.
 - a) Las cantidades efectivamente satisfechas durante el ejercicio por el trabajador indefinido de una sociedad laboral para la adquisición o suscripción de participaciones en el capital de ésta, o títulos que supongan acceso futuro a dicha participación, darán lugar a una deducción en la cuota del 15% de su importe. Para la base de esta deducción, no se tendrán en cuenta las cantidades aportadas por la propia sociedad.
 - b) La misma deducción del apartado anterior se aplicará al promotor de una sociedad laboral por las cantidades satisfechas para su constitución. No se incluirán en la base de la deducción las cantidades exentas por constituir prestaciones por desempleo en pago único, ni las subvenciones recibidas.

En ambos casos, las acciones o participaciones en el capital deberán mantenerse en el patrimonio del inversor durante un plazo mínimo de 5 años.

4. Deducción por cuenta ahorro-empresa.

Los contribuyentes enumerados en el apartado anterior podrán aplicar la deducción a las cantidades depositadas en entidades de crédito, separadas de cualquier otro tipo de imposición, destinadas a la constitución de la sociedad, o a la adquisición de acciones o participaciones, de otros títulos que supongan acceso futuro al capital social.

1º La deducción se condiciona al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La base máxima de esta deducción será de 12.000 euros anuales, constituida por las cantidades depositadas en cada ejercicio,
- b) Cada contribuyente sólo podrá mantener una cuenta-ahorro empresa,
- c) Las cuentas ahorro-empresa deberán identificarse en los mismos términos que los establecidos para las cuentas ahorro-vivienda.

2º Se perderá el derecho a la deducción:

- a) Cuando el contribuyente disponga de cantidades depositadas en la cuenta ahorro-empresa para fines diferentes de los previstos en esta ley. En caso de disposición parcial, se entenderá que las cantidades dispuestas son las primeras depositadas.
- b) En el caso de constitución, cuando la sociedad laboral perdiera su calificación de tal antes de 5 años desde su inscripción en el Registro mercantil.
- c) Cuando se transmitan los títulos en un plazo inferior al mínimo establecido en el apartado anterior.
- d) Cuando transcurran 5 años sin que se empleen los fondos para los fines previstos.

5. Pérdida del derecho a la deducción.

En el caso de pérdida sobrevenida del derecho a la deducción regulada en los dos apartados anteriores, por incumplimiento de los requisitos, el contribuyente estará obligado a sumar a la cuota líquida estatal y a la cuota líquida autonómica o complementaria devengadas en el ejercicio en que se hayan incumplido los requisitos las cantidades indebidamente deducidas, más los intereses de demora a que se refiere el artículo 26.6 de la Ley 58/2003, General Tributaria.”

MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Modificación del artículo 21 Encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social.

Se establece la libertad de opción de cotización al régimen de la Seguridad Social para todos los trabajadores socios, permitiendo la libre elección a través de la voluntad social recogida en los estatutos sociales, sujeta además a las condiciones de permanencia en el régimen de cotización elegido y trámites exigidos para su cambio, en

su caso, que establezca la normativa vigente en la materia. La progresiva equiparación de prestaciones de trabajadores socios de sociedades cooperativas cuya relación no es laboral sino societaria, a las correspondientes a trabajadores por cuenta ajena encuadrados en el régimen general tales como, la prestación por desempleo, expedientes de regulación de empleo de suspensión temporal y rescisión de contratos, socios trabajadores con relación laboral por tiempo determinado, entre otras, y el anuncio de que los trabajadores autónomos podrán beneficiarse en determinadas condiciones de la prestación por desempleo, motivan fundadamente el replanteamiento de la vigente regulación del encuadramiento de los trabajadores socios de las sociedades laborales. Así pues, todos los trabajadores socios, aun cuando formen parte del órgano de administración (situación deseable a incentivar), no deben incurrir en un tratamiento discriminatorio desfavorable por ser socios que asumen responsabilidades adicionales a las puramente laborales, respecto del resto. En consecuencia, pierde fuerza el planteamiento mantener la figura del “asimilado al régimen general”.

La libre opción entre el régimen general (RG) y el régimen especial de trabajadores autónomos (RETA), no afecta al carácter de dependencia que los trabajadores tienen respecto de la sociedad, sino únicamente al sistema de cotización y de prestaciones que, aunque mayoritariamente las sociedades laborales optan por el primero, existen determinados supuestos en que los socios pueden considerar más conveniente para el desarrollo de su proyecto empresarial optar por el segundo. Visto el panorama de apoyo al trabajo autónomo, y el espíritu abierto de las normas que el gobierno está promoviendo para apoyar el emprendimiento en sus más variadas formas, no se aprecia inconveniente para no implantar la libre opción de régimen de cotización.

REDACCIÓN ACTUAL

Artículo 21. Encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social..

1.- Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro del límite establecido en el artículo 5 de la presente Ley, y aún 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, cuando esta contingencia estuviera prevista en dicho Régimen, y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial.

2.- Dichos socios trabajadores se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con

exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, en los siguientes supuestos:

a) Cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial.

b) Cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, estén vinculadas a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

3.- No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, los socios trabajadores estarán incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan alcance, al menos, el cincuenta por ciento, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares

NUEVA REDACCIÓN

ART.20. Encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social

Los socios trabajadores de las sociedades laborales, aun cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, y perciban o no retribución por el ejercicio de las mismas, disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social pudiendo optar la Sociedad, a través de sus Estatutos, entre el régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena o el régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia que corresponda en función de su actividad.

Modificación del art. 7 TRLIRPF (Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas)

Por último, se propone la reforma del art. 7 LIRPF, eliminando el límite para la exención de la **capitalización del desempleo** en su modalidad de pago único, cuando se invierte en una sociedad laboral. No parece lógico establecer límites fiscales a la inversión, cuando la política de fomento de creación de PYMES establece la clara

necesidad de estimular fiscalmente la financiación de éstas, especialmente en los momentos iniciales.

En general, se encuadrarían en la política favorable a la creación y mantenimiento de las PYMEs⁶⁰ las medidas destinadas a incentivar su constitución y puesta en funcionamiento, que hemos descrito, aplicables en los primeros ejercicios fiscales de la sociedad.

Pero en el caso, además, de la constitución de sociedades laborales por destrucción de la empresa de origen de los socios, la exención de la capitalización de la prestación de desempleo se insertaría también en la protección de los trabajadores en las reestructuraciones empresariales, dentro de la política de salvamento de empresas. La Comunicación de la Comisión “Reestructuraciones y empleo- anticipar y acompañar las reestructuraciones para desarrollar el empleo: el papel de la Unión europea⁶¹” establece la inscripción de esta política en la estrategia de crecimiento y empleo, siendo uno de los elementos de esta política la aplicación de las Directrices sobre ayudas de estado en reestructuraciones. Asimismo, considera que en dicha política se debe prestar especial atención a las PYMES, manteniendo la cohesión social. Por ello, la Comisión es muy favorable a las medidas que garantizan la situación de los trabajadores en las reestructuraciones.

Por otra parte, el límite actual resulta, en términos absolutos, francamente bajo. En efecto, como es sabido, la exención, aun parcial, de esta prestación, ha constituido uno de los motivos por los que las sociedades laborales han resultado bastante independientes de la financiación pública para su constitución. Como señala el Libro Blanco de la Economía Social⁶², ésta es una sociedad, dentro de la Economía social, donde no se recurre mucho a la financiación pública. En el momento de su constitución, la mayor parte de la inversión inicial proviene de las aportaciones de los socios (75,3%),

⁶⁰ Véase, en este sentido, el Libro Verde “El espíritu empresarial en Europa”, COM(2003) 27, de 21 enero 2003, Publicaciones de la DG Empresa, Bruselas, 21 de enero 2003.

⁶¹ (COM (2005) 120 final). En el Dictamen del CESE sobre la Comunicación (apartado 4.2.7) se indica que “En el caso de la política sobre competencia se plantea la cuestión de si los instrumentos existentes serán suficientes. Existen cada vez más factores de competitividad que la política de competencia no examina y que son fundamentales; como, por ejemplo, la imposición de las empresas.

En lo relativo a las ayudas estatales, todavía queda mucho camino por recorrer antes de que se anuncie una reforma encaminada a reorientar dichas ayudas a los ámbitos que más contribuyen al crecimiento y el empleo. En este contexto, el Comité destaca que será preciso prestar mayor atención a la relación existente entre las ayudas estatales, las reestructuraciones y las deslocalizaciones de la producción. Es preciso que las normativas en materia de ayudas estatales sigan siendo no discriminatorias y que se continúe fomentando la cohesión social.”

⁶² págs. 75, 567 y 568,

y dentro de éstas, el 28,3% de la prestación por desempleo. Este ha constituido, seguramente, uno de los mecanismos más incentivadores de la creación de sociedades laborales⁶³. Además, la exención en el IRPF de estas cantidades promueve la posibilidad de aumentar la inversión en el momento de inicio de la empresa.

Desde nuestro punto de vista, en la medida en que constituye una inversión productiva y dirigida al autoempleo, y no un gasto destinado a la satisfacción de necesidades o aficiones personales, el establecimiento de un límite no tiene sentido por razones de progresividad.

Por otra parte, debe recordarse que la mayoría de regímenes europeos establecen la exención en el IRPF de las cantidades invertidas en el ejercicio para la adquisición de acciones de la empresa empleadora. Si bien es cierto que en muchos casos se establecen límites, no lo es menos que en gran parte, dichos límites tienen la finalidad, por un lado, de garantizar la propia situación del trabajador, evitando esquemas impulsados por la sociedad con el fin de asegurarse una financiación excesiva por parte del trabajador; por otro, no incentivar adquisiciones de acciones, que por su importe, significan inversiones patrimoniales que sólo pueden permitirse las rentas más altas.

Ahora bien, el caso aquí es diferente, puesto que, para empezar, la cantidad no se corresponde con la renta habitual del sujeto, ni con su nivel de ingresos, constituyendo una prestación extraordinaria cuya medida no depende únicamente del salario *ganado hasta entonces*, sino asimismo, del tiempo que ha durado la relación laboral. Y para acabar, su destino no es una inversión patrimonial que asegure una renta adicional, sino el propio autoempleo que constituye, con toda probabilidad, su fuente de ingresos principal y de la que dependerá su propia subsistencia, al menos de forma independiente, en la mayoría de los supuestos.

“Art. 7. Rentas exentas.

Estarán exentas las siguientes rentas:

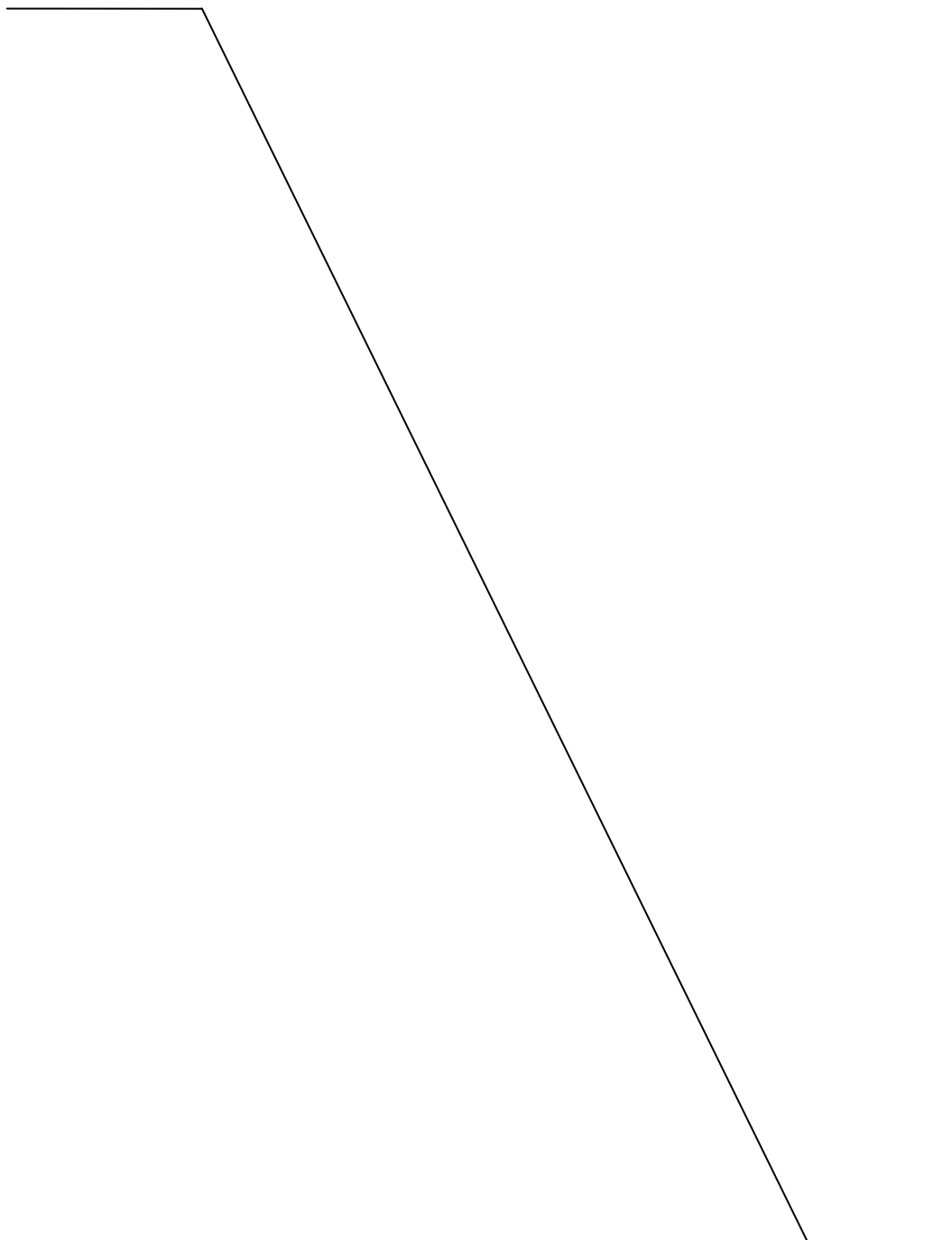
....

n) Las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, ~~con el límite de 12.020,21 euros~~, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en la citada norma.

~~El límite establecido en el párrafo anterior no se aplicará en el caso de prestaciones por desempleo percibidas por trabajadores discapacitados que se conviertan en trabajadores autónomos, en los términos del artículo 31 de la ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.~~

⁶³ También la ESCUELA DE ESTUDIOS COOPERATIVOS, “Situación y perspectivas de las sociedades laborales en España”, Sociedad Cooperativa, nº 9, octubre 2004, págs. 6 y ss. enumera entre sus propuestas: “Sensibilizar a la Administración Pública estatal y a los agentes sociales de la importancia de mantener la capitalización del desempleo en su modalidad de pago único.”

La exención prevista en el párrafo primero estará condicionada al mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años, en el supuesto de que el contribuyente se hubiera integrado en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado, o al mantenimiento, durante idéntico plazo, de la actividad, en el caso del trabajador autónomo.”



TEXTO INTEGRADO
DE LA LEY VIGENTE CON LAS REFORMAS PROPUESTAS

Exposición de motivos

Las sociedades laborales son una realidad empresarial que presenta un balance excelente en crecimiento del número de empresas y en creación de empleo. Constituyen una fórmula de organización económica y de participación de los trabajadores en la empresa, que hacen realidad el mandato recogido en el Artículo 129. 2 de la Constitución española, en el que se indica que los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

El éxito cosechado se ha debido a la utilización por los emprendedores de las sociedades laborales como instrumento jurídico para formalizar su proyecto empresarial, y al compromiso permanente de los poderes públicos con estas formas de hacer empresa, que constituyen un instrumento eficaz de creación y mantenimiento de puestos de trabajo de calidad.

Asimismo, funcionan como un vehículo de participación de los trabajadores en el capital, con las ventajas que ello acarrea, y constituyendo una manifestación atípica de este fenómeno, al reunir tres características diferenciadoras respecto de los instrumentos usuales de participación: La participación se contiene en la propia estructura social, en la propia forma jurídica de la sociedad; constituye, no un simple mecanismo de participación en beneficios, sino una auténtica vía de acceso a la propiedad de la empresa por los trabajadores, lo que la ubica en el sector de la Economía social; se trata de una forma societaria que normalmente constituye una PYME, en el sentido de la definición de la misma realizada por la Comisión europea en su Recomendación de 6 de mayo de 2003. Lo que supone que afrontará los obstáculos que precisamente dicha Comisión ha puesto de manifiesto tienen las PYME para utilizar sistemas de participación de los trabajadores. Dificultades derivadas, por un lado, de lo costoso de estos sistemas; de otro, de que la ausencia de cotización en Bolsa hace difícil la disponibilidad de acciones. Dicha condición, por otra parte, supone que se beneficiará de la política de fomento que la UE desarrolla para este tipo de empresas. Cuestiones ambas a tener en cuenta en el régimen tributario.

Se hace preciso ante los nuevos escenarios legislativos y de evolución de la realidad empresarial, abordar una nueva etapa en que se refuercen los rasgos esenciales de las sociedades laborales, mejorando aspectos jurídicos que favorezcan el carácter “laboral” de estas sociedades, con una visión moderna y actualizada, entroncada con las políticas de la Unión Europea dirigidas a incentivar la participación de los trabajadores en las pequeñas empresas y micro empresas desde el punto de vista más amplio.

En este sentido, el texto considera rasgos esenciales de las sociedades laborales y, en consecuencia, requisitos imprescindibles para su calificación administrativa como “sociedad laboral”, fomentar eficazmente el acceso de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido a la condición de socios; que la mayoría de los derechos de voto estén en poder de los trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido y por último establecer límites a la tenencia de derechos de voto de cada socio individual, a un tercio

del conjunto de los derechos de voto existentes. Siguiendo la pauta de las leyes de 1986 y 1997 se establecen excepciones, entre las que se incluyen como novedad las sociedades de capital riesgo, que, con el mismo criterio, no alcanzarán el 50% de los mismos. El derecho de preferencia en la adquisición de acciones o participaciones sociales se modifica, con el objetivo de favorecer el carácter “laboral” de la sociedad dando mayor relevancia al papel de la sociedad en la transmisión de acciones y participaciones sociales. Igualmente la dotación de la reserva especial tiene un tratamiento concomitante con la transmisión de acciones y participaciones, y con los incentivos fiscales.

Las causas de descalificación se refieren pues a la pérdida de alguno de estos rasgos esenciales.

Por otra parte, se deja a la voluntad social, expresada en los estatutos, determinados aspectos tales como el carácter más abierto o no de la sociedad frente a la participación de socios no trabajadores, con referencia a la libre transmisión o no de las acciones o participaciones en poder de éstos; el encuadramiento en el sistema de la seguridad social de todos los trabajadores socios, sean administradores o no, determinando la opción para todo el colectivo, por el Régimen General o Especial que corresponda por razón de su actividad, o bien optando por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Por último, se establece un régimen de incentivos fiscales que refuerza los rasgos esenciales de las sociedades laborales, régimen de incentivos coherente y adecuado para ayudar a cumplir los objetivos propios de las sociedades laborales, que coinciden con el interés general, expresado en el mandato constitucional del artículo 129-2, las directivas de la Unión Europea de participación de los trabajadores en las empresas y los elementos que caracterizan la responsabilidad social corporativa de las mismas, entre otros fundamentos tenidos en consideración.

CAPITULO I

Régimen societario

Artículo 1. Concepto de «Sociedad Laboral».

1. Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría **de los derechos de voto pertenezcan** a trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley.

2. *En la sociedad laboral, ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte de los derechos de voto, salvo que se trate de entidades públicas, sociedades de capital riesgo y entidades*

no lucrativas, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 por 100.

3. En los supuestos de trasgresión de los límites que se indican, la sociedad estará obligada a acomodarse a la Ley en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquellos.

Artículo 2. Competencia administrativa.

1. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de funciones y servicios, el otorgamiento de la calificación de «Sociedad Laboral», así como el control del cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley y, en su caso, la facultad de resolver sobre la descalificación.

2. La calificación se otorgará previa solicitud de la sociedad, a la que acompañará la documentación que se determina reglamentariamente.

En todo caso, las sociedades de nueva constitución aportarán copia autorizada de la correspondiente escritura, según la forma que ostente, en la que conste expresamente la voluntad de los otorgantes de fundar una Sociedad Laboral. Y si la sociedad es preexistente, copia de la escritura de constitución y, en su caso, de las relativas a modificaciones de Estatutos, debidamente inscritas en el Registro Mercantil, así como certificación literal de este Registro sobre los asientos vigentes relativos a la misma, y certificación del acuerdo de la Junta General, favorable a la calificación de Sociedad Laboral.

Artículo 3. Denominación social.

1. En la denominación de la sociedad deberá figurar la indicación «Sociedad Anónima Laboral» o «Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral» o “Sociedad Limitada Laboral”, o sus abreviaturas SAL o SLL, según proceda.

2. El adjetivo «laboral» no podrá ser incluido en la denominación por sociedades que no tengan la calificación de «Sociedad Laboral».

3. La denominación de laboral se hará constar en toda su documentación, correspondencia, notas de pedido y facturas, así como en todos los anuncios que haya de publicar por disposición legal o estatutaria.

Artículo 4. Registro administrativo de Sociedades Laborales.

1. A efectos administrativos se crea en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un Registro de Sociedades Laborales, en el que se harán constar los actos que se determinen en esta Ley y en sus normas de desarrollo, todo ello sin perjuicio de las competencias de ejecución que asuman las Comunidades Autónomas.

2. La sociedad gozará de personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro Mercantil, si bien, para la inscripción en dicho Registro de una sociedad con la calificación de laboral deberá aportarse el certificado que acredite que dicha sociedad ha sido calificada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o por el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma como tal e inscrita en el Registro Administrativo a que se refiere el párrafo anterior.

La constancia en el Registro Mercantil del carácter laboral de una sociedad se hará mediante nota marginal en la hoja abierta a la sociedad, en la forma y plazos que se establezcan reglamentariamente, con notificación al Registro Administrativo.

3. La obtención de la calificación como laboral por una sociedad anónima o de responsabilidad limitada no se considerará transformación social ni estará sometida a las normas aplicables a la transformación de sociedades.

4. La sociedad laboral deberá comunicar periódicamente al Registro administrativo las transmisiones de acciones o participaciones mediante certificación del libro-registro de acciones nominativas o del libro de socios.

5. El Juez que conozca de la impugnación de algún acuerdo social que afecte a la composición del capital o al cambio de domicilio fuera del término municipal, pondrá en conocimiento del Registro de Sociedades Laborales la existencia de la demanda y las causas de impugnación, así como la sentencia que estime o desestime la demanda.

6. El Registro Mercantil no practicará ninguna inscripción de modificación de estatutos de una sociedad laboral, que afecte a la composición del capital social o al cambio de domicilio fuera del término municipal, sin que se aporte por la misma certificado del Registro de Sociedades Laborales del que resulte, o bien la resolución favorable de que dicha modificación no afecta a la calificación de la sociedad de que se trate como laboral, o bien la anotación registral del cambio de domicilio.

Artículo 5. Capital social y socios.

1. El capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales. En el caso de «Sociedad Anónima Laboral», el desembolso de los dividendos pasivos deberá efectuarse dentro del plazo que señalen los estatutos sociales.
2. No será válida la creación de acciones **o participaciones** de clase laboral privadas del derecho de voto.

Artículo 6. Clases de acciones y de participaciones.

1. Las acciones y participaciones de las sociedades laborales se dividirán en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará «clase laboral» y la segunda «clase general». **La sociedad laboral podrá ser titular de acciones o participaciones de ambas clases.**
2. En el caso de «Sociedad Anónima Laboral», las acciones estarán representadas necesariamente por medio de títulos, individuales o múltiples, numerados correlativamente, en los que, además de las menciones exigidas con carácter general, se indicará la clase a la que pertenezcan.
3. **Cuando los trabajadores con contrato indefinido adquieran acciones o participaciones de la clase general o los demás adquieran de la clase laboral, se procederá a formalizar el cambio de clase por los administradores, sin necesidad de acuerdo de la Junta General. El cambio se realizará por acuerdo del órgano de administración y se inscribirá en el Registro Mercantil mediante certificación de dicho acuerdo.**

Artículo 7. Transmisión voluntaria “inter vivos” de las acciones y participaciones.-

1.- El titular de acciones o participaciones sociales de la clase general, salvo previsión estatutaria en contra, es libre para transmitir las a socios o terceros, y el titular de acciones o participaciones sociales de la clase laboral es libre para transmitir las a trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, sean socios o no.

En ambos casos el transmitente deberá comunicar a la sociedad, por escrito y de modo que se asegure su recepción, el número de acciones o participaciones que se propone transmitir y la identidad del adquirente. La sociedad solo podrá oponerse si con dicha transmisión se superan los límites previstos en el art. 1 de esta Ley. La oposición deberá notificarse en el plazo de 7 días proponiéndose de inmediato a algún socio, tercero o la propia sociedad para que adquieran la totalidad de las acciones o participaciones en el plazo de un mes desde que se comunicó la transmisión proyectada.

2.- En los demás supuestos de transmisión de acciones y participaciones de la clase laboral, el transmitente comunicará además a la sociedad y de manera irrevocable, el precio y las condiciones de la transmisión.

El órgano de administración de la sociedad lo notificará en el plazo de 15 días desde la recepción de la comunicación, a los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido. Los trabajadores no socios podrán adquirirlas en el mes siguiente a la notificación. Transcurrido dicho plazo, si ninguno ha ejercitado este derecho preferente podrán ser adquiridas por los trabajadores socios y en su defecto por la sociedad, en el plazo de 15 días.

3.- Cuando sean varias las personas que ejerciten el derecho de adquisición preferente, las acciones o participaciones se distribuirán entre todos ellos por igual, salvo que los estatutos establezcan otro criterio.

4.- En el caso de que ningún trabajador con contrato por tiempo indefinido, o la sociedad, haya ejercido el derecho de adquisición preferente a que se refiere el apartado 2º, el socio podrá transmitir libremente las acciones o participaciones de

su titularidad, salvo que los estatutos hayan reconocido algún otro derecho preferente de adquisición.

5.- En todo caso, transcurridos dos meses a contar desde la comunicación del propósito de transmisión por el socio sin que nadie hubiera ejercido su derecho de adquisición preferente, quedará libre aquél para transmitir las acciones o participaciones de su titularidad. Si el socio no procediera a la transmisión de las mismas en el plazo de cuatro meses, deberá iniciar de nuevo los trámites regulados en la presente Ley.

Artículo 8. Valor razonable.

El precio de las acciones o participaciones, la forma de pago y demás condiciones de la operación serán, **salvo pacto o previsión estatutaria en contra**, las convenidas y comunicadas al órgano de administración por el socio transmitente.

Si la transmisión proyectada fuera a título oneroso distinto de la compraventa o a título gratuito, el precio de adquisición será el fijado de común acuerdo por las partes, **o el previsto estatutariamente**, y en su defecto, el valor razonable de las mismas el día en que se hubiese comunicado al órgano de administración de la sociedad el propósito de transmitir. Se entenderá por valor razonable el que determine un auditor de cuentas distinto al auditor de la sociedad, designado a este efecto por los administradores.

Los gastos de auditor serán de cuenta de la sociedad. El valor razonable que se fije será válido para todas las enajenaciones que tengan lugar dentro de cada ejercicio anual. Si en las enajenaciones siguientes durante el mismo ejercicio anual, el transmitente o adquirente no aceptasen tal valor razonable se podrá practicar nueva valoración a su costa.

Artículo 9. Nulidad de cláusulas estatutarias.

1. Sólo serán válidas las cláusulas que prohíban la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones sociales por actos «inter vivos», si los estatutos reconocen al socio el derecho a separarse de la sociedad en cualquier momento. La incorporación de estas cláusulas a los estatutos sociales exigirá el consentimiento de todos los socios.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, los estatutos podrán impedir la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones por actos «inter vivos», o el ejercicio del derecho de separación, durante un período de tiempo no superior a cinco años a contar desde la constitución de la sociedad, o para las acciones o participaciones procedentes de una ampliación de capital, desde el otorgamiento de la escritura pública de su ejecución.

Artículo 10. Transmisión forzosa de acciones y participaciones.

1. En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, éste habrá de ofrecer sus acciones o participaciones **en el plazo máximo de tres meses desde la firmeza de la extinción de la relación laboral**, conforme a lo dispuesto en los **artículos 7 y 8. 2º**, y si nadie ejercita su derecho de adquisición, conservará aquél la cualidad de socio de la clase general.

Habiendo quienes deseen adquirir tales acciones o participaciones sociales, si el socio que, extinguida su relación laboral y requerido notarialmente para ello no procede, en el plazo de un mes, a formalizar la venta, podrá ser ésta otorgada por el órgano de administración, **consignando su valor** a disposición de aquél bien judicialmente o bien en la Caja General de Depósitos o en el Banco de España.

2. Los estatutos sociales podrán establecer normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, así como para los supuestos de socios trabajadores en excedencia.

3. En el caso de embargo de las acciones o participaciones de la sociedad o de ejecución de la prenda constituida sobre las mismas, se estará a lo previsto en el art. 31 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, con la particularidad de que las notificaciones se hagan también a los trabajadores no socios con contrato indefinido, y que el derecho de subrogación previsto pueda ejercitarse por quienes tengan conforme a los estatutos un derecho de adquisición preferente.

Artículo 11. Transmisión «mortis causa» de acciones o participaciones.

1. La adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria confiere al adquirente, ya sea heredero o legatario del fallecido, la condición de socio.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán reconocer un derecho de adquisición preferente sobre las acciones o participaciones de clase laboral, por el procedimiento previsto en el artículo 7 y **por el valor que corresponda conforme al art. 8. 2º, que se pagará al contado, salvo acuerdo o previsión estatutaria en contra. El derecho de adquisición preferente deberá ejercitarse en el plazo máximo de tres meses**, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.
3. No podrá ejercitarse el derecho estatutario de adquisición preferente si el heredero o legatario fuera trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Artículo 12. Reserva Especial.

1. Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir una Reserva Especial, que se dotará al menos, con el 10 por 100 del beneficio líquido de cada ejercicio hasta que la Reserva alcance el importe del capital social suscrito.
2. La Reserva Especial se destinará a facilitar el acceso de los trabajadores a la condición de socios, a inversiones en la explotación de la empresa, o a compensar pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin.

Artículo 13. Derechos de preferencia en la ampliación de capital.

1. En toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, deberá respetarse la proporción existente entre las pertenecientes a las distintas clases con que cuenta la sociedad, **excepto cuando el aumento de capital tenga como objeto la acomodación a que se refiere el art. 1. 3º**.
2. Los titulares de acciones o de participaciones pertenecientes a cada una de las clases, tienen derechos de preferencia para suscribir o asumir las nuevas acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase respectiva.

3. Salvo acuerdo de la Junta General que adopte el aumento del capital social, las acciones o participaciones no suscritas o asumidas por los socios de la clase respectiva se ofrecerán a los trabajadores **con contrato por tiempo indefinido**, en la forma prevista en el artículo 7.

4. La exclusión del derecho de **preferencia** se regirá por la Ley respectiva, según el tipo social, pero cuando la exclusión afecte a las acciones o participaciones de la clase laboral la prima será fijada libremente por la Junta General siempre que la misma apruebe un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad **con contrato por tiempo indefinido**, y que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del Plan e imponga la prohibición de enajenación en un plazo de cinco años.

Artículo 14. Pérdida de la calificación.

1. Será causa legal de pérdida de la calificación como «Sociedad Laboral», **la superación de los límites establecidos en el art. 1 de esta Ley.**

2. Verificada la existencia de causa legal de pérdida de la calificación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma competente, y cumplidos, en su caso, los plazos previstos en esta Ley para que desaparezca, requerirá a la sociedad para que elimine la causa en plazo no superior a seis meses.

3. Transcurrido el plazo a que se refiere el apartado anterior, si la sociedad no hubiera eliminado la causa legal de pérdida de la calificación, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma competente, dictará resolución acordando la descalificación de la sociedad como sociedad laboral y ordenando su baja en el Registro de Sociedades Laborales. Efectuado el correspondiente asiento, se remitirá certificación de la resolución y de la baja al Registro Mercantil correspondiente para la práctica de nota marginal en la hoja abierta a la sociedad.

4. La descalificación antes de cinco años desde su constitución o transformación conllevará para la Sociedad Laboral la pérdida de los beneficios tributarios. El

correspondiente procedimiento se ajustará a lo que se disponga en la normativa a que se hace referencia en la disposición final segunda de esta Ley.

Artículo 15. Disolución de la sociedad.

1. Las sociedades laborales se disolverán por las causas establecidas en las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten.
2. Los Estatutos sociales podrán establecer como causa de disolución la pérdida de la condición de «sociedad laboral» por la sociedad.

Artículo 16. Traslado de domicilio.

Las sociedades laborales que trasladen su domicilio al ámbito de actuación de otro Registro administrativo, pasarán a depender del nuevo Registro competente por razón del territorio.

Sin embargo, el Registro de origen mantendrá competencia para el conocimiento y resolución de los expedientes de descalificación que se encuentren incoados en el momento del citado traslado de domicilio.

CAPITULO II

Régimen tributario

Art. 17. Requisitos del régimen fiscal.

Para poder acogerse a los beneficios tributarios, las sociedades laborales habrán de reunir los siguientes requisitos:

1. Tener la calificación de “Sociedad Laboral” en el momento de producción del hecho imponible. Este requisito podrá cumplirse con posterioridad, si en dicho momento se cumplen los requisitos necesarios para su obtención, y se

solicita en un plazo no superior a 3 meses. Dicha calificación deberá mantenerse al menos durante los 5 primeros años desde la constitución o transformación para mantener los beneficios disfrutados durante dicho período.

2. Para los beneficios previstos en el apartado 3 del art. 18, será necesario, además, haber constituido la Reserva especial prevista en el art. 12 y haber realizado las dotaciones allí previstas.
3. Adicionalmente, para la aplicación del tipo de gravamen previsto en el apartado 4 del art. 18, la sociedad deberá acordar, en sus Estatutos, que el 25% de dicha Reserva, una vez alcanzada cifra de capital social, deberá destinarse a facilitar el acceso de los trabajadores indefinidos que así lo deseen al capital social, de acuerdo con un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores. Este objetivo podrá conseguirse tanto mediante ampliaciones de capital, como con contribuciones realizadas por la sociedad de una parte del precio de adquisición de acciones o participaciones por el trabajador.

En todo caso, la aportación de la sociedad no debe superar el 50% de la inversión total realizada por el trabajador para la adquisición de dichas acciones o participaciones.

Art. 18. Beneficios fiscales de las sociedades laborales.

Las sociedades laborales que cumplan los requisitos enumerados en el art. 17 disfrutarán de los siguientes beneficios fiscales:

1. Las siguientes operaciones estarán exentas en cualquiera de las modalidades del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, excepto del gravamen fijo de la modalidad Actos Jurídicos Documentados:
 - a) Constitución, fusión, ampliación de capital y aportación de los socios para reponer pérdidas de las sociedades laborales,
 - b) Modificación estatutaria o transformación para adquirir la condición de Sociedad anónima laboral o Sociedad Limitada Laboral, o para adaptar sus Estatutos a la presente ley,

c) Constitución de préstamos, incluso los representados por obligaciones y bonos, y los bonos convertibles en acciones para los trabajadores, cuyo importe se destine a la adquisición de activos fijos para la explotación empresarial de las sociedades laborales,

d) Adquisición de inmuebles durante los dos primeros años de funcionamiento de la sociedad laboral, desde su constitución o calificación. La exención se condiciona al mantenimiento de los mismos en el patrimonio de la sociedad durante un período de 4 años desde su adquisición.

2. No tendrán la obligación de efectuar los pagos fraccionados a que se refiere el artículo 45 del Decreto Legislativo 4/2004, regulador del texto refundido del Impuesto sobre Sociedades, a cuenta de las liquidaciones correspondientes a los períodos impositivos iniciados en los dos primeros años desde su constitución o calificación.

3. En el supuesto contemplado en el art. 17.2, podrán disfrutar, además de los siguientes incentivos:

a) Los beneficios reinvertidos en elementos de inmovilizado podrán deducirse de la Base Imponible en el ejercicio de su obtención, si se reinvierten en elementos de inmovilizado en un plazo no superior a dos años desde el final del ejercicio. El porcentaje de dicha deducción será el resultante de dividir la suma del número de horas-año de trabajo realizado en el ejercicio por los socios trabajadores, por el total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores y los trabajadores indefinidos.

Un importe equivalente a dicha deducción deberá dotarse a la Reserva especial regulada en el art. 12 de esta ley, en el ejercicio en que se disfrute, o en los dos siguientes.

b) Los elementos de inmovilizado material e inmaterial disfrutarán de libertad de amortización, siempre que se realice una dotación adicional a la Reserva especial por un importe equivalente al exceso del gasto considerado deducible sobre la amortización contable.

4. Para las sociedades laborales que cumplan los requisitos establecidos en el art. 17.3, el tipo de gravamen aplicable será del 20%.

5. La entrega de acciones o participaciones de la sociedad, directamente o a través de opciones o cualquier otro instrumento, a los trabajadores indefinidos

por parte de la sociedad gratuitamente o por precio inferior al de mercado, no se considerará donativo, siempre que se corresponda con una política retributiva de la sociedad enmarcada en un plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores, que abarque a todos los de dicha categoría y se respeten los límites de participación en el capital establecidos en el art. 1 de esta ley.

En los mismos términos, constituirán gasto deducible las cantidades aportadas por la sociedad para facilitar la adquisición de acciones o participaciones por dichos trabajadores.

Art. 19. Beneficios fiscales de los trabajadores y socios inversores.

1. No se considerará retribución en especie la entrega a trabajadores con contrato indefinido de acciones o participaciones de la sociedad, o de otros títulos que supongan acceso futuro al capital social, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, siempre que cumplan los requisitos enumerados en el art. 19.3 de esta ley, y no excedan de 12.000 euros en un mismo ejercicio.
2. En los mismos términos del apartado anterior, tampoco estarán sujetos al Impuesto sobre la Renta del trabajador las cantidades abonadas por la Sociedad Laboral para contribuir a la adquisición de los títulos mencionados en dicho apartado.
3. Deducción por inversiones en el capital de la sociedad.
 1. Las cantidades efectivamente satisfechas durante el ejercicio por el trabajador indefinido de una sociedad laboral para la adquisición o suscripción de participaciones en el capital de ésta, o títulos que supongan acceso futuro a dicha participación, darán lugar a una deducción en la cuota del 15% de su importe. Para la base de esta deducción, no se tendrán en cuenta las cantidades aportadas por la propia sociedad.
 2. La misma deducción del apartado anterior se aplicará al promotor de una sociedad laboral por las cantidades aportadas para su constitución. No se incluirán en la base de la deducción las cantidades exentas por constituir prestaciones por desempleo en pago único, ni las subvenciones recibidas.

En ambos casos, las acciones o participaciones en el capital deberán mantenerse en el patrimonio del inversor durante un plazo mínimo de 5 años.

4. Deducción por cuenta ahorro-empresa

Los contribuyentes enumerados en el apartado anterior podrán aplicar la deducción a las cantidades depositadas en entidades de crédito, separadas de cualquier otro tipo de imposición, destinadas a la constitución de la sociedad, o a la adquisición de acciones o participaciones, o de otros títulos que supongan acceso futuro al capital social.

1º La deducción se condiciona al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- b) La base máxima de esta deducción será de 12.000 euros anuales, constituida por las cantidades depositadas en cada ejercicio,
- c) Cada contribuyente sólo podrá mantener una cuenta-ahorro empresa,
- d) Las cuentas ahorro-empresa deberán identificarse en los mismos términos que los establecidos para las cuentas ahorro-vivienda.

2º Se perderá el derecho a la deducción:

- a) Cuando el contribuyente disponga de cantidades depositadas en la cuenta ahorro-empresa para fines diferentes de los previstos en esta ley. En caso de disposición parcial, se entenderá que las cantidades dispuestas son las primeras depositadas.
- b) En el caso de constitución, cuando la sociedad laboral perdiera su calificación de tal antes de 5 años desde su inscripción en el Registro mercantil.
- c) Cuando se transmitan los títulos en un plazo inferior al mínimo establecido en el apartado b) anterior.
- d) Cuando transcurran 5 años sin que se empleen los fondos para los fines previstos.

5. Pérdida del derecho a la deducción.

En el caso de pérdida sobrevinida del derecho a la deducción regulada en los dos apartados anteriores, por incumplimiento de los requisitos, el contribuyente estará obligado a sumar a la cuota líquida estatal y a la cuota líquida autonómica o complementaria devengadas en el ejercicio en que se hayan incumplido los

requisitos las cantidades indebidamente deducidas, más los intereses de demora a que se refiere el artículo 26.6 de la Ley 58/2003, General Tributaria.”

Artículo 20. Encuadramiento en el Sistema de la Seguridad Social.

Los socios trabajadores de las sociedades laborales, aun cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, y perciban o no retribución por el ejercicio de las mismas, disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social pudiendo optar la Sociedad, a través de sus Estatutos, entre el régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena o el régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia que corresponda en función de su actividad.

Disposición adicional primera.

Las Comunidades Autónomas con competencia transferida para la gestión del Registro Administrativo de Sociedades Anónimas Laborales continuarán ejerciéndola respecto del Registro de Sociedades Laborales a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

Lo dispuesto en el capítulo II de la presente Ley se entiende sin perjuicio de los regímenes tributarios forales vigentes en los Territorios Históricos del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra.

Disposición adicional segunda.

A efectos de ostentar la representación ante las Administraciones públicas y en defensa de sus intereses, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las sociedades laborales, sean anónimas o de responsabilidad limitada, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, de conformidad con la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical.

Disposición adicional tercera.

A efectos de la legislación de arrendamientos, no existe transmisión cuando una sociedad anónima o limitada alcance la calificación de laboral o sea descalificada como tal.

Disposición adicional cuarta.

Las referencias contenidas en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, así como en las diferentes normativas sobre fomento de las sociedades anónimas laborales se entenderán hechas, en lo sucesivo, a las Sociedades Laborales.

Disposición transitoria primera.

Los expedientes relativos a las Sociedades Anónimas Laborales que se encuentren tramitándose a la entrada en vigor de esta Ley se resolverán por las normas vigentes en la fecha de su iniciación.

Disposición transitoria segunda.

El contenido de la escritura pública y estatutos de las Sociedades Anónimas Laborales calificadas e inscritas al amparo de la normativa que ahora se deroga no podrá ser aplicado en oposición a lo dispuesto en esta Ley. En este sentido, no será necesaria su adaptación formal a las previsiones de esta Ley.

~~Disposición transitoria tercera.~~

~~Las Sociedades Anónimas Laborales que actualmente tengan concedido el beneficio de libertad de amortización a que se refiere el punto 2 del artículo 20 de la Ley 15/1986, de 25 de abril continuarán disfrutando de dicho beneficio hasta la finalización del plazo y en los términos autorizados.~~

Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor de la presente Ley quedará derogada la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, así como el Real Decreto 2696/1986 y, en lo

que no se oponga a la presente Ley y en tanto se cumpla la previsión recogida en la disposición final segunda, las disposiciones del Real Decreto 2229/1986.

Disposición final primera.

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 ostenten.

Disposición final segunda.

El Gobierno, a propuesta de los Ministros de Justicia y de Trabajo y Asuntos Sociales, oídas las Comunidades Autónomas, procederá a aprobar en un plazo no superior a tres meses a partir de la publicación de esta Ley, el funcionamiento, competencia y coordinación del Registro Administrativo de Sociedades Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Disposición final tercera.

El Gobierno, a propuesta, en el ámbito de sus respectivas competencias, de los Ministros de Justicia, de Economía y Hacienda y de Trabajo y Asuntos Sociales, podrá dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente Ley.

Disposición final cuarta.

La presente Ley entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2004, DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Art. 7. Rentas exentas.

Estarán exentas las siguientes rentas:

....

n) Las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en la citada norma.

La exención prevista en el párrafo primero estará condicionada al mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años, en el supuesto de que el contribuyente se hubiera integrado en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado, o al mantenimiento, durante idéntico plazo, de la actividad, en el caso del trabajador autónomo.”

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004, DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Art. 11. Correcciones de valor: amortizaciones.

...

2. Podrán amortizarse libremente:

- b. Los elementos de inmovilizado material e inmaterial de las sociedades anónimas laborales y de las sociedades limitadas laborales afectos a la realización de sus actividades, ~~adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales~~ **en los términos previstos en el art. 18.3 de su ley reguladora.**