



ANÁLISIS DE LA LEY 44/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS (BOE DEL 15)

La nueva regulación de las sociedades laborales en España aparece para actualizar, modernizar y mejorar el contenido de la antigua ley de sociedades laborales, Ley 4/1997, de 24 de marzo, para adaptarla a las numerosas reformas que ha sufrido el derecho de sociedades, pero también para reforzar la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de la economía social. Así, se ha tratado de mejorar su régimen jurídico fomentando la participación de los trabajadores en las empresas y facilitando su acceso a la condición de socio, y a la vez se han incorporado nuevas medidas para asegurar el control de la sociedad por parte de los trabajadores.

RÉGIMEN SOCIETARIO

Serán sociedades laborales las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social.

c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al 49% del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

Excepciones

- Que la sociedad se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al 50%, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite.
- Que se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50% del capital social.

CONSTITUCIÓN

Se simplifica la documentación necesaria para la constitución en los supuestos de sociedades preexistentes y se incorpora la necesidad de armonización y colaboración entre los distintos registros administrativos estatales y autonómicos y el Registro Mercantil.

Se reducen las obligaciones administrativas al suprimirse la exigencia de comunicar periódicamente al registro administrativo las transmisiones de acciones o



participaciones, limitándola a los casos en los que se alteren los límites exigidos para obtener la calificación de laboral.

CAPITAL SOCIAL

Se mantiene la **dualidad** de las clases de acciones y participaciones hasta ahora existentes: laboral y general.

Se establece un nuevo sistema más ágil en caso de **transmisión** voluntaria de acciones y participaciones; se reduce el colectivo con derechos de preferencia ya que se suprime el derecho que ostentaban los trabajadores de duración determinada, y se permite que la valoración de las acciones y participaciones pueda referirse a un sistema previsto estatutariamente.

Se regulan de forma expresa la transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral (con la novedad de que en los supuestos de embargo de acciones o participaciones de la sociedad o de ejecución en prenda sobre las mismas, las notificaciones previstas en el artículo 109 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital se hagan también a los trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido); la transmisión “mortis causa” de acciones y participaciones, así como la **adquisición por la sociedad** de sus propias acciones y participaciones, dirigida a facilitar su transmisión en el plazo máximo de tres años a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

Por primera vez se permite que las sociedades laborales puedan anticipar fondos, **conceder créditos** o préstamos, prestar garantías o facilitar asistencia financiera para la adquisición de sus propias acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido que no sean socios.

RESERVAS

Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales están obligadas a constituir una **reserva especial** que se dotará con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que alcance al menos una cifra superior al doble del capital social.

BENEFICIOS FISCALES Y LABORALES

Basta con que las sociedades sean calificadas como laborales para que gocen en el ITPAJD de una bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral (sin perjuicio de los regímenes tributarios forales vigentes en los Territorios Históricos del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra).

Serán de aplicación a los socios trabajadores de las sociedades laborales todos los beneficios que, en el ámbito del empleo y de la Seguridad Social tengan por objeto



impulsar la realización de actuaciones de promoción, difusión y formación de la economía social.

SOCIEDADES PARTICIPADAS POR LOS TRABAJADORES

Tendrán la consideración de sociedades participadas por los trabajadores las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no alcancen los requisitos establecidos para considerarse sociedades laborales, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores, y cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- a) Que cuenten con trabajadores que posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad.
- b) Que cuenten con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad.
- c) Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de trabajadores a la condición de socios.

ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS

Las sociedades laborales deberán adaptar sus estatutos a las previsiones de la presente ley en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor. Transcurrido el plazo, no se inscribirá en el Registro Mercantil documento alguno de la sociedad laboral hasta que no se haya inscrito la adaptación de los estatutos sociales.

MODIFICACIÓN NORMATIVA

Se modifica el artículo 97.2m) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y se añade una nueva disposición adicional 27 bis.

DEROGACIÓN NORMATIVA

Quedan derogadas:

- a) La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.
- b) La disposición adicional 47ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

ENTRADA EN VIGOR

Esta ley entra en vigor a los treinta días de su publicación en el BOE.