

REVISTA ARANZADI DE DERECHO DE SOCIEDADES

MONOGRAFÍA NÚM. 53

La sociedad laboral: estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras y administradoras

María Soledad Fernández Sahagún

Prólogo

Jesús Quijano González

Amalia Rodríguez González

III ARANZADI



© María Soledad Fernández Sahagún, 2024
© Editorial Aranzadi, S.A.U.

Editorial Aranzadi, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 91 602 01 82

e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es

<https://www.aranzadilaley.es/aranzadi>

Primera edición 2024

Depósito Legal: M-27043-2024

ISBN versión impresa: 978-84-1078-931-9

ISBN versión electrónica: 978-84-1078-932-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: Editorial Aranzadi, S.A.U.

Printed in Spain

© **Editorial Aranzadi, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Editorial Aranzadi, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

EDITORIAL ARANZADI no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, EDITORIAL ARANZADI se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

EDITORIAL ARANZADI queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

EDITORIAL ARANZADI se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Editorial Aranzadi, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

	<i>Página</i>
ABREVIATURAS.....	15
PRÓLOGO	17
NOTA DE LA AUTORA	21
INTRODUCCIÓN.....	23
 CAPÍTULO I	
LA SOCIEDAD LABORAL. UNA APROXIMACIÓN A SU MARCO JURÍDICO	27
1. Concepto y notas características para la calificación de la sociedad laboral	29
2. Régimen jurídico de las sociedades laborales	32
2.1. <i>Orígenes y nacimiento del marco normativo</i>	<i>32</i>
2.2. <i>Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales</i>	<i>34</i>
2.3. <i>Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales</i>	<i>35</i>
2.4. <i>Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas</i>	<i>36</i>
3. Tipos de sociedades laborales.....	38

CAPÍTULO II

ESTATUTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS EN LA SOCIEDAD LABORAL

	41
1. Aspectos preliminares: el contrato de sociedad y el contrato de trabajo	45
1.1. <i>El contrato de sociedad</i>	46
1.2. <i>El contrato de trabajo como marco delimitador de la relación de la persona socia trabajadora con la sociedad laboral</i>	48
2. La persona socia trabajadora en la laboral: ¿trabajadora por cuenta propia o ajena? Breve mención al trabajo asociado	51
2.1. <i>Cuestiones introductorias</i>	51
2.2. <i>La persona trabajadora por cuenta ajena</i>	52
2.3. <i>La persona trabajadora por cuenta propia</i>	55
2.4. <i>Especial situación del trabajo de forma societaria o asociada</i>	57
3. Aproximación a la naturaleza jurídica de la persona socia trabajadora de la sociedad laboral	59
3.1. <i>Análisis de figuras afines</i>	59
3.1.1. El socio o socia industrial en las sociedades colectivas y comanditarias simples	60
3.1.2. El aportante de prestaciones accesorias en las sociedades de capital	63
3.1.3. El socio o socia en la sociedad profesional	68
3.1.4. Persona socia de trabajo y socia trabajadora en la cooperativa de trabajo asociado	71
4. La persona socia trabajadora de la sociedad laboral	82
4.1. <i>Naturaleza de la relación de la persona socia trabajadora y la sociedad laboral</i>	85
4.1.1. <i>Introducción</i>	85

	<u><i>Página</i></u>	
4.1.2.	Antecedentes normativos en relación con la naturaleza de la relación que vincula a la persona socia de la laboral. La Ley de Sociedades Anónimas laborales de 1986 y la Ley de Sociedades Laborales de 1997	88
4.1.3.	Naturaleza de la relación que vincula a la persona socia con la sociedad en la Ley de Sociedades Laborales de 2015 en relación con las obligaciones y los derechos de la persona socia	90
4.1.4.	Algunas consideraciones sobre el doble vínculo societario y laboral de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral	91
4.1.5.	Nacimiento del doble vínculo en la fundación o por adquisición de acciones o participaciones .	92
4.1.6.	La persona socia trabajadora como titular de dos relaciones ¿autónomas? compatibles	93
4.2.	<i>El vínculo societario de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral</i>	96
4.2.1.	Aproximación a la naturaleza de la relación de la persona socia trabajadora de la sociedad laboral en atención a las particularidades de algunas obligaciones de aquéllas	99
4.2.1.1.	Introducción	99
4.2.1.2.	En relación con las aportaciones de capital	99
4.2.1.3.	En relación con las prestaciones accesorias	100
4.2.1.4.	En relación con la obligación del socio trabajador de ofrecer participaciones o acciones en caso de extinción de la relación laboral.	102
4.2.2.	Determinación de la naturaleza de la relación en atención a las particularidades de algunos derechos de las personas socias trabajadoras. Especial referencia a los específicos societarios por doble vínculo (societario y laboral) . . .	103

	<i><u>Página</u></i>
4.2.2.1. En relación con los derechos económicos o patrimoniales en las personas socias trabajadoras	104
4.2.2.2. En relación con los derechos políticos o administrativos con especial referencia al voto plural	105
4.2.2.3. En relación con el derecho de adquisición preferente de acciones y participaciones de clase laboral y general de las personas socias trabajadoras sobre las personas socias no trabajadoras	107
4.2.2.4. En relación con el derecho reconocido estatutariamente de adquisición sobre las acciones o participaciones de las personas socias trabajadoras en caso de transmisión mortis causa	110
4.2.2.5. En relación con la asunción preferente o suscripción preferente	111
4.2.2.6. En relación con la autocartera	114
4.2.2.7. En relación con el derecho de separación y exclusión	115
4.3. <i>Cuestiones laborales en relación con la posición de la persona socia trabajadora en la sociedad laboral</i>	<i>118</i>
4.3.1. Contrato de trabajo de duración indefinida y limitación de horas de trabajo de las personas socias trabajadoras indefinidas	119
4.3.2. Extinción de la relación laboral	120
4.3.3. Acción protectora de la Seguridad Social de las personas socias trabajadoras en las sociedades laborales. Evolución normativa y situación actual	121
4.3.3.1. Cuestiones introductorias	121
4.3.3.2. Seguridad Social y personas socias trabajadoras en la laboral	124

CAPÍTULO III

EL ESTATUTO JURÍDICO DE LAS PERSONAS ADMINISTRADORAS DE LA SOCIEDAD LABORAL, ESPECIALIDADES EN TORNO A SU CONDICIÓN DE PERSONAS SOCIAS TRABAJADORAS	131
1. La organización y estructura del órgano de administración en las sociedades laborales	133
1.1. <i>Aproximación a la organización de la administración en la sociedad laboral como sociedad de capital en atención a su forma de anónima o limitada</i>	133
1.2. <i>Especialidades en la organización de la administración en la sociedad laboral</i>	135
1.3. <i>El sistema de representación proporcional para la elección de los miembros del consejo de administración en las sociedades laborales</i>	137
2. Algunas consideraciones sobre formas de participación de las personas trabajadoras en la sociedad en relación con la administración. autogestión, cogestión, nula participación y heterogestión	140
2.1. <i>Cuestiones previas y precisiones conceptuales</i>	140
2.2. <i>La autogestión y la heterogestión</i>	141
2.3. <i>La cogestión</i>	144
3. Otras fórmulas de participación de las personas socias trabajadoras en la administración de las sociedades. Las sociedades participadas por trabajadores en la Ley de Sociedades Laborales de 2015	147
4. Competencias del órgano de administración	148
4.1. <i>Algunas competencias específicas de las personas administradoras de la sociedad laboral</i>	151
4.2. <i>Delegación de facultades del Consejo de Administración. Aspectos generales y particularidades de las sociedades laborales</i>	152

5.	Nombramiento y cese de personas administradoras, especial relación con el cese de las nombradas por el sistema de representación proporcional	154
6.	Deberes de las personas administradoras en el ejercicio de sus funciones.	156
6.1.	<i>Aspectos generales del fundamento de los deberes en las sociedades mercantiles</i>	156
6.2.	<i>El contenido de los deberes de las personas administradoras en las sociedades de capital</i>	158
6.3.	<i>Deberes generales de las personas administradoras de la sociedad laboral.</i>	162
6.4.	<i>Deberes específicos de las personas administradoras en la sociedad laboral.</i>	164
6.4.1.	Especial referencia a la igualdad de género	167
7.	Responsabilidades. Presupuestos	170
7.1.	<i>Una aproximación a los presupuestos de la responsabilidad.</i>	170
7.2.	<i>La responsabilidad de las personas administradoras, en general en las sociedades de capital.</i>	172
7.3.	<i>Particularidades en el régimen de responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral</i>	175
8.	La retribución de las personas administradoras, especial referencia a la retribución de las personas administradoras con la doble condición de socia y trabajadora	180
9.	Estatuto jurídico de las personas administradoras de la sociedad laboral	183
9.1.	<i>Naturaleza jurídica de la relación entre las personas administradoras y la sociedad</i>	184
9.1.1.	Una relación orgánica y contractual (de servicio)	184
9.1.2.	Características generales de la relación personas administradoras y sociedad.	186
9.1.3.	Régimen jurídico de la alta dirección laboral en atención a la cercanía con la figura del administrador social	187

	<u><i>Página</i></u>
9.2. <i>Naturaleza de la relación de las personas administradoras en las sociedades mercantiles en concurrencia con una relación laboral común o especial de alta dirección</i>	189
9.3. <i>Naturaleza de la relación de las personas administradoras en las sociedades laborales, especial referencia en la persona socia trabajadora con doble vínculo societario y laboral</i>	192
9.3.1. Encuadramiento de las personas administradoras en la Seguridad Social en las sociedades de capital	193
9.3.2. Particularidades del encuadramiento de las personas administradoras con la doble condición de socias trabajadoras en la sociedad laboral	195
9.3.2.1. Personas socias trabajadoras administradoras sin funciones de dirección ni gerencia y sin el control efectivo de la sociedad laboral	198
9.3.2.2. Personas socias trabajadoras que forman parte de los órganos de administración con funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidas por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección	200
9.3.2.2.1. Personas socias trabajadoras administradoras ejecutivas retribuidas por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección en sociedades laborales con más de veinticinco personas socias	201

9.3.2.2.2.	Personas socias trabajadoras administradoras ejecutivas retribuidas por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación especial de alta dirección en sociedades laborales que no superen las veinticinco personas socias.....	202
9.3.2.3.	Personas socias trabajadoras administradoras con funciones ejecutivas sin retribución por el desempeño del cargo.....	203
9.3.2.4.	Personas socias trabajadoras administradoras con control efectivo de la sociedad.	204
9.3.3.	Acción protectora de la Seguridad Social en las personas socias trabajadoras administradoras en el Régimen General como trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas.....	206
9.3.4.	Acción protectora de la Seguridad Social en las personas socias trabajadoras administradoras en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos	207
CONCLUSIONES.....		209
BIBLIOGRAFÍA.....		217

1. CONCEPTO Y NOTAS CARACTERÍSTICAS PARA LA CALIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD LABORAL

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, establece que las sociedades laborales son sociedades de capital, por su forma de sociedad anónima o de responsabilidad limitada, que presentan como rasgo diferencial fundamental, la promoción de las personas trabajadoras indefinidas a la condición de persona socia y que ejerza el control de la sociedad. Estas notas características permiten la consideración de las sociedades laborales como entidades de la economía social, tal y como se reconoce expresamente en el art. 5 LES, a la vez que justifican su regulación específica diferenciada de las sociedades de capital, sin olvidar que, en lo no previsto, se aplica, supletoriamente, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (Disposición Final Tercera LSLP 44/2015).

La LSLP 44/2015, de forma similar a sus predecesoras, no define el concepto de sociedad laboral, sino que se limita a establecer que serán sociedades laborales aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se sometan a los preceptos establecidos en la LSLP 44/2015. Este sometimiento deriva de la obtención de la calificación administrativa como laboral, que sólo se obtendrá cuando así ésta lo solicite y cumpla con los requisitos legalmente establecidos en el art. 1.2 LSLP 44/2015, dejando claro que la obtención de esta calificación por una sociedad anónima o limitada, bien de nueva creación o preexistente, o la pérdida de la misma (art. 15 LSLP 44/2015), se considerará transformación social, no estando sometida a las normas aplicables a la transformación de sociedades (art. 4.3 LSLP 44/2015).

Los requisitos que debe cumplir, acumuladamente, una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, para ser calificada como laboral, se concretan principalmente en tres. En primer lugar, la imposición de límites al porcentaje de capital que puede poseer cada de persona socia, estableciendo que la mayoría del capital social ha de ser propiedad de las personas trabajadoras que prestan servicios retribuidos de forma personal y directa, con contrato laboral por tiempo indefinido, y que ningún socio o socia pueda estar en posesión de acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, estableciendo de esta forma tres socios o socias como mínimo, salvo excepciones (art. 1.2.b LSLP 44/2015). El segundo requisito atiende a la imposición de límites al número de horas trabajadas al año por personas trabajadoras no socias, no debiendo superar las horas trabajadas al año por las personas socias trabajadoras indefinidas no socias, el cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de las horas trabajadas por las personas socias trabajadoras (art. 1.2.c LSLP 44/2015). El tercero de los requisitos exigidos para la calificación de laboral de una sociedad es la necesidad de una reserva especial que deberá dotarse con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, al menos hasta que alcance una cifra superior al doble del capital social (art. 14 LSLP 44/2015). El incum-

plimiento de alguno de estos requisitos sigue siendo causa legal de que la sociedad pierda la calificación de laboral (art. 15 LSLP 44/2015).

Con relación al límite general de que ningún socio o socia pueda poseer más de un tercio del capital social, la LSLP 44/2015 lo excepciona en dos supuestos. En el primer supuesto, el capital social podrá ser constituido inicialmente por dos personas socias con relación laboral de carácter indefinido, siempre y cuando tanto el capital social como el derecho a voto estén distribuidos al cincuenta por ciento para cada uno de ellos y en el plazo máximo de treinta y seis meses se ajusten a los requisitos del art. 1.2 LSLP 44/2015¹². En el segundo supuesto, relativo a la especial naturaleza de alguna de las personas socias, se establece que cuando una de las personas socias sea una entidad pública, de participación mayoritariamente pública, entidad no lucrativa o de la economía social, podrá ser titular de más de un tercio del capital social, sin llegar a alcanzar el cincuenta por ciento del capital social.

Según la profesora FAJARDO¹³, las notas esenciales de la sociedad laboral no son que el capital sea propiedad de las personas trabajadoras con contrato indefinido ni la fijación de un límite máximo de capital en propiedad en cada una de ellas. Lo más relevante, según la autora, es que las personas socias trabajadoras posean el control de la sociedad junto con el acceso a la condición de socias, siendo ésta la nota más importante por su fundamentación constitucional.

La constitución de estas sociedades requiere escritura pública e inscripción en el Registro Mercantil¹⁴, como en el caso de las sociedades anónimas o sociedades limitadas, pero además necesitan ser calificadas administrativamente como sociedades laborales, competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social (encargado también de la descalificación ante los incumplimientos del art. 15 LSLP 44/2015) o las Comunidades Autónomas en caso de competencias

12. El art. 11 del Real Decreto-Ley 8/2021, de 4 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma iniciado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2 (BOE N.º 107, de 5 de mayo de 2021) «con carácter extraordinario, se procede a prorrogar por 24 meses más el plazo de 36 meses contemplado en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas para alcanzar el límite previsto en dicha letra para las sociedades laborales constituidas durante los años 2017, 2018 y 2019».

13. Vid., FAJARDO GARCÍA G., «Aspectos societarios de la reforma de la ley de sociedades laborales», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, N.º 18, 2008, p. 142.

14. En la hoja abierta a la sociedad por el Registro Mercantil, constará su carácter laboral en la nota marginal (art. 4.2 LSLP 44/2015). Véase también el art. 4.2. del Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales (BOE N.º 246, de 14 de octubre de 1998). Vid., BOQUERA MATARREDONA, J., «La escritura de constitución y los estatutos de la sociedad laboral», en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (FAJARDO GARCÍA, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 659-675, esp. 660-666.

transferidas (art. 2 LSLP 44/2015). En la denominación de la sociedad deberá figurar la indicación de sociedad anónima laboral o sociedad (de responsabilidad) limitada laboral y su capital social debería estar dividido en acciones (nominativas) o participaciones, según el tipo social (art. 5.1 LSLP 44/2015).

El régimen jurídico que regula el capital social y todo lo relacionado con el procedimiento de transmisión de los títulos en que queda representado, está recogido en los art. 5 a 12 LSLP 44/2015, siendo aquí donde se encuentran las principales especialidades que conforman el régimen propio y las singularidades con respecto al régimen general previsto para las sociedades de capital¹⁵.

La pérdida de la calificación de la sociedad como laboral se encuentra recogida en el art. 15 LSLP 44/2015 y, aunque por sí misma no constituye causa de disolución de la sociedad, en el caso de que los estatutos así lo establezcan, podrá dar lugar a la disolución y habrá que regirse, según lo que dispone la Disposición Final Tercera de la LSLP 44/2015, por lo establecido en las normas correspondientes a las S.A o S.L (art. 360 y ss. TRLSC). En caso de descalificación, será necesaria una modificación de los estatutos sociales, no sólo para el cambio de denominación social, al prohibir el art. 3 LSLP 44/2015 la utilización del adjetivo «laboral», sino también para adaptarse al régimen imperativo de la S.A o de la S.L Verificada la existencia de una causa legal de pérdida de la calificación, cuando no se haya comunicado, o en el caso de comunicación cuando haya transcurrido el plazo marcado de dieciocho meses, el Ministerio de Trabajo y Economía Social o el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma, tras la instrucción del oportuno expediente, descalificará a la sociedad como sociedad laboral 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, para practicar la nota marginal en la hoja de la sociedad (art. 15.2 LSLP 44/2015)¹⁶.

15. *Vid.*, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A., «Particularidades de la sociedad laboral en relación al capital social», en AA.VV., *Estudios de Derecho de Sociedades y de Derecho Concursal. Libro en homenaje al profesor Jesús Quijano González* (PEÑAS MOYANO, M. J. coord.), Universidad de Valladolid, Valladolid, 2023, pp. 729-738.

16. La descalificación lleva a la pérdida y reintegro de los beneficios y ayudas públicas recibidas. Respecto al procedimiento a seguir, hay que remitirse a la Disposición Final Cuarta de la LSLP 44/2015 que prevé que el gobierno en el plazo máximo de un año (no cumplido ya en este momento), aprobará mediante un Real Decreto la regulación del Registro Administrativo de Sociedades Laborales, con objeto de modernizarlo e implantar los correspondientes procedimientos telemáticos y establecerá los mecanismos adecuados para hacer efectiva una base de datos común relativa a la información del Registro de Empleo y Seguridad Social y la obrante en los Registros de las distintas Comunidades Autónomas. *Vid.*, JORDÁ GARCÍA, R., «Régimen jurídico del capital social (ii). Modificaciones estatutarias que afectan al capital social. Régimen de autocartera» en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (ANDREU MARTÍ, M. M. dir.) Thomson Reuters, Navarra Aranzadi, 2017, pp. 112-113.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS SOCIEDADES LABORALES

2.1. ORÍGENES Y NACIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO

El origen histórico de las sociedades laborales se encuentra en la década de los años sesenta, en el subsector de los transportes urbanos, al ser constituida la Sociedad Anónima Laboral de los Transportes Urbanos de Valencia o SALTUV (1963)¹⁷ por las personas trabajadoras, hasta entonces tranviarios, que se hacen cargo de la concesión y gestión de estos transportes urbanos por medio de esta empresa piloto experimental con forma de sociedad anónima laboral. Hasta la promulgación de la primera Ley sobre sociedades anónimas laborales en el año 1986, la consideración de una sociedad como laboral estaba conectada a la concesión de ayudas con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo, para favorecer el pleno empleo y el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción. Es cierto que no faltaron preceptos de rango legal relacionados de alguna manera con la figura de la sociedad laboral, como la Ley de 28 de diciembre de 1963 o la Orden de 24 de enero de 1970¹⁸. Tras la crisis económica sufrida en España, originada por la crisis del petróleo

-
17. La Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (SALTUV) constituida en 1964 para explotar la concesión del servicio público de transportes urbanos en Valencia, se puede calificar como primera sociedad laboral española. Las personas trabajadoras, que veían peligrar sus puestos de trabajo y ante la grave crisis económica que atravesaba el servicio público de transportes, decidieron convertirse en propietarios de la empresa comprando sus acciones. Para ello constituyeron una fundación de carácter laboral (FULTUV) que se encargó de adquirir las participaciones. Este ejemplo será seguido por otras empresas de variados sectores industriales, con un común denominador que era la grave crisis económica por la que atravesaban. De esta forma, la fórmula se configuró en la práctica como una solución ante la pérdida de empleo. *Vid.*, MIRANDA SERRANO, L. M., «Defensa de la competencia y adquisiciones de empresas en crisis en la Unión Europea», *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, 2003, 9-III, pp. 183 y ss.; PIÑOL AGUADE, J. M., «Anotaciones a las sociedades anónimas laborales (SAL)», *RCDI*, N.º 513, 1976, pp. 307-337; GISPERT PASTOR, M. T., Aproximación a una nueva realidad económica: la Sociedad Anónima Laboral, *Revista jurídica de Catalunya*, Vol. 82, N.º 2, 1983, pp. 278-286; CERCAS DOMÍNGUEZ, P., GARCÍA PEDRAZA, L., GARRIDO POLO, E. y MONTOLÍO HERNÁNDEZ, J. M., *Sociedades Anónimas Laborales. Análisis Jurídico-Económico de la Ley*, Fundación para el desarrollo del cooperativismo y la economía social, Madrid, 1987, pp. 27-43; FERNÁNDEZ-ALBOR BALTAR, A., «Sociedades Anónimas Laborales: aspectos societarios y problemática de adaptación a la nueva regulación en materia de sociedades», *Dereito*, N.º 1, 1992, pp. 151-188; VALPUESTA GASTAMINZA, E. y BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades laborales...*, *op. cit.*, pp 15-25; PAGADOR LÓPEZ, J., La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca. Vol. II», en AA.VV., *Tratado de Derecho Mercantil* (JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G. coord.), Marcial Pons, Madrid, 2005, pp. 20-22; COLOMER VIADEL, A., «SALTUV: la primera Sociedad Anónima Laboral», en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (FAJARDO GARCÍA, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 489-519.
18. La Ley 194/1963, de 28 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Desarrollo Económico y Social para el periodo 1964/1967 y se dictan normas relativas a su ejecución (*BOE* N.º 312, de 30 de diciembre de 1963) aprobó el I Plan de Desarrollo Económico y Social, que

de 1973 y agravada a nivel interno por la inestabilidad política durante el proceso de transición democrática, se buscan soluciones a las dificultades que presenta el sector industrial con motivo del cierre de empresas y por consiguiente la pérdida de empleo. Es en este momento cuando la reacción de las personas trabajadoras es adquirir activos de las empresas en cierre para evitar perder el empleo y, por consiguiente, su fuente de ingresos. La sociedad laboral se configuró en esta etapa a través de referencias en normas de distinto rango como la Disposición Final Segunda de la Ley de Cooperativas de 1974, la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1979 o la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 25 de enero de 1980¹⁹.

En este sentido se puede concluir que se distinguen dos periodos legislativos. Por un lado, el primer período, comprendido entre 1960 y 1986, mencionado anteriormente, comprendería una regulación no exhaustiva basada en normas reglamentarias que contemplan las incipientes sociedades laborales. Y un segundo período, en el que se hace necesaria una regulación normativa para una nueva forma jurídica, de marcado carácter mutualístico que se pliega a la forma de la sociedad mercantil de los mercados de capital: la sociedad anónima²⁰.

Las sociedades laborales, pese a que en sus orígenes nacen como respuesta a las empresas en crisis, suponiendo una esperanza para la supervivencia de la empresa y por consiguiente de los puestos de trabajo, son a su vez, actualmente, una fórmula perfectamente válida de emprendimiento

atribuía al personal de la empresa derecho de adquisición preferente de las empresas que, estando en manos públicas, fueran privatizadas. La Orden de 24 de enero de 1970 por la que se dispone que se ponga en ejecución por el Patronato del Fondo Nacional de Protección al Trabajo el IX Plan de Inversiones para el ejercicio 1970 y las normas generales para su aplicación (BOE N.º 26, de 30 enero 1970) incluye la expresión «empresas de régimen asociativo laboral», la cual se mantiene desde entonces, dando lugar en un primer momento a las sociedades anónimas laborales y actualmente a las sociedades (anónimas o limitadas) laborales. VEGA VEGA, J. A. «Las sociedades laborales (Anónimas y de Responsabilidad Limitada) en el marco de la ley 4/1997», *Revista de estudios económicos y empresariales*, N.º 11, 1998, pp. 157-200. *Vid.*, CANO LÓPEZ, A., *Teoría jurídica de la economía social...*, op.cit., pp. 242-246.

19. La Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas, extendía a las sociedades laborales los beneficios tributarios propios de las cooperativas. También aparecen referencias en la Orden de 12 de enero de 1979 por la que se dispone se pongan en ejecución el XVIII Plan de Inversiones y las Normas Generales para su aplicación del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (BOE N.º 19, de 22 enero 1979) y en la Orden de 25 de enero de 1980 por la que se dispone se pongan en ejecución el XIX Plan de Inversiones y las Normas Generales para su aplicación, del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (BOE N.º 26, de 30 enero 1980).
20. *Vid.*, TORRES PÉREZ, F. J., «Antecedentes de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas», en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (FAJARDO GARCÍA, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 521-543.

social²¹, ya que, a través del autoempleo, cualquiera que sea su objeto social, buscan dar una respuesta a un problema social, en este caso, el desempleo.

2.2. LEY 15/1986, DE 25 DE ABRIL, DE SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES

El reconocimiento legal de las sociedades anónimas laborales tuvo lugar en 1986, pero, desde luego, su nacimiento real se sitúa con anterioridad, en la década de los años sesenta, vinculado a una época de crisis de numerosas empresas, principalmente en el sector industrial. Hasta la promulgación de la primera Ley sobre sociedades anónimas laborales, la consideración de una sociedad como laboral estaba anudada a la concesión de ayuda con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo para favorecer el pleno empleo y el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción. Estas ayudas en forma de préstamos a trabajadores, en un primer momento permitían la adscripción a una cooperativa, para más tarde generalizarse la posibilidad de utilizarlas para formar parte de empresas en régimen asociativo y finalmente para empresas asociativas laborales. En este período, las diversas Órdenes para la aplicación de los sucesivos planes de inversión, no definían las sociedades laborales, limitándose a establecer los requisitos a cumplir para acceder a este tipo de préstamos, hasta el año 1979 momento en el que se emplea la denominación de «sociedad laboral» y se perfilan sus características.

Con el objetivo de recoger en un único texto legal y racionalizar las distintas disposiciones y normativa aplicables a esta forma social, se promulgó en 1986 la primera norma que regula a las sociedades laborales, la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas (en adelante, LSAL) Laborales de acuerdo con el mandato constitucional recogido en el artículo 129.2 de la Constitución Española (en adelante, CE)²². Esta ley empleó la forma de sociedad anónima como esquema de las sociedades laborales, por ser la solución que predominaba en la práctica, estableciendo los requisitos, especialidades y sujeción. En lo no previsto, se aplicaba la Ley de Sociedades Anónimas de 1951²³. Mención merece la posterior Ley 19/1989, de 25 julio, de reforma parcial y adaptación de la legis-

21. *Vid.*, ÁLVAREZ VEGA, I., «El reto del derecho ante los nuevos modelos de emprendimiento. Especial referencia a la empresa social», *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, N.º 33, 2018, pp. 13-44; PORTUGUÉS CASTRO, M., VALENZUELA GONZÁLEZ, J. R. y NAVARRO CORONA, C., «Diseño y validación de un test de evaluación del potencial en emprendimiento social», *REVESCO*, N.º 128, 2018, pp. 192-211.

22. Constitución Española de 1978 (*BOE* N.º 311, de 29 de diciembre de 1978).

23. Ley de 17 de julio de 1951 sobre régimen jurídico de las sociedades anónimas (*BOE* N.º 199, de 18 de julio de 1951).

lación mercantil a las Directivas comunitarias en materia de Sociedades²⁴, que afectó directamente a las sociedades anónimas laborales, introduciendo en la Ley de Sociedades Anónimas de 1951, previsiones específicas sobre esta figura societaria y la disciplina a ella aplicable.

La LSAL, compuesta por una Exposición de Motivos y 21 artículos, una disposición transitoria y cuatro disposiciones finales, se limitó a reiterar las exigencias que venían estableciéndose hasta entonces en las Órdenes ministeriales que recogían la figura, exigiendo que al menos el cincuenta y uno por ciento del capital perteneciera a personas trabajadoras que prestaran en ellas sus servicios retribuidos en forma directa y personal, en virtud de relación laboral por tiempo indefinido y en jornada completa; que ninguna de las personas socias tuviera en posesión más del 25% de su capital social, como regla general; y que el número de personas trabajadoras no socias con contrato indefinido no excediera del 15% del número de personas socias trabajadoras o del 25% de dicha cifra en caso de sociedades constituidas por menos de 25 personas socias trabajadoras. Importante a su vez el régimen fiscal especial, más beneficioso que el general, para esta clase de sociedades, aspecto fundamental dado que se intenta fomentar la creación de estas.

2.3. LEY 4/1997, DE 24 DE MARZO, DE SOCIEDADES LABORALES

Hasta el año 1997, solo se contemplaba la forma de sociedades anónimas para las sociedades laborales, por lo que la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, fruto del cambio de signo experimentado en aquellos años en el Derecho de Sociedades español²⁵, en su Disposición Adicional séptima, encargaba al Gobierno la presentación de un proyecto de Ley de Sociedades Laborales, a fin de actualizar el régimen jurídico de las sociedades anónimas laborales y establecer el de las limitadas laborales. Esto fue incumplido, a pesar de las dificultades de las sociedades anónimas laborales para adaptarse a la cifra de capital social mínimo exigido, fruto de la profunda reforma llevada a efecto por la Ley 19/1989, de 25 de julio, de adaptación de las sociedades de capital a las normas comunitarias, y de necesidad de ofrecer la posibilidad de crear sociedades limitadas como base de la figura de la sociedad laboral.

24. Ley 19/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de la Comunidad Económica Europea (CEE) en materia de Sociedades (BOE N.º 178, de 27 julio de 1989). *Vid.*, VELERDAS PERALTA, A., «La constitución de la sociedad laboral ante el nuevo marco legal», *XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa celebrado por CIRIEC-España bajo el lema Economía social: crecimiento económico y bienestar*, 19-21 de octubre de 2016, Valencia. (Disponible en <http://ciriec.es/?descargar-comunicacion=1694&view=1>. (Última consulta el 10 julio 2023).

25. Ley 2/1995 de 23 de marzo de sociedades de responsabilidad limitada (BOE N.º 71, de 24 de marzo de 1995). *Vid.*, VIERA GONZÁLEZ, J., «Presupuestos de política legislativa en las reformas en materia de sociedades de capital cerradas» en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la pyme* (ALCALÁ DÍAZ, M. A., coord.), Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2010, pp. 63-88.

La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (en adelante, LSL 4/97), que seguía básicamente los criterios de la LSAL, incorporaba perfecciones técnicas manteniendo la estructura y los principios básicos; y se estructuraba desde un punto de vista sistemático en una Exposición de Motivos, veintinueve artículos dispuestos en dos capítulos que acogían al régimen societario y fiscal, cuatro disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

El legislador optó por tomar como base social, uno de los tipos ya existentes, de sociedad anónima o sociedad limitada, regulando ambas y dejando a la voluntad de las partes la adopción de una u otra fórmula jurídica. Se trataron de respetar las principales líneas del concepto de sociedad laboral existentes hasta el momento, según su Exposición de Motivos, de modo que se establecía que la mayoría del capital debía ser propiedad del conjunto de las personas socias trabajadoras con relación laboral personal y directa con la sociedad por tiempo indefinido (art. 1.1 LSL 4/97); una limitación del conjunto de personas trabajadoras no socias con contrato indefinido (art. 1.2 LSL 4/97); una prohibición de posiciones individuales de dominio social, con la fijación del máximo de capital que podía poseer cada persona socia (art. 5.3 LSL 4/97); una diferenciación, acorde con la forma social adoptada, de dos clases de acciones o participaciones sociales, según sus titulares sean personas trabajadoras (clase laboral) o no lo sean (clase general) (art. 6.1 LSL 4/97); derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las acciones o participaciones de clase laboral (art. 7.1 LSL 4/97); obligatoriedad de constituir un fondo de reserva especial para compensación de pérdidas (art. 14 LSL 4/97); y un particular régimen tributario con algunos beneficios fiscales (cap. II), siempre que fueran calificadas como «laborales» por el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En todo lo no previsto por la LSL 4/97 resultarían de aplicación con carácter general y, según correspondiese, la Ley de S.A o la de S.L.²⁶.

2.4. LEY 44/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, deroga la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional séptima de la Ley 5/2011 de Economía Social, que ordenaba aprobar un programa para impulsar a las entidades de economía social, en el que se encontraba remitir un proyecto de ley para actualizar y revisar la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

26. Vid., VALPUESTA GASTAMINZA, E. y BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades laborales...*, *op. cit.*, pp. 15-26; LÁZARO SÁNCHEZ, E. J., «La calificación "laboral" de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de su adquisición y pérdida», en AA.VV., *Régimen jurídico de las sociedades laborales. Estudio sistemático de la Ley 4/1997* (ALONSO ESPINOSA, F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp.17-46.

La nueva regulación normativa tiene como finalidad la actualización del régimen jurídico de las sociedades laborales para adecuarlo al nuevo marco normativo y sistematizar sus normas de forma más acorde con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, ya que se remiten a esta en todo en lo que su normativa especial no regula. A su vez, se refuerza la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de la economía social, poniendo en valor sus especificidades, en cumplimiento de la previsión contenida en la Ley 5/2011, de Economía Social. De esta forma, esta normativa configura a las sociedades laborales como una fórmula idónea de participación de las personas trabajadoras por cuenta ajena en los medios de producción, en los órganos de decisión y en los resultados empresariales, siguiendo así la dirección de las políticas europeas.

Esta reforma de las sociedades laborales había sido ampliamente demandada por los sectores económicos y jurídicos, puesto que la normativa anterior no alcanzaba a garantizar que el control de la sociedad estuviera en manos de las personas socias trabajadoras por tiempo indefinido y que las personas trabajadoras indefinidas no socias pudieran acceder a la condición de persona socia de la manera más fácil posible.²⁷ Pretende así reforzar el carácter empresarial de este tipo societario y fortalecer la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de economía social. Poco después de su promulgación, la LSLP 44/2015 se ve afectada por las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social.

La LSLP 44/2015, que se estructura desde el punto de vista sistemático en un Preámbulo, veinte artículos dispuestos en tres capítulos, seis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y seis disposiciones finales, mantiene en el primero de los capítulos el modelo social tipificado en la ley de sociedades laborales anterior con algunas modificaciones. El segundo capítulo está dedicado a regular el beneficio fiscal de estas y el tercero, recoge una nueva figura denominada «sociedades participadas», en el que se determina qué se entiende por ello y pospone para el futuro un desarrollo reglamentario de este subtipo, siendo una mera declaración de principios ya que no se establecen instrumentos para fomentar la participación de las personas trabajadoras ni se estimula su incorporación a través de ventajas fiscales.

Tanto en la ley de 1997, como tras la ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, se considera a las sociedades laborales, sociedades de capital por la forma, pero de naturaleza social por sus fines y principios orientadores, estando participadas por las personas trabajadoras y abiertas a la integración del resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa.

27. *Vid.*, GARCÍA RUIZ, E., «El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas», *REVESCO*, N.º 123, 2017, pp. 64-93.

Las mejoras introducidas van encaminadas al refuerzo de la vertiente empresarial, para consolidar el carácter estable y no coyuntural de este modelo. Además, la norma persigue facilitar el acceso de las personas trabajadoras no socias a la condición de persona socia e introduce medidas para asegurar que las personas trabajadoras tengan el control de la sociedad. Aumentar la utilidad y la preferencia por parte de los emprendedores hacia esta forma jurídica, están entre los fines de esta²⁸.

El Anteproyecto de Ley de Código Mercantil, dejó fuera en su momento a las Sociedades Laborales al establecer que las normas propias de cada tipo social, «prevalezcan» sobre las comunes a toda clase de sociedades mercantiles (art. 211-2)²⁹.

3. TIPOS DE SOCIEDADES LABORALES

Desde una perspectiva legal, actualmente, la calificación de la sociedad (anónima o limitada) como laboral, especializa el régimen general de la ordinaria sociedad de capital, anónima o limitada, que la obtenga, tras lo cual pasará a denominarse Sociedad Anónima Laboral (S.A.L), Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral (S.R.L.L) o Sociedad Limitada Laboral (S.L.L) (art. 3 LSLP 44/2015), rigiéndose desde este momento por los preceptos de la LSLP 44/2015 y de forma supletoria por la TRLSC.

Las sociedades laborales son definidas por la LSLP 44/2015 como aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se sometan a sus preceptos (art. 1.1 LSLP 44/2015), las cuales están supeditadas a la obtención de la correspondiente calificación como laboral (art. 4.3 LSLP 44/2015); su descalificación no es considerada transformación social ni constituye causa de disolución (art. 15.6 LSLP 44/2015); y son sociedades de capital por su forma (Preámbulo LSLP 44/2015), por lo que el régimen específico de la LSLP 44/2015 se integra con el correspondiente a la forma social elegida, sociedad anónima o de responsabilidad limitada (Disposición Final Tercera LSLP 44/2015 y art. 3.1 TRLSC).

28. *Vid.*, exigiendo que las primeras confirieran los mismos derechos ya fueran económicos o políticos (*me parece que no pega con el párrafo donde está la nota y no tiene autor*) *Vid.*, ANDREU MARTÍ, M. M., «La sociedad laboral del siglo XXI. Significación y configuración». En AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (ANDREU MARTÍ, M. M. dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 27-47; LÁZARO SÁNCHEZ, E. J., «Capítulo I, Régimen societario. Artículo 4. Registro Administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil», en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y participadas*, (ALONSO ESPINOSA, F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, p. 35-38.

29. Anteproyecto de Ley de Código Mercantil aprobado por el Consejo de Ministros el 30 de mayo de 2014, y articulado por la Comisión General de Codificación. *Vid.*, PANIAGUA ZURERA, M., «Las sociedades laborales ante el Anteproyecto de Ley de nuevo Código Mercantil» en AA.VV., *Estudios sobre el futuro Código Mercantil. Libro Homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*, Universidad Carlos III, Madrid, 2015, pp. 726-744.

Pese a que la LSLP 44/2015 pretendía configurar un régimen común para las sociedades laborales con independencia de su base tipológica, S.A o S.L, dados los tintes personalistas de la sociedad limitada, la TRLSC establece importantes diferencias entre ambas formas jurídicas en algunas materias como el capital social, noción sobre la que descansa básicamente la configuración legal de las sociedades de capital³⁰, y que de forma muy somera trataremos en este apartado.

En las sociedades laborales, en atención a la elección de la base tipológica elegida, el capital mínimo necesario no podrá ser inferior a 60.000 euros si se trata de una SAL o un euro en el caso de una SLL (art. 4 TRLSC)³¹.

Así, el capital social de la sociedad anónima laboral está dividido en acciones y el de la sociedad laboral de responsabilidad limitada en participaciones sociales. Estas acciones o participaciones, integradas por las aportaciones de las personas socias (trabajadoras o no) atribuyen a su titular la condición de persona socia, la cual no responde personalmente de las deudas sociales, sino de forma limitada al capital aportado (art. 1, apartados 2 y 3 TRLSC). En las sociedades laborales, en las que la mayoría del capital social estará en manos de personas socias trabajadoras con una relación laboral de carácter indefinido, como sociedades de capital, las aportaciones podrán consistir en bienes o derechos patrimonialmente susceptibles de valoración económica, lo que implica que en ningún caso la aportación de trabajo o servicio puede ser objeto de aportación (art. 58 TRLSC). Estas aportaciones de capital estarán sometidas a las normas previstas en la TRLSC (arts. 58-89) con las particularidades previstas en la LSLP 44/2015, que son esenciales en relación con los límites de la titularidad de las acciones y participaciones para su calificación como laboral.

Pese a que las sociedades laborales, anónimas o de responsabilidad limitada, comparten estas limitaciones en cuanto a la regulación de su capital social, en caso de ser sociedades anónimas laborales, las acciones deben ser nominativas (art. 5.1 LSLP 44/2015) y desembolsadas al menos en una cuarta parte del valor nominal de cada una (art. 75 TRLSC). Por su parte, las sociedades laborales limitadas tendrán su capital dividido en participaciones sociales que desde su inicio estarán totalmente desembolsadas (art. 78 TRLSC). Unas y otras sociedades están obligadas a llevar un libro registro de socios y socias en el que se

30. Vid., FAJARDO GARCÍA, G., «Capital social, acciones y participaciones de la sociedad laboral: clases, representación y valoración», en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (FAJARDO GARCÍA, G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 680-683.

31. La Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas (BOE N.º 234, de 29 de septiembre de 2022), suprimió el art. 4 bis añadido por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE N.º 233, de 28 de septiembre de 2013) que admitía la excepción, en caso de constituir una S.L. en régimen de formación sucesiva, de un capital inferior sin necesidad de acreditar las aportaciones dinerarias de las personas socias al capital social.

hará constar la titularidad originaria y las sucesivas transmisiones de las acciones o participaciones, así como la constitución de derechos reales y otros gravámenes (art. 116 TRLSC y art. 104 TRLSC).

En la sociedad anónima laboral, la exigencia de que todas las acciones sean nominativas responde a la necesidad de conocer a los titulares de las acciones, con el fin de verificar si la sociedad cumple con los requisitos para ser calificada como laboral, y se justifica por las limitaciones a su transmisibilidad, con el fin de fomentar o favorecer la incorporación de las personas trabajadoras no socias a la cualidad de persona socia (art. 6 LSLP 44/2015). Esta referencia de la LSLP 44/2015 expresamente a las acciones nominativas pretende dejar clara la diferencia en este sentido con las SA, que en general pueden elegir libremente el modo de documentar sus acciones, pudiendo ser nominativas o al portador.

Podemos concluir que una de las diferencias normativas más notables de las sociedades laborales en relación con las de capital y que a su vez aproxima a la anónima laboral y la limitada laboral como sociedades cerradas ambas, es el especial régimen jurídico al que se somete la transmisión de acciones o participaciones sociales, especialidad que se justifica, por un lado, por el establecimiento de un régimen que promueva que sus trabajadores y trabajadoras adquieran la condición de socios y socias y, por otro, para evitar que la transmisión pueda conducir a que la sociedad sea descalificada como laboral por transgredir los requisitos a tal efecto exigidos. El art. 6 LSLP 44/2015 regula, de forma amplia y pormenorizada, la transmisión de acciones y participaciones, estableciendo un régimen legal que sustituye para las sociedades laborales al previsto para las S.A o S.R.L.³².

32. Vid., ALONSO ESPINOSA, F. J., «Especialidades en el régimen de la posición jurídica...», *op. cit.*, p. 89; GÓMEZ PORRUA., J. M., «La nueva regulación de las sociedades laborales», *DN*, N.º 80, 1997, p. 14; VALPUESTA GASTAMINZA, E. y BARBERENA BELZUNCE, I., *Las sociedades laborales...*, *op. cit.*, pp. 102-103; ANDREU MARTÍ, M. M., «La transmisión de acciones y participaciones. Causas y procedimientos», en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (FAJARDO GARCÍA., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 709-729.

REVISTA ARANZADI DE DERECHO DE SOCIEDADES

El presente trabajo aborda el estudio del estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras y de las personas administradoras de la sociedad laboral, actualmente reguladas en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, en atención al especial o singular estatuto jurídico de la persona socia trabajadora por la doble cualidad de persona trabajadora, con un contrato laboral por tiempo indefinido, y de persona socia, que aporta capital.

La determinación de la naturaleza jurídica de ese doble vínculo, societario y laboral, de la persona socia trabajadora con la sociedad determina su estatuto jurídico, y por lo tanto el diverso y, a la vez complejo, haz de derechos y obligaciones que con él lleva aparejado.

ISBN: 978-84-1078-931-9



9 788410 789319