

Boletín Informativo

BOLETÍN INFORMATIVO

sobre la LEY 44/2015, de 14 de octubre,
de SOCIEDADES LABORALES y EMPRESAS PARTICIPADAS

CONTENIDO

1.- Presentación.....	2
2.- ¿Qué es una Sociedad Laboral? Requisitos	2
3.- Tipos de Socios y Participaciones	3
4.- Trabajadores asalariados.....	3
5.- Órganos de Gobierno.....	3
6.- ¿Cómo funciona en lo económico una Sociedad Laboral?.....	4
7.- ¿Y fiscalmente?.....	5
8.- ¿En qué régimen de la Seguridad Social cotizan los socios-trabajadores?.....	6
9.- ¿Puede una Sociedad Laboral perder la calificación como tal?.....	7
10.- ¿Cómo se constituye una Sociedad Laboral?.....	7
11.- Normativa de referencia y competencia administrativa	8

1.- PRESENTACIÓN

La **Constitución Española**, en su artículo 129.2, manifiesta un apoyo decidido a las cooperativas y a las sociedades laborales, como máximos exponentes de la participación de los trabajadores en la propiedad y gestión directa de las empresas. Estas dos formas jurídicas conforman hoy la columna vertebral de lo que se denomina como ECONOMÍA SOCIAL, que se ha revelado como una herramienta eficaz para afrontar situaciones de problemática social, desempleo o baja empleabilidad en determinados colectivos.

El desarrollo de la Economía Social en los últimos años, ha ido en paralelo con la asunción de competencias por parte de las CCAA de las Políticas Activas de Empleo en general, y de la propia Economía Social en particular. Así, las CCAA tienen hoy competencias “exclusivas” en materia de cooperativas y sobre los Registros administrativos de ambas formas jurídicas.

En el ámbito territorial de Cantabria, es la **Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo** quien asume la competencia en materia Laboral y, expresamente a través del REAL DECRETO 1901/1996, de 2 de agosto, funciones y servicios en materia de cooperativas y calificación y registro de sociedades laborales. Asume, al mismo tiempo, el fomento de la economía social al reconocer como tarea de interés general, la promoción y el desarrollo de estas entidades por su contribución al desarrollo social y económico de Cantabria y por las oportunidades que presentan para crear empleos estables.

La presente publicación, de carácter divulgativo, pretende resumir los aspectos más significativos de la reciente Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Empresas Participadas, que sustituye a la Ley de 1997, y por la que **TODAS las Sociedades Laborales en activo están obligadas a adaptar sus estatutos a la citada Ley en el plazo de 2 años (hasta el 15 de noviembre de 2017)**, teniendo que solicitar nuevamente la CALIFICACIÓN como “laboral” en el Registro del Gobierno de Cantabria antes de registrar los nuevos estatutos en el Registro Mercantil.

Desde la Dirección General de Trabajo publicamos este Boletín informativo esperando que sea de utilidad tanto a emprendedores que inician su actividad optando por modelos de economía social, como a las sociedades laborales ya constituidas, para su necesario proceso de adaptación a la nueva Ley, reiterando su carácter meramente divulgativo que no puede sustituir al cuidado estudio de la norma.

2.- ¿QUÉ ES UNA SOCIEDAD LABORAL?. REQUISITOS

Las sociedades laborales son empresas de capital, de naturaleza mercantil, que pueden adoptar la forma de sociedad anónima (se identifican como S.A.L.) o sociedad de **responsabilidad limitada** (se identifican como S.L.L.), y gozan de esta calificación especial siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Que al menos **la mayoría del capital social (más del 50%) sea propiedad de los trabajadores**, que prestan en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, y cuya relación laboral es por tiempo indefinido.

b) Que **ninguno de los socios posea más de un 1/3 del capital** de la sociedad laboral.

No obstante **se permite la constitución con solo 2 socios trabajadores**, en cuyo caso el capital estará dividido al 50%, y dispondrán de **36 meses** para incorporar algún nuevo socio de manera que la distribución del capital no supere el tercio que marca la ley con carácter general.

c) Que los trabajadores contratados por tiempo indefinido **que no sean socios**, no superen el 49% de las horas/año trabajadas por los socios trabajadores. (Existen algunas excepciones y normas que se detallan en el apartado 4 de este Boletín).

La **personalidad jurídica** se adquiere con la inscripción en el **Registro Mercantil**, ante el cual se deberá aportar la certificación emitida por el órgano competente de la CC.AA. **que acredite la calificación como sociedad laboral** y la inscripción en el registro administrativo correspondiente.

3.- TIPOS DE SOCIOS Y PARTICIPACIONES

3.1. Socios trabajadores.

Son los socios que trabajan en la sociedad, prestando servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido. Sus acciones o participaciones sociales se denominan de “**clase laboral**”: aportan trabajo y capital.

Pueden causar baja voluntariamente o ser expulsados como cualquier trabajador, con algunos procedimientos especiales tanto por parte de la sociedad como por parte del socio, especialmente en lo relativo a la titularidad de sus acciones o participaciones. Los Estatutos podrán prever la obligatoriedad de permanencia de un socio hasta 5 años; en este caso, y durante ese periodo, también se pueden impedir las transmisiones voluntarias de acciones o participaciones.

3.2. Socios no trabajadores.

Son aquellos Socios, sin relación laboral, que solo aportan capital. Estas acciones o participaciones se denominan de “**clase general**”.

Si se tratase de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, la participación podrá superar el límite de 1/3 de capital social que señala la norma general, sin alcanzar el 50%, como excepción a dicha norma.

4.- TRABAJADORES ASALARIADOS

Las Sociedades Laborales pueden tener trabajadores contratados, NO socios, de forma temporal o por tiempo indefinido, con la siguiente limitación respecto al trabajo que desarrollan los socios trabajadores:

- El número de **horas/año** realizadas por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido (asalariados fijos) **no podrá superar el 49%** del total de horas/año efectuadas por los socios trabajadores.

- Para el cálculo de este porcentaje no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato temporal, ni los indefinidos con **discapacidad** reconocida en grado igual o superior al 33%.

Si se supera este límite, la Sociedad Laboral deberá **comunicarlo** al Registro de Sociedades Laborales de Cantabria en el **plazo de 1 mes**, y dispondrá de **12 meses para restituir la situación** (36, si la causa ha sido la subrogación de trabajadores), con posibilidad de prórrogas cumpliendo unas condiciones.

5.- ÓRGANOS DE GOBIERNO

La Sociedad Laboral tiene los mismos Órganos de Gobierno que cualquier otra sociedad de capital.

5.1. Junta General.

Es el máximo Órgano de decisión de la sociedad, en la que se reúnen todos los socios, de cualquier clase. Cada socio tiene la representación que refleje su porcentaje de participación en el capital de la sociedad.

5.2. Órgano de Administración.

Es el órgano encargado de la gestión y representación de la sociedad. Elegido por la Junta General, puede ser unipersonal o pluripersonal.

Esta Ley, a diferencia de la Ley de Sociedades de Capital, “orienta” sobre cómo debe ser la actuación de este/os administradores, inspirándose en los principios de la Economía Social y el Cooperativismo: diligente, leal, responsable, transparente y adecuada al modelo social de este tipo de empresas; debe favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y adoptar políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando prácticas de buen gobierno, comportamiento ético y transparente.

6.- ¿CÓMO FUNCIONA EN LO ECONÓMICO UNA SOCIEDAD LABORAL?

Las Sociedades Laborales son empresas de naturaleza mercantil, empresas de capital, con unas características peculiares que les permite estar encuadradas en la denominada Economía Social:

El capital está obligatoriamente repartido, y el control de las empresas lo tienen los propios trabajadores.

Liquidan los mismos impuestos que cualquier sociedad y están sujetas a las mismas obligaciones fiscales, laborales, etc.

En cuanto a su funcionamiento económico y organizativo, se les aplica la legislación de las sociedades de capital, pero con algunas peculiaridades que son las que comentamos a continuación.

6.1. El capital social y su distribución.

Capital social mínimo: Viene regulado en la Ley de Sociedades de Capital.

- En las **S.A.L.:** **60.000 €**, totalmente suscrito y, al menos, desembolsado en un **25%**, en el momento de la constitución.
- En las **S.L.L.:** **3.000 €**, totalmente suscrito y desembolsado en el momento de la constitución.

El capital se divide en *acciones nominativas* si se trata de una Sociedad Anónima Laboral (S.A.L.), o *participaciones sociales* en el caso de una Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral (S.L.L.), TODAS con el mismo valor nominal y derechos de voto; pueden ser de dos clases:

- **Clase Laboral:** Propiedad de trabajadores de la sociedad cuya relación laboral sea por tiempo indefinido. Las acciones o participaciones de “clase laboral” deben representar **más del 50% del capital social.**

- **Clase General:** El resto.

La propia sociedad podrá ser titular de acciones o participaciones de ambas clases (que denominamos autocartera), adquiridos con cargo a beneficios, a la Reserva Especial o a otras reservas disponibles, pero deberá enajenarlas a favor de los trabajadores con contrato indefinido en el plazo máximo de tres (3) años desde su adquisición.

Ningún socio podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la **tercera parte del capital social (33%)** salvo:

- Que inicialmente constituyan la sociedad **solo dos socios**, que deberán ser trabajadores y, en cuyo caso, **el capital se dividirá al 50%**, disponiendo de un **plazo de 36 meses** para incorporar algún socio más que les permita pasar a la distribución de 1/3 como máximo del capital.
- Que se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales o las Sociedades Públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, o Entidades de la Economía Social o Sin Ánimo de Lucro, en cuyo caso la participación de las citadas entidades podrá superar dicho límite, **sin alcanzar nunca el 50%** del capital social.

Si se superasen estos límites, la Sociedad Laboral deberá comunicarlo al Registro de Sociedades Laborales de Cantabria **en el plazo de 1 mes**, y dispondrá de **18 meses para restituir la situación**, a contar desde el primer incumplimiento.

Superados estos plazos, sin restituir la normalidad, la sociedad estará en causa legal de descalificación por parte del Registro de Sociedades Laborales de Cantabria.

6.2. Transmisión de Acciones o Participaciones Sociales.

La Ley 44/2015, de 14 de octubre establece tres posibles supuestos de transmisión de las acciones o participaciones:

- 1.- Transmisión voluntaria “*inter vivos*”,
- 2.- Transmisión en los supuestos de extinción de la relación laboral, y
- 3.- Transmisión “*mortis causa*”

6.2.1.- Transmisión voluntaria “*inter vivos*”.

Dos posibles situaciones:

- a) Las acciones o participaciones podrán transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido, salvo previsión estatutaria en contra, o...
- b) Podrá ofertarse la venta, a través de la propia sociedad, priorizando, en caso de concurrencia de interesados, a:
 - 1.º Trabajadores indefinidos no socios, ordenados según antigüedad en la empresa.
 - 2.º Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean.
 - 3.º Socios de la clase general, a prorrata de su participación en el capital social.
 - 4.º La propia sociedad.

6.2.2.- Transmisión en los supuestos de extinción de la relación laboral.

En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, éste habrá de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones en los términos del apartado anterior, y si nadie ejercita su derecho de adquisición, conservará la cualidad de socio, pasando estas acciones o participaciones a ser de la clase general.

6.2.3.- Transmisión “*mortis causa*”.

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

No obstante, los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán reconocer un derecho de adquisición sobre las acciones o participaciones de clase laboral, por el procedimiento previsto para las transmisiones “*inter vivos*”

En todos los casos, las transmisiones de acciones o participaciones, cualquiera que sea su clase, quedarán sometidas al consentimiento de la sociedad si con las mismas se pudieran superar los límites previstos en el artículo 1 de la Ley.

6.3. Reserva Especial.

Las Sociedades Laborales están obligadas a constituir una Reserva Especial, dotada con el **10% del beneficio líquido de cada ejercicio**, que sólo podrá destinarse a la **compensación de pérdidas**, siempre que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin, y/o a la **adquisición de sus propias acciones** o participaciones. Esta Reserva Especial sólo se dotará hasta que alcance al menos una cifra superior al doble del capital social.

7.- ¿Y FISCALMENTE?

Las Sociedades Laborales, con carácter general, tienen las mismas obligaciones fiscales que cualquier otro tipo de sociedades. En tal sentido, están sujetas al IVA; deben efectuar retenciones, a efectos de IRPF, sobre los rendimientos del trabajo y sobre los rendimientos de los profesionales independientes; están sujetas al Impuesto de Sociedades; etc. En definitiva, a las sociedades laborales se les aplican las mismas leyes que regulan los diferentes impuestos y la fiscalidad general para cualquier sociedad mercantil; pero en cuanto a los **beneficios fiscales** a los que pueden acogerse, hay que acudir a la propia Ley de Sociedades Laborales y a los textos legales que regulan los propios impuestos para conocer las condiciones para aplicarlos y los beneficios a los que tienen derecho.

La Ley 44/2015 de Sociedades Laborales, fija como ÚNICO requisito para acceder a beneficios fiscales el contar con

la “Calificación” como Sociedad Laboral que otorga el Registro Administrativo de Sociedades Laborales (dependiente de la Comunidad Autónoma de Cantabria). Sin embargo, los beneficios fiscales no alcanzan a un tipo reducido en el Impuesto de Sociedades, como ocurre en las Cooperativas:

- **Beneficios Fiscales en el Impuesto sobre Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados (ITAJD): Bonificación del 99%** de las cuotas devengadas por: modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas por adquisición, a través de cualquier medio admitido en derecho, de bienes y derechos de la empresa de la que procedan la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.
- **En el Impuesto de Sociedades (IS):** Amortizar libremente los elementos del inmovilizado material e inmaterial afectos a la realización de sus actividades que hayan sido adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como Sociedad Laboral.
- **En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF):** Están exentas de cotizar el 100% de las cantidades recibidas por los socios trabajadores de las Sociedades Laborales en concepto de prestaciones por desempleo en su modalidad de Pago Único, siempre que la cantidad percibida se destine al capital de la Sociedad Laboral constituida o en la que se integra. El socio trabajador que se acoja a este beneficio deberá permanecer en la sociedad y mantener su capital al menos durante cinco años.

8.- ¿EN QUÉ RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL COTIZAN LOS SOCIOS TRABAJADORES?

Con carácter general, en el RÉGIMEN GENERAL de la Seg. Social:

Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuyo capital social se ajuste a los límites establecidos en el artículo

1.2.b) de la Ley 44/2015, 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 y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial**, cuando estas contingencias estén previstas en dicho Régimen.

Se establecen **dos excepciones** a la norma general anterior: Estos socios trabajadores se asimilan a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que les corresponda, pero **con exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial**, en los siguientes supuestos, **siempre que la sociedad laboral tenga más de 25 socios:**

1. Cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad **siendo retribuidos** por el desempeño de este cargo.
2. Cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y simultáneamente, estén vinculados a la misma mediante **relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección**.

Estarán incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia, RETA:

Los socios trabajadores de las sociedades laborales, independiente de su número de socios, cuando su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan, **alcance, al menos, el 50%**, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiera el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

9.- ¿PUEDE UNA SOCIEDAD LABORAL PERDER LA CALIFICACIÓN COMO TAL?

La respuesta a esta pregunta es categóricamente que sí. La Ley 44/2015 prevé varias situaciones en las que el Registro Administrativo de Sociedades Laborales de la Comunidad Autónoma, si conoce la situación, estaría obligado a retirar dicha calificación.

Serán causas legales de pérdida de la calificación:

- La superación de los límites en la distribución de capital.
- La superación de los límites en la contratación de trabajadores con contrato indefinido.
- La falta de dotación, dotación insuficiente o aplicación indebida de la Reserva Especial.
- Por acuerdo de la propia sociedad adoptado en Junta General.

Consecuencias de la pérdida de la calificación:

- Pérdida y reintegro de los beneficios y ayudas públicas recibidos como consecuencia de su condición de sociedad laboral desde el momento en que la sociedad incurra en la causa de descalificación.
- Los socios que así lo deseen, podrán causar baja en la sociedad.
- Si lo prevén los Estatutos, la pérdida de la calificación podrá ser causa de disolución de la sociedad.

10.- CONSTITUCIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE LA SOCIEDAD LABORAL

1. Paso previo: Elegir un nombre para la sociedad laboral y éste no debe ser coincidente con ninguna otra; para ello hay que solicitar certificación de Inexistencia de Denominación Social Coincidente al Registro Mercan-

til Central. La denominación de la sociedad incluirá necesariamente las palabras “sociedad anónima laboral”, “sociedad limitada laboral”, o sus abreviaturas “SAL” o “SLL”, según proceda. (Instancia normalizada en en la web del Registro Mercantil: www.rmc.es)

2. Se necesitan al menos tres socios (dos tendrán que ser necesariamente socios Trabajadores). Ningún socio puede tener más de 1/3 del capital de la sociedad, SALVO QUE EXCEPCIONALMENTE se constituya solo con dos socios, en cuyo caso ambos serán trabajadores y se repartirán el capital al 50%.
3. Elaboración de los Estatutos.
4. Desembolso del capital social inicial: En el caso de las SAL debe estar desembolsado al menos el 25% de dicho capital; en las SLL debe estar desembolsado el 100%. Estos trámites hay que realizarlos siempre dentro del plazo de vigencia de la Certificación de Denominación que se ha obtenido.
5. Escritura Pública, ante Notario, en el plazo de 3 meses, a contar desde la fecha de la Certificación de Denominación emitida por el registro Mercantil.
6. Se solicita el CIF Provisional de la Sociedad en la Delegación Provincial de Hacienda o en la propia Notaría en el plazo máximo de 30 días desde la Escritura de Constitución (Modelo 036 de Hacienda).
7. Con la Escritura Pública se liquida el Impuesto de Actos Jurídicos Documentados ante la Hacienda autonómica, en el plazo máximo de 30 días desde la Escritura de Constitución (Modelo 600 de Hacienda).
8. Se solicita la calificación como “sociedad laboral” al Registro Administrativo de Sociedades Laborales de Cantabria: deberán adjuntar, además, copia autorizada y una copia simple de la escritura de constitución, en la que conste expresamente la voluntad de los otorgantes de fundar una sociedad laboral y la Liquidación del Im-

puesto de AJD. (Ver Modelo de solicitud en la web de la DGT del Gobierno de Cantabria: www.dgte.cantabria.es)

9. Se inscribe la sociedad laboral en el Registro Mercantil de la provincia donde tenga su domicilio social. (En Santander, c/ Castelar, 35 – 39004). Desde este momento la sociedad adquiere personalidad jurídica.

10. Serán necesarios otros trámites ante las correspondientes administraciones para cumplir con otras obligaciones de carácter laboral, social, fiscal, municipal, etc.

La sociedad laboral adquiere su personalidad jurídica con su inscripción en el Registro Mercantil, pero previamente debe obtener la CALIFICACIÓN como “laboral” en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales de la Comunidad Autónoma.

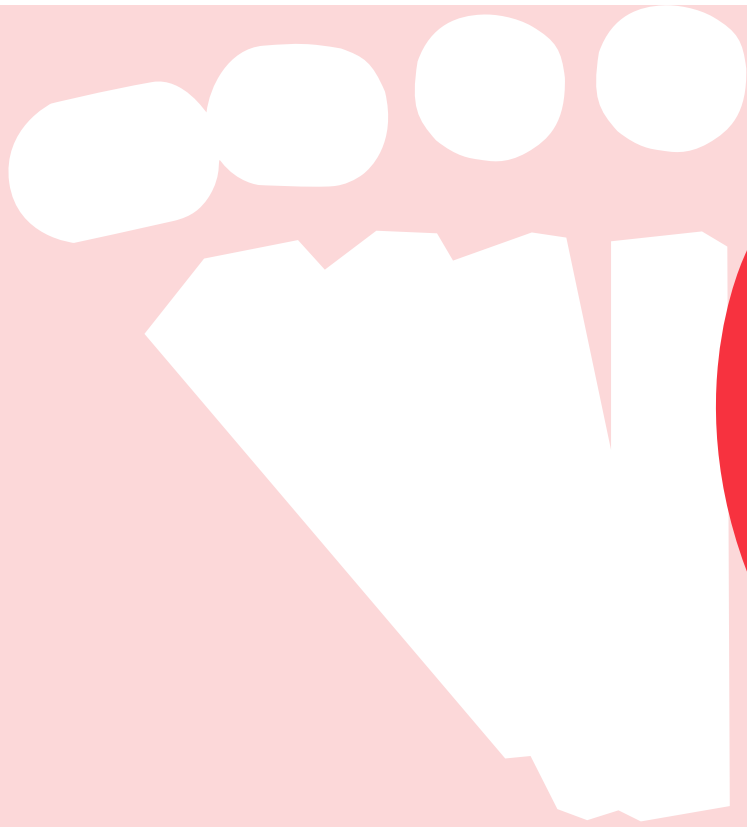
11.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y COMPETENCIA ADMINISTRATIVA

En el ámbito territorial de Cantabria, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo tie-

ne la competencia sobre el Registro de Sociedades Laborales, el otorgamiento de la calificación de «Sociedad Laboral», así como el control del cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley y, en su caso, la facultad de resolver sobre la descalificación.

NORMATIVA:

- **Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.**
- **R.D. 2114/1998, de 2 de octubre, que regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales** (en el plazo de 1 año, desde la entrada en vigor de la Ley 44/2015, debería aprobarse un Nuevo Reglamento de este Registro).
- **Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social**, modificada por el Artº. 3º de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre de Medidas de Fomento del empleo autónomo y en la Economía Social.
- Texto Refundido de la **Ley de Sociedades de Capital**, aprobado por el **R.D. Legislativo 1/2010, de 2 de julio.**



Edita:



Oficina de Información Sociolaboral:

Tel.: 942 208 777



**PAPEL
RECICLADO**