

Manual de sociedades laborales y participadas



© de la edición LABORPAR

© maquetación y textos SANTURIO Y LENA S.L.

Prohibida la reproducción, parcial o total, sin
consentimiento de la editorial

INDICE

PRÓLOGO	4
SOBRE LABORPAR.....	9
1. MARCO JURÍDICO	14
2. LAS SOCIEDADES LABORALES.....	18
2.1. Concepto y rasgos definitorios de las sociedades laborales.....	19
2.2. Registro administrativo sociedades laborales	22
2.3. Régimen de afiliación a la Seguridad Social	24
2.4. Transmisión de acciones y participaciones	27
2.4.1. Transmisión inter vivos	28
2.4.2. Transmisión mortis causa.....	32
2.4.3. Valoración	32
2.4.4. Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales	33
2.5. Derecho de suscripción preferente	34
2.6. Junta General.....	36
2.7. Órgano de administración	38
2.8. Reserva especial.....	40
2.9. Causas de la pérdida de la calificación como «Sociedad Laboral»	42
2.10. Beneficios Fiscales	43
2.11. Separación y exclusión de socios.....	43
3. LAS SOCIEDADES PARTICIPADAS	45
4.- MEDIDAS DE APOYO A LAS SOCIEDADES LABORALES	49
4.1. Pago único de la prestación por desempleo	50
5.TRÁMITES PARA LA CONSTITUCIÓN DE SOCIEDADES LABORALES	56

PRÓLOGO



Los manuales utilizados en el sistema educativo para explicar el entorno económico desarrollan el concepto de empresa como una organización de recursos humanos y materiales, conjugados con factores de producción. En esta concepción empresarial prima el capital y el único nexo de unión es la retribución: se compran materiales y se contratan trabajadores para producir bienes y servicios que, posteriormente, se venden al mercado. De esta forma, la propiedad de las empresas queda completamente desvinculada del factor productivo, el trabajo se compra, pero los trabajadores no tienen capacidad de decisión sobre el futuro empresarial.

Tras ese escenario teórico, la realidad demuestra que este tipo de empresas mantienen la inversión mientras el beneficio resulte interesante. Una expectativa de mayores beneficios mueve el capital hacia otras inversiones, aunque ello conlleve el cierre de la empresa, la pérdida de puestos de trabajo y el impacto en el entorno, que debe considerarse en su sentido más amplio: empresas auxiliares, instituciones públicas y, por supuesto, en territorio y la sociedad.

Las sociedades laborales, dan un giro a esta concepción tradicional de empresa de capital. En estas fórmulas, la propiedad de la empresa es, principalmente, de las personas que desarrollan su actividad laboral en ella. Por tanto, capital y trabajo se unen con el objetivo de obtener beneficios, pero también con la idea de llevar a cabo una actividad empresarial con valores sociales y procesos democráticos de orientación y decisión, donde se prima la continuidad empresarial y la calidad en el empleo, frente a la rentabilidad económica inmediata. A todo lo expuesto, han de

sumarse las acciones de responsabilidad social empresarial que llevan a cabo las sociedades laborales, mediante las cuales favorecen la cohesión social y el desarrollo responsable de los territorios en los que se llevan a cabo su actividad, convirtiendo a la empresa en un importante agente de la sostenibilidad local.

Esta idea de una empresa socialmente responsable, plenamente integrada en la comunidad, que promueve el arraigo y la cohesión social, no es nueva. A lo largo de más de dos décadas del siglo XX, concretamente entre los años 1961 y 1986, existía una norma que contemplaba el apoyo a los trabajadores que cesaran en la relación laboral. Esta normativa tuvo su máxima aplicación durante el primer gobierno de la democracia a través de órdenes ministeriales que permitían el acceso de los trabajadores a préstamos a largo plazo en condiciones muy favorables con el objeto de constituir o adquirir sociedades que tendrían la consideración de laborales. Aun así, la regulación jurídica de este tipo de sociedades era insuficiente, por no decir inexistente. Hubo que esperar hasta la aprobación de la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales para encontrar la primera regulación específica al respecto.

La evolución de la realidad económica y del marco jurídico con la integración de España en la Unión Europea dieron lugar a la aprobación de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, que matiza aspectos que la anterior regulación dejaba incompletos y reconoce la existencia de la Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral. Desde su aprobación, las sociedades laborales han experimentado un progresivo aumento en

la realidad del tejido empresarial español, mostrando una mayor supervivencia en el tiempo. Simultáneamente, el entorno económico, jurídico, social y político ha ido evolucionando, de manera que se hacía necesaria una revisión de la normativa en materia de sociedades laborales.

La aprobación de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas ha supuesto esa revisión y renovación que, desde las organizaciones representativas del sector, se venía demandando. En efecto, la Sociedad Laboral presenta algunas particularidades derivadas de su propia esencia que requieren una atención específica por parte del legislador.

La Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España (LABORPAR) edita este manual con varios objetivos. En primer lugar, para dar a conocer las posibilidades que ofrecen las sociedades laborales a las personas que desean emprender. Por otro lado, en estas páginas se desgana la legislación actual para contribuir a interpretar la Ley. Por último, esta publicación nace con la voluntad de ser un apoyo para asesores empresariales, docentes de distintos ámbitos y niveles educativos, así como para los propios miembros de sociedades laborales que deseen resolver dudas y otras cuestiones acaecidas en el día a día de la empresa.

Esperamos que esta publicación sea de su utilidad.

SOBRE LABORPAR



laborpar

Federación Empresarial
de Sociedades Laborales
y Participadas

La **Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España** (LABORPAR) es una organización empresarial cuyos objetivos son la representación y defensa de los intereses de las empresas constituidas como sociedades laborales en España. Somos una organización empresarial sin ánimo de lucro, independiente, plural y participativa, cuyo objetivo es la representación y defensa de los intereses de las organizaciones territoriales integradas en su seno, así como de las empresas asociadas a las mismas.

LABORAR tiene como objeto conseguir la consolidación de un espacio de interlocución para las Sociedades Laborales en España, como fórmula moderna, flexible y competitiva, capaz de dar a los trabajadores la posibilidad de crear y gestionar sus propias empresas a través de las formas jurídicas de la sociedad anónima laboral, la sociedad limitada laboral y otras formas de participación de los trabajadores en la empresa.

LABORPAR integra a asociaciones, federaciones y agrupaciones de sociedades laborales de toda España. Actualmente existen en España un total de 8.500 sociedades laborales que dan empleo a cerca de 60.000 personas, según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Este tipo de empresas cuenta, desde octubre de 2015, con un nuevo marco normativo, la Ley 44/2015 de 14 de octubre de Sociedades Laborales y Participadas.

Entre otros, LABORPAR tiene por objetivos:

- ▶ La representación y defensa de los intereses legítimos de las sociedades laborales. Esta representación será ostentada ante cualquier institución y organismo de la Administración Pública Central, Autonómica y Local sin perjuicio de las competencias territoriales de las entidades asociadas o cualquier otro organismo público o privado de carácter estatal o internacional, entidades de carácter privado, así como ante los agentes sociales, asociaciones y grupos de interés de carácter estatal o internacional que afecten a las entidades asociadas.
- ▶ En general, constituyen los objetivos de la Federación, la promoción, defensa y consolidación de cuantas iniciativas surjan y puedan contribuir al desarrollo y afianzamiento de las sociedades laborales.
- ▶ El establecimiento de los cauces adecuados para el enlace y la cooperación entre las entidades asociadas, a fin de asegurar la cohesión de sus legítimos intereses.
- ▶ Atender las necesidades de información, desarrollo curricular, investigación, desarrollo, innovación y perfeccionamiento de las sociedades laborales, estudiando y divulgando cuantos temas puedan representar la potenciación de las mismas.
- ▶ La intervención como organización empresarial en las relaciones laborales, contribuyendo a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios a través de acciones como el dialogo social y la participación institucional en los organismos de las Administraciones Públicas.

- ▶ La elaboración de estudios y el asesoramiento a las empresas asociadas sobre cuantas cuestiones puedan tener una incidencia en sus actividades.
- ▶ La organización de acciones formativas actos y cuantas iniciativas sean precisas.
- ▶ Promoción, difusión y fomento de las sociedades laborales.
- ▶ El apoyo al fomento de la participación de las personas en la empresa.
- ▶ El fomento de la solidaridad internacional, mediante el diseño, organización y ejecución de programas dirigidos a favorecer la cooperación al desarrollo, la sensibilización sobre las personas menos favorecidas y la ayuda humanitaria.
- ▶ La participación en proyectos nacionales, transnacionales y en programas de la Unión Europea, en el ámbito de la economía social, de la participación, el desarrollo territorial y la cohesión social y en cualquier otro ámbito relacionado con el objeto social.
- ▶ Fomento del desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando medidas para conseguir la igualdad en el seno de las sociedades laborales, promoviendo la transparencia y los comportamientos éticos y responsables, tanto individuales como corporativos en todos los ámbitos de actuación empresarial de los empresarios representados y particularmente la lucha contra la corrupción.
- ▶ Cualquier otra actividad o programa que, de modo directo o indirecto

to, pueda contribuir a la realización de los fines de la Federación.

- ▶ Constitución de organizaciones representativas territoriales en las Comunidades Autónomas en las que no las hubiera.

Contacto de la **Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España** (LABORPAR) son los siguientes:

Sede: Calle Sebastián Herrera, 12. 28012 Madrid
Teléfono: +34 91 522 15 33
Web: www.laborpar.es
Redes Sociales: @laborpar

1

MARCO JURÍDICO



Las sociedades laborales están reguladas en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, pero debemos tener en cuenta que son sociedades de capital, por lo que también les son aplicables las normas relativas a las sociedades anónimas y limitadas, tales como el RDL 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital; la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal; la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles o la Ley 2/2001, de 15 de marzo, de sociedades profesionales.

El antecedente normativo más importante que encontramos en relación con las sociedades laborales es el artículo 129.2 de la constitución: «*Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción*». La norma aprobada en 2015 actualiza y adapta la normativa existente en materia de sociedades laborales, basada en este artículo, a la creciente importancia que la participación de los trabajadores en la empresa a nivel europeo, puesta de manifiesto en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Participación financiera de los trabajadores en Europa”, de 21 de octubre de 2010.

El preámbulo de la Ley 44/2015 señala que la identificación y vinculación de los trabajadores aumenta cuando estos pueden participar financieramente en la empresa. Esta norma, que moderniza y mejora la Ley 4/1997,

de 24 de marzo, de Sociedades laborales, refuerza la naturaleza, función y caracterización de la sociedad laboral como entidad de la economía social y pone en valor sus rasgos específicos.

La Ley consta de 20 artículos, seis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales. Está estructurada en tres capítulos:

- ▶ El capítulo I, régimen societario, consta de 16 artículos y regula el concepto legal de Sociedad Laboral, la competencia administrativa, el Registro Administrativo de Sociedades Laborales y su coordinación con el Registro Mercantil, el capital y cuestiones específicas de las Sociedades Laborales relacionadas con las reservas y con la adquisición y transmisión de acciones y participaciones; regula también la pérdida de calificación como «Sociedad Laboral» y la separación y exclusión de socios.
- ▶ El capítulo II, que consta de un único artículo, aborda los beneficios fiscales.
- ▶ El capítulo III, Sociedades participadas por los trabajadores, consta de 3 artículos. Este capítulo regula, por primera vez en España, el concepto de sociedad participada y establece los principios a los que se somete.

Las disposiciones adicionales establecen la colaboración y armonización entre el Registro Administrativo estatal, los autonómicos y el mercantil, así como medidas de fomento para la constitución de sociedades laborales y

creación de empleo.

Las disposiciones transitorias establecen pautas para la adecuación normativa de las Sociedades Laborales.

La disposición derogatoria deroga de forma expresa la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales y la disposición adicional cuadragésima séptima de la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Las disposiciones finales modifican la Ley General de la Seguridad Social regulando el régimen de cotización en que quedarán integrados los socios trabajadores de las sociedades laborales y participadas. Definen, además el título competencial y el derecho supletorio, la regulación del Registro Administrativo de Sociedades Laborales, habilitan el desarrollo reglamentario necesario para el desarrollo de la Ley y establecen la entrada en vigor de la Ley 44/2015.

2

LAS SOCIEDADES LABORALES



La sociedad laboral, en tanto que sociedad de capital, deberá cumplir las disposiciones que recoge la Ley de Sociedades de Capital (LSC) por lo que al estudiar las sociedades laborales se debe partir de los requisitos o características de las sociedades anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada.

2.1. CONCEPTO Y RASGOS DEFINITORIOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES

Las sociedades de capital, anónimas o limitadas, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando cumplan los siguientes requisitos:

1. Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.
2. Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social.
3. Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no sea superior al 49% en cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

El artículo 1 de la Ley establece las medidas a adoptar en caso de que se produzca el incumplimiento de los requisitos para mantener la calificación de «Sociedad Laboral». En todos los casos se deberá comunicar el incumplimiento y las circunstancias que lo han originado al Registro de Sociedades Laborales en el plazo de un mes desde que se produzcan. La propia norma establece, además, unos plazos para la adecuación de la sociedad y que podemos resumir de este modo:

REQUISITO INCUMPLIDO	PLAZO
Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.	En los supuestos de transgresión sobrevenida la sociedad dispone de un plazo de 18 meses para adecuarse a la norma contados desde el primer incumplimiento.
Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social.	
Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no sea superior al 49% en cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.	Se deberá alcanzar el límite en el plazo máximo de 12 meses (36 meses en caso de subrogación legal o convencional de trabajadores) pudiendo obtenerse hasta 2 prórrogas de 12 meses cada una.

No obstante lo anterior, la Ley establece algunos matices a los requisitos indicados, que son los siguientes:

- a) Será calificada como Sociedad Laboral aquella que en el momento de su constitución estuviera formada únicamente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido con las siguientes condiciones:
 - 1. Que tanto el capital social como los derechos de voto estén distribuidos al 50%
 - 2. Que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten a los límites establecidos con carácter general.
- b) También podrá ser calificada como Sociedad Laboral aquella en la que un socio sea titular de más de un tercio del capital social siempre que se cumpla simultáneamente que:
 - 1. Este socio sea una entidad pública, de participación mayoritariamente pública, una entidad no lucrativa o de la economía social. Este socio tendrá participaciones sociales o acciones de clase general y los dos (o más) socios restantes tendrán acciones o participaciones de clase laboral y, por tanto, la condición de socios trabajadores.
 - 2. Su participación no alcance el 50% del capital social.
- c) En cuanto al requisito 3, queda fuera de este límite el trabajo realizado por trabajadores con diversidad funcional de cualquier clase en grado igual o superior al 33%.

Además de estos requisitos, necesarios para tener la calificación de laboral, se deberá cumplir lo preceptuado en la LSC, de tal forma que:

- ▶ En la sociedad limitada laboral (SLL) el capital, que no podrá ser inferior a tres mil euros, estará dividido en participaciones sociales.
- ▶ En la sociedad anónima laboral (SAL) el capital, que no podrá ser inferior a sesenta mil euros, estará dividido en acciones.

Los socios no responden personalmente de las deudas sociales ni en la SLL ni en la SAL. Las participaciones sociales o las acciones de la SLL o de la SAL, respectivamente, deberán estar completamente suscritas por los socios en el momento de la constitución. En el caso de la SLL el valor nominal de cada participación deberá estar, además, desembolsado. En el caso de la SAL el valor nominal deberá estar desembolsado en, al menos, un 25%.

En ambos casos las aportaciones podrán ser dinerarias o no dinerarias. En el caso de la SLL los socios responden solidariamente del valor que se haya atribuido a las aportaciones no dinerarias. En el caso de la SAL la valoración de las aportaciones no dinerarias requiere informe de experto designado por el registrador mercantil del domicilio social.

2.2. REGISTRO ADMINISTRATIVO DE SOCIEDADES LABORALES

Para la inscripción en el Registro Mercantil es requisito aportar un certificado que acredite la calificación de la Sociedad como Laboral.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la L 44/2015, corresponde al Ministerio de Empleo y Seguridad social o, en su caso, a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes traspasos de funciones y servicios en materia de calificación y 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 la descalificación.

A la solicitud de calificación como Laboral se debe acompañar una 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.

En el caso de sociedades preexistentes, además de la escritura de constitución y las de modificación de estatutos, se deberá acompañar:

- ▶ Certificación literal del Registro Mercantil de los asientos vigentes de la sociedad.
- ▶ Copia autorizada y copia simple de la escritura por la que se elevan a públicos los acuerdos de la Junta General y las modificaciones de estatutos precisas para adaptarse a las exigencias de la Ley de Sociedades Laborales

Asimismo, se deberán aportar los siguientes certificados emitidos por las personas legitimadas para ello:

- ▶ Del acuerdo de la Junta General favorable a la calificación de sociedad laboral
- ▶ De la titularidad del capital social resultante en el libro registro de acciones nominativas o de socios correspondiente.

2.3. RÉGIMEN DE AFILIACIÓN A LA SEGURDAD SOCIAL

El RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social recoge en sus artículos 136 y 305 las condiciones para la inclusión de los socios trabajadores de las sociedades laborales en los regímenes general y de trabajadores autónomos, respectivamente. La primera consideración que se debe realizar se refiere a la participación en el capital social por parte del socio, encontrándonos con los siguientes casos:

- ▶ Socios trabajadores de sociedades laborales que son titulares de acciones o participaciones sociales que representen hasta un tercio del capital social
- ▶ Socios trabajadores de sociedades laborales que sean titulares de acciones o participaciones sociales que representen el 50% del capital social
- ▶ Socios trabajadores de sociedades laborales que poseen el control de la sociedad. Esto se produce cuando su participación en el capital junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad

o adopción hasta el segundo grado con los que convive alcance, al menos, el 50%.

A continuación es necesario tener en cuenta el papel que desempeña el socio trabajador dentro de la sociedad:

- ▶ Que no pertenezca al órgano de administración
- ▶ Que pertenezca al órgano de administración pero no realice funciones de dirección y gerencia
- ▶ Que pertenezca al órgano de administración y realice funciones de dirección y gerencia siendo retribuidos por ello cuando el número de socios no supera los 25
- ▶ Que pertenezca al órgano de administración y realice funciones de dirección y gerencia siendo retribuidos por ello cuando el número de socios supera los 25

Así pues, podemos decir que, con carácter general, los socios trabajadores de las sociedades laborales quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social. Los socios administradores que realicen funciones de dirección y gerencia en las sociedades laborales con más de 25 socios también quedarán incluidos en el régimen general, aunque quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

En los casos de socios trabajadores cuya participación en el capital social sea igual al 50% o que poseen el control de la sociedad por concurrencia con otro socio en los términos explicados anteriormente, el régimen que se aplica es el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.

Podemos resumir el encuadre en la Seguridad Social en la siguiente tabla.

Participación en el capital social	Miembros del órgano de administración	Funciones de dirección y gerencia	Régimen Seguridad Social
<= 33%	No	No	General
	Sí	No	General
		Sí	General si el nº de socios es <= 25
			General, excepto desempleo y FOGASA, si nº de socios es > 25
50% Control Sociedad	Todos los casos	Todos los casos	Trabajadores autónomos

Como hemos visto anteriormente, una de las circunstancias que determinan la inclusión en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos es el control de la sociedad. En las sociedades de capital se presume que existe este control a partir de una participación de un tercio en el capital social o en el caso en que teniendo atribuidas las funciones de dirección y gerencia la participación es de, al menos, un veinticinco por ciento.

En el caso de las sociedades laborales constituidas inicialmente por dos socios trabajadores, ambos quedarán incluidos en el régimen de trabajadores autónomos. En el momento en el que se incorpore un tercer socio, sea este capitalista o no, se aplicará lo establecido para el caso de

socios con participación menor o igual a un tercio siempre que la incorporación de este socio se mantenga la condición de laboral.

2.4. TRANSMISIÓN DE ACCIONES Y PARTICIPACIONES

La regulación de la transmisión de las acciones y las participaciones en las sociedades laborales requiere tener en cuenta las características de este tipo de sociedades, en las que priman las personas y su trabajo por encima del capital, por lo que toda la regulación legal tiene presente esta premisa.

Para analizar la transmisión es preciso hacer la distinción entre la transmisión inter vivos, que puede tener su origen en la decisión individual del socio de transmitir todas o una parte de sus acciones o participaciones o en la extinción de la relación laboral; y la transmisión mortis causa. Además, hemos de analizar el tratamiento que la ley dispensa a la valoración de las acciones y participaciones así como a las condiciones que deben cumplirse en caso de adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones o participaciones.

En todos los casos la transmisión de acciones o participaciones, independientemente de su clase y de las circunstancias en que se produzca la transmisión, queda sometida al consentimiento de la sociedad si con ella se superan los límites previstos en la ley para que la sociedad pueda ser como laboral. Este consentimiento se expresará mediante acuerdo del

órgano de administración en el plazo de un mes.

2.4.1. Transmisión inter vivos

El artículo 6 de la Ley 44/2015 establece el marco general para la transmisión de las acciones y participaciones de las sociedades laborales y el artículo 9 da respuesta a las situaciones originadas por la extinción de la relación laboral.

El artículo 8 establece la posibilidad de regular estatutariamente algunos límites ligados a la transmisión:

- ▶ establece la posibilidad de incluir en los estatutos la prohibición de la transmisión por actos inter vivos siempre que se reconozca el derecho de separación del socio, requiriendo esta previsión el consentimiento de todos los socios,
- ▶ permite impedir la transmisión por actos inter vivos o el ejercicio del derecho de separación durante un periodo no superior a cinco años.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6, las acciones y participaciones se pueden transmitir libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido, salvo previsión estatutaria en contra. El socio transmitente deberá comunicar a los administradores de la sociedad el número y características de las acciones o participaciones que se propone transmitir y la identidad del

adquirente. Esta comunicación deberá hacerse por escrito y de modo que se asegure su recepción.

En otros casos, el propietario que desee transmitir acciones o participaciones deberá comunicar a la sociedad el número y características de las acciones o participaciones que se propone transmitir, así como los términos económicos de esa transmisión. Los administradores darán traslado de esta propuesta en un plazo máximo de diez días a todos los posibles interesados de forma simultánea:

- ▶ Trabajadores indefinidos
- ▶ Socios trabajadores
- ▶ Socios de clase general

Quienes deseen adquirir las acciones o participaciones disponen de un plazo máximo de 20 días desde que les fue notificada la transmisión proyectada para manifestar su voluntad de adquisición.

Desde la recepción de las ofertas de compra los administradores disponen de un plazo de diez días para comunicar al vendedor la identidad de los adquirentes. En el caso de que haya más de un comprador interesado, se priorizará, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2, de la siguiente forma:

- 1º Trabajadores indefinidos no socios en relación directa a su antigüedad en la empresa

- 2º Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean
- 3º Socios de clase general, a prorrata de su participación en el capital social
- 4º La propia sociedad

En el caso de que no se presenten ofertas de compra en el plazo de veinte días previsto, el propietario de las acciones o participaciones podrá transmitir las libremente. Sin embargo, si transcurridos dos meses el socio no procedió a la transmisión, deberá iniciar de nuevo los trámites regulados en el artículo 6 de la ley.

En los casos de extinción de la relación laboral, recogidos en el artículo 9, la ley distingue dos supuestos:

- ▶ Extinción de la relación laboral del socio trabajador: este deberá ofrecer sus acciones o participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral que se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido con carácter general en el artículo 6; en caso de que no se materialice la transmisión, conservará la condición de socio, aunque sus acciones o participaciones pasarán a ser de clase general.

El socio cuya relación laboral ha sido extinguida que no formalice la venta habiendo compradores para sus acciones o participaciones sociales, podrá ser requerido notarialmente para formalizar

la venta en el plazo de un mes desde este requerimiento. Si no se materializara esta venta, el órgano de administración queda facultado para hacerlo.

- ▶ Posibilidad de establecer normas especiales en los estatutos para los siguientes casos:
 - » jubilación o de incapacidad permanente del socio trabajado
 - » socios trabajadores en excedencia
 - » socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad

El mismo artículo 9 que regula la transmisión de acciones y participaciones inter vivos en los supuestos de extinción de la relación laboral, aborda el caso de embargo de acciones y participaciones o de ejecución de la prenda constituida sobre las mismas remitiendo al artículo 109 del texto refundido de la LSC con la particularidad de que establece que las notificaciones previstas en el citado artículo 109:

- ▶ se extiendan a los trabajadores no socios con contrato indefinido
- ▶ que el derecho de subrogación previsto se ejercite en el orden previsto en el artículo 6 de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas.

2.4.2. Transmisión mortis causa

De acuerdo con el artículo 10, la adquisición de acciones o participaciones por sucesión hereditaria confiere al adquirente la condición de socio si bien se admite que los estatutos establezcan un derecho que adquisición sobre las acciones o participaciones que sean de clase laboral, regulándose esta adquisición por el procedimiento previsto en el artículo 6.2 de la Ley. En este caso, el plazo de ejercitar el derecho de adquisición es de un máximo de tres meses a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria y se pagará al contado, salvo regulación estatutaria en contra. En el caso de que el heredero o legatario fuera trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, no podrá ejercitarse el derecho estatutario de adquisición preferente.

En resumen, se reconoce el derecho de adquisición por sucesión mortis causa si bien estatutariamente pueden regularse algunos aspectos relativos a las acciones o participaciones de clase laboral.

2.4.3. Valoración

El artículo 7 regula el sistema de valoración de las acciones y participaciones encontrándonos con varias situaciones:

- ▶ En los casos de compraventa el precio de las acciones o participaciones así como la forma de pago y las demás condiciones de

la operación serán los convenidos y comunicados al órgano de administración por el socio transmitente.

- ▶ En las transmisiones a título oneroso distinto de la compraventa o a título gratuito, el precio será el fijado de común acuerdo entre las partes; en defecto de este acuerdo, el precio será el valor razonable de las mismas el día en que se hubiese comunicado al órgano de administración de la sociedad el propósito de transmitir.

Así pues, la norma hace referencia al valor razonable en defecto de acuerdo entre las partes y lo define como el determinado por un experto independiente, distinto al auditor de la sociedad, designado por el órgano de administración para llevar a cabo esta valoración.

No obstante, los estatutos podrán establecer los criterios y sistemas de determinación del valor de las acciones o participaciones para los supuestos de transmisión o amortización en cuyo caso prevalecerá ese valor, estableciendo además la ley que este sistema de cálculo no será de aplicación para los socios que no votaron a favor del acuerdo de modificación de los estatutos.

2.4.4. Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales

Entre los posibles adquirentes de las acciones y participaciones sociales recogidos en el artículo 6.2 de la ley se encuentra la propia sociedad, regulándose en el artículo 12 los requisitos que se deben cumplir.

- ▶ La adquisición debe efectuarse con cargo a beneficios, a reserva especial o a otras reservas disponibles
- ▶ Las acciones o participaciones adquiridas deben ser enajenadas a favor de trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido en el plazo máximo de tres años desde su adquisición
- ▶ Las acciones o participaciones que no hayan sido enajenadas transcurrido el plazo de tres años deberán ser amortizadas mediante reducción de capital. En este requisito se contempla una excepción para el caso de que el conjunto de estas acciones o participaciones propias no excedan del veinte por ciento del capital social

Al tiempo que la norma establece estas condiciones, permite que la sociedad preste asistencia a través de distintos instrumentos financieros a los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido que no sean socios para la adquisición de estas acciones o participaciones.

2.5. DERECHO DE SUSCRIPCIÓN PREFERENTE

En las sociedades laborales, anónimas o limitadas, pueden producirse aumentos de capital mediante la emisión de nuevas acciones o la creación de nuevas participaciones sociales. En este caso se debe respetar la proporción preexistente entre las dos clases con las que puede contar la sociedad: la clase general y la clase laboral.

En el caso de que el aumento de capital tenga como objeto la adecuación del capital a los requisitos definidos en los apartados 2.a) y 2.b) del artículo 1 de la Ley, el acuerdo de aumento de capital se adoptará por acuerdo de la Junta General de socios:

- ▶ Si se trata de una sociedad limitada será suficiente con mayoría de votos válidamente emitidos siempre que representen al menos un tercio de los votos correspondientes a las participaciones sociales en que se divida el capital social
- ▶ Si se trata de una sociedad anónima se requerirá el quórum previsto en el artículo 193 de la LSC: salvo previsión estatutaria en otros mínimos, será del 25% del capital suscrito con derecho a voto en primera convocatoria o cualquiera que sea el capital concurrente en segunda.

Los titulares de acciones o participaciones pertenecientes a cada una de las clases tendrán derechos de preferencia para suscribir o asumir las nuevas acciones o participaciones sociales de la clase respectiva. Aquellas que no sean suscritas o asumidas por los socios de la clase respectiva se ofrecerán a los trabajadores con contrato indefinido, salvo que la Junta General haya previsto otra solución.

La Ley prevé que la Junta General pueda aprobar medidas para favorecer la adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores con contrato por tiempo indefinido de la sociedad, imponiéndose en este caso

la prohibición de enajenación de las acciones o participaciones destinadas al cumplimiento del plan en un plazo de cinco años.

2.6. JUNTA GENERAL

Como se ha indicado anteriormente, las sociedades laborales son una modalidad de sociedades de capital por lo que en lo no dispuesto por la Ley 44/2015 se estará a lo establecido en la LSC, lo que ocurre en relación con la junta general que se regula en el título V de la LSC (artículos 159 a 208) del que se extraen a continuación los puntos más destacados.

Los socios, reunidos en junta general, decidirán, por la mayoría legal o estatutariamente establecida, en los asuntos propios de la competencia de la junta que son, entre otros:

- ▶ Aprobación de las cuentas anuales, aplicación del resultado y aprobación de la gestión social
- ▶ El nombramiento y separación de los administradores, de los liquidadores y, en su caso, de los auditores de cuentas
- ▶ La modificación de estatutos sociales
- ▶ El aumento y la reducción de capital

Las juntas generales podrán ser ordinarias o extraordinarias. La junta general ordinaria es la que se celebra dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio para, en su caso, aprobar la gestión social, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado. El resto

de juntas tienen la consideración de extraordinarias.

Convocatoria

El órgano de administración deberá convocar la junta general siempre que lo considere necesario y, en todo caso, cuando lo determinen la ley o los estatutos. La convocatoria se puede hacer de varias formas alternativas:

- ▶ Mediante anuncio publicado en la página web de la sociedad: para que esta modalidad de convocatoria sea válida, el acuerdo de creación de la página web se debe adoptar en junta general, se debe elevar a público y debe ser publicado en el BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil).
- ▶ Si la sociedad no hubiere acordado la creación de su página web o no se hubiera producido su inscripción y publicidad, la convocatoria se publicará en el BORME y en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia en la que esté situado el domicilio social.
- ▶ Por cualquier medio de comunicación individual y escrita que asegure la recepción del anuncio por todos los socios en el domicilio que tengan designado al efecto.

La convocatoria contendrá, al menos, el nombre de la sociedad, la fecha y hora de la reunión, el orden del día (en el que figurarán los asuntos a tratar) y el cargo de la persona o personas que realizan la convocatoria.

Entre la convocatoria y la fecha de la reunión deberá existir un plazo de un mes en el caso de sociedades anónimas y de quince días en el caso de sociedades limitadas.

La junta general quedará válidamente constituida para tratar cualquier asunto si se producen simultáneamente las siguientes circunstancias:

- ▶ ausencia de convocatoria,
- ▶ presencia (o representación) de la totalidad del capital social, y
- ▶ acuerdo unánime de celebración de una reunión

Derechos de voto

El derecho a voto, regulado en el artículo 188 de la LSC, es, con carácter general, proporcional al valor nominal de las participaciones sociales o acciones adquiridas por el socio, según se trate de SLL o SAL respectivamente.

2.7. ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

La LSC regula la administración de la sociedad en su título VI, artículos 209 a 252, estableciendo que se podrá confiar a un administrador único, a varios administradores que actúen de forma solidaria o conjunta o a un consejo de administración. El artículo 212 recoge que no se requiere la condición de socio para ser nombrado administrador, salvo que estatut-

ariamente se disponga lo contrario.

En el caso de que se opte por un consejo de administración, este estará formado por un mínimo de tres miembros, con un número máximo de doce en el caso de las sociedades de responsabilidad limitada.

La LSC establece la gratuidad del cargo de administrador, salvo que los estatutos establezcan lo contrario determinando el tipo de remuneración. Como fórmula de mejora del gobierno corporativo, se delimitan los conceptos retributivos a percibir por los administradores, cuyo importe debe ser aprobado por la junta general. Es importante indicar que la ley hace referencia a la retribución de los administradores en su condición de tales, puesto que en las sociedades pequeñas las tareas del administrador se compaginan con otras tareas que nada tienen que ver con la función del administrador.

La Ley 44/2015 recoge la posibilidad de que los titulares de acciones o participaciones de clase general agrupen sus acciones o participaciones para nombrar a los miembros del Consejo de Administración conforme al sistema de representación proporcional previsto en el artículo 243 de la LSC.

Como hecho diferencial importante cabe destacar que la propia Ley 44/2015 obliga a los administradores a actuar de forma acorde con las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico, debiendo favorecer:

- ▶ La generación de empleo estable y de calidad
- ▶ La integración como socios de los trabajadores
- ▶ La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- ▶ La conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- ▶ La adopción de políticas o estrategias de responsabilidad social
- ▶ El fomento del buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia

2.8. RESERVA ESPECIAL

Las sociedades laborales deberán cumplir con las previsiones de la LSC en materia de reservas y las que se establezcan en sus estatutos. Adicionalmente estarán obligadas a constituir una reserva especial que se dotará con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio hasta que alcance, al menos, una cifra superior al doble del capital social.

El destino de esta reserva será:

- ▶ La compensación de pérdidas en caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin; o
- ▶ La adquisición de sus propias acciones o participaciones sociales que deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido.

Esta restricción al reparto de beneficios, más exigente que en las sociedades de capital no laborales, refleja una vez más cómo este tipo de sociedades colocan el trabajo y las personas por delante del capital.

En el siguiente cuadro se puede observar la diferencia entre una sociedad limitada y una sociedad limitada laboral en cuanto a la composición del patrimonio neto en relación con la dotación de la reserva especial. Se presenta el caso de una empresa que ha tenido una base de reparto de beneficios de 6.000,00 euros durante los diez ejercicios inmediatamente anteriores.

	S.L.	S.L.L.
Capital social	3.000,00	3.000,00
Fondo de reserva obligatorio	600,00	600,00
Fondo de reserva especial	0,00	6.000,00
Patrimonio neto	3.600,00	9.600,00

Esta mayor detracción de la base de reparto en favor de la dotación de la reserva especial resultará poco interesante para un inversor y sin embargo fortalece la posición de la sociedad laboral en cuanto a su capacidad de endeudamiento, favoreciendo el acceso a financiación ajena.

2.9. CAUSAS DE LA PÉRDIDA DE LA CALIFICACIÓN COMO «SOCIEDAD LABORAL»

La calificación como «laboral» exige una serie de requisitos que con el paso del tiempo pueden incumplirse y que ocasionarán la pérdida de calificación y que son.

- ▶ La superación de los límites establecidos en el artículo 1 de la Ley, relativos al número de socios y el porcentaje de participación en el capital de los distintos tipos de socios.
- ▶ La falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida de la reserva especial.

Es competencia del Registro Administrativo de Sociedades Laborales la descalificación de la sociedad como «Sociedad Laboral» tras la instrucción del oportuno expediente, teniendo como consecuencia la baja en el Registro de Sociedades Laborales.

La sociedad puede, asimismo, perder la calificación de laboral mediante acuerdo de la Junta General de socios adoptado con los requisitos y mayorías establecidas para la modificación de estatutos.

La pérdida de la calificación como laboral tendrá las siguientes consecuencias:

- ▶ Devolución de las ayudas públicas obtenidas por su condición de sociedad laboral: a modo de ejemplo se puede citar la devolución de la subvención por incorporación de socios que se explica en el apartado 4.2 de este manual.
- ▶ Revisión de beneficios fiscales disfrutados por su condición de sociedad laboral.

2.10. BENEFICIOS FISCALES

Las sociedades laborales disfrutan de una bonificación del 99 por 100 de la cuota devengada por la modalidad de transmisiones onerosas en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por la adquisición de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.

Asimismo, el artículo 12.3.a) de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre del Impuesto sobre Sociedades recoge la libertad de amortización de los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las sociedades laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales.

2.11. SEPARACIÓN Y EXCLUSIÓN DE SOCIOS

Si la sociedad pierde la calificación como laboral como consecuencia de un acuerdo adoptado en Junta General, el socio que no haya votado a favor del acuerdo podrá ejercitar el derecho a separación. Sin embargo, la Ley establece que el derecho a separación por falta de reparto de dividendos, contemplado en la LSC, no será de aplicación para los socios trabajadores de la sociedad laboral.

En cuanto a la exclusión, podrá ser excluido:

- ▶ El socio que incumpla las obligaciones previstas en la ley en materia de transmisión de acciones o participaciones
- ▶ El socio que realice actividades perjudiciales para los intereses de la sociedad y por las que hubiera sido condenado por sentencia firme a indemnizar a la sociedad por los daños causados

En ambos casos, separación o exclusión, las acciones o participaciones del socio separado o excluido deberán ser ofrecidas a los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido y aquellas acciones o participaciones que no sean adquiridas deberán ser amortizadas mediante reducción de capital.

3

LAS SOCIEDADES PARTICIPADAS



En las últimas décadas se ha venido reconociendo la importancia que tiene la participación de los trabajadores en la empresa:

- ▶ La recomendación del Consejo de Europa, de 27 de julio de 1992, invitaba a los estados miembros a reconocer los posibles beneficios de la participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa.
- ▶ El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Participación financiera de los trabajadores en Europa», de 21 de octubre de 2010, incide asimismo en la importancia de participación financiera de los trabajadores en el éxito de la europeización de la actividad económica.

En esta línea, el capítulo III de la Ley 44/2015 define, por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico, el concepto de sociedad participada, considerando como tales no sólo a las sociedades laborales sino a las sociedades en las que los socios trabajadores poseen capital y derechos de voto.

Los principios por los que se guían este tipo de sociedades se recogen en el artículo 18.3:

- ▶ La promoción del acceso de los trabajadores al capital social y/o a los resultados de la empresa.
- ▶ El fomento de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

- ▶ La promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

En el artículo 19 se establece que una sociedad tendrá la consideración de participada cuando se produzcan simultáneamente las siguientes circunstancias:

- ▶ No cumpla los requisitos para ser calificada como sociedad laboral.
- ▶ Promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores.
- ▶ Promuevan la participación de los trabajadores, en particular a través de la representación legal de los mismos.

Además, deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos que establece el artículo 19.1:

- 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

d) Que promuevan los principios recogidos en el artículo 18.3

El procedimiento para el reconocimiento de las sociedades como participadas compete al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que deberá establecerlo reglamentariamente.

4

MEDIDAS DE APOYO A LAS SOCIEDADES LABORALES



4.1. PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El artículo 296.3 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que, dentro de algún programa de fomento del empleo, se podrá abonar de una sola vez el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente de percibir. Ese mismo apartado establece la posibilidad de abonar esa prestación mediante pagos parciales para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social.

El abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo, se regula en el RD 1044/1985, de 19 de junio, complementándose con lo establecido en 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.

En lo referido a las sociedades laborales, se podrá obtener hasta el 100 por cien de la prestación por desempleo de nivel contributivo en los siguientes supuestos:

- ▶ La incorporación de forma estable como socio trabajador de una sociedad laboral ya constituida.
- ▶ La constitución de una sociedad laboral de la que vaya a ser socio

trabajador.

Para obtener la prestación contributiva en la modalidad de pago único se deben cumplir los siguientes requisitos:

- ▶ Que no se haya hecho uso del derecho a esta modalidad de percepción de la prestación en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- ▶ Que aún se estén pendientes de percibir, al menos, tres mensualidades.
- ▶ Que no se inicie la actividad antes de realizar la solicitud.
- ▶ Que se inicie la actividad en el plazo máximo de un mes contado desde la resolución de concesión del pago único, lo que será verificado mediante la comprobación de la fecha de alta en la Seguridad Social del socio trabajador.

El objetivo de esta medida es facilitar a la persona desempleada el acceso a la condición de socio trabajador de una sociedad laboral, puesto que la compra de las acciones o participaciones sociales correspondientes exige la realización de un desembolso. Se puede realizar la solicitud del pago único en el momento de tramitar la prestación por desempleo o posteriormente siempre que en el momento de la solicitud se cumplan los requisitos.

En el caso de que la cantidad necesaria para adquirir la condición de socio trabajador fuese inferior a la cantidad pendiente de percibir como prestación contributiva o que no fuera necesario solicitar el 100 por cien de la misma, por ser superior a la cantidad necesaria para adquirir las

acciones o participaciones sociales, se puede solicitar el abono mensual de la cantidad restante para la subvención de la cotización a la Seguridad Social. En este caso el Servicio Público de Empleo abonará al socio trabajador, previa presentación de la documentación acreditativa correspondiente, una de las siguientes cantidades:

- ▶ el 100 por cien de la aportación del trabajador en la cotización a la Seguridad Social (cuota obrera); o
- ▶ el 50 por cien de la cuota del régimen especial de trabajadores autónomos calculado sobre la base mínima de cotización en el caso de que concurran las circunstancias por las que el socio trabajador deba quedar incluido en este régimen.

Para la solicitud de la prestación en la modalidad de pago único será necesaria, con carácter general, la siguiente documentación:

- ▶ Impreso de solicitud de pago único en modelo oficial.
- ▶ DNI o pasaporte en el caso de ciudadanos españoles.
- ▶ En el caso de extranjeros:
 - » **Comunitarios:** certificado de registro de ciudadano de la Unión Europea en el que conste el NIE, junto con el pasaporte o documento identificativo en su país de origen.
 - » **No comunitarios:** tarjeta de identidad de extranjeros (TIE) en la que consta el NIE, y el pasaporte.

En el caso de que la solicitud se realice para la incorporación a una sociedad laboral existente, la documentación general se deberá acompañar de un certificado del órgano de administración de la sociedad laboral en el que deberá constar:

- ▶ Que el trabajador ha solicitado su ingreso en la sociedad laboral.
- ▶ Que la incorporación se produce en condiciones de trabajo estable y si se fija o no periodo de prueba y su duración.
- ▶ El valor de adquisición de las acciones o participaciones sociales de la sociedad laboral que adquiere el solicitante.

En el caso de que la solicitud se realice para la constitución de una sociedad laboral, se deberá aportar:

- ▶ Documento privado firmado por los futuros socios en el que figure:
 - » La identidad de los socios.
 - » La manifestación de voluntad de constituir la sociedad laboral.
 - » Las condiciones de trabajo estable.
 - » Si se fija o no periodo de prueba y la duración del mismo.
 - » El valor y número de acciones o participaciones sociales a suscribir por el socio de la sociedad laboral.
- ▶ Proyecto de estatutos de la sociedad laboral en el que debe constar:
 - » Capital social.

- » Distribución de las acciones o participaciones sociales en sus clases.
- » Posibles formas y plazos de desembolso (en el caso de sociedades anónimas laborales).
- » Las condiciones de trabajo estable y aportaciones de los socios.
- ▶ Memoria explicativa del proyecto a realizar según el contenido mínimo del modelo oficial del Servicio Público de Empleo
- ▶ Cualquier otra documentación que pueda acreditar la viabilidad del proyecto

Una vez percibido el importe de la prestación e iniciada la actividad se deberá presentar en la entidad gestora (Servicio Público de Empleo) en el plazo de un mes la documentación acreditativa del inicio de la actividad:

- ▶ En el caso de incorporación como socio de trabajo a una sociedad laboral existente, certificado del órgano de administración que indique.
 - » Que se ha producido la incorporación del socio trabajador en condiciones de trabajo estable y si existe o no periodo de prueba y su duración
 - » Justificante de haber desembolsado el importe correspondiente para la adquisición de las acciones o participaciones sociales
 - » Documento de alta del trabajador en la Seguridad Social
- ▶ En el caso de constitución de una sociedad laboral:

- » Escritura pública de constitución (incluyendo estatutos)
- » Documento justificativo de la inscripción de la sociedad en el Registro Mercantil y en Registro de Sociedades Laborales.
- » Documento de alta del trabajador en la Seguridad Social

En el caso de que se hay solicitado la subvención de cuotas a la Seguridad Social, se deberá aportar:

- ▶ Boletín de cotización o justificante bancario de su ingreso correspondiente al mes de inicio de la actividad si figura como autónomo en la Seguridad Social; o
- ▶ Copia de la nómina del mes de inicio de actividad, si figura de alta como trabajador por cuenta ajena en la Seguridad Social.

La tramitación de la solicitud de la prestación en pago único puede realizarse telemáticamente a través de la sede electrónica del Servicio Público de Empleo.

5

TRÁMITES PARA LA CONSTITUCIÓN DE SOCIEDADES LABORALES



Los trámites a realizar para la constitución de una Sociedad Laboral únicamente difieren de los que se deben realizar para la constitución de una Sociedad Mercantil en que, con carácter previo a la inscripción en el Registro Mercantil, la Sociedad Laboral debe ser calificada como tal. Para ello, una vez realizada la firma de la escritura de constitución en notaría y liquidado el impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, la escritura será enviada al Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

Una vez calificada como Laboral, la escritura de constitución de la Sociedad pasará al Registro Mercantil para su inscripción.

El resto de trámites y obligaciones de la Sociedad Laboral son idénticos a los que debe realizar cualquier entidad mercantil con personalidad jurídica.

Edita



laborpar

Federación Empresarial
de Sociedades Laborales
y Participadas

Financia



laboralesyparticipadas.es
laborpar.es