

***LA NECESIDAD DE REACTIVACIÓN DEL CRECIMIENTO DE
LAS SOCIEDADES LABORALES Y LA REFORMA DE SU
LEGISLACIÓN: ANÁLISIS ECONÓMICO-FINANCIERO DE
SUS PRINCIPALES IMPLICACIONES.***

POR

Sonia MARTÍN LÓPEZ*

RESUMEN:

La crisis económica actual ha debilitado el tejido empresarial español reduciéndose el número de nuevas iniciativas empresariales que se ponen en marcha. Las Sociedades Laborales, no han sido ajenas a los efectos de la citada crisis, y por tanto, también han visto ralentizado el ritmo de nuevas constituciones. No obstante, en el caso de las Sociedades Laborales no sólo es importante analizar la incidencia de la crisis económica, sino que existen otra serie de factores ajenos a la misma que precipitaron su declive antes de que los efectos de la crisis tuvieran su reflejo en la economía española. A lo largo de este trabajo se pretende, una vez estudiados los factores expuestos anteriormente y su incidencia en la evolución y constitución de nuevas sociedades, analizar las implicaciones económicas y financieras más relevantes que podrían tener tanto en las propias Sociedades Laborales y en su evolución futura, como en sus trabajadores, socios y no socios, con contrato indefinido, las principales propuestas elaboradas por CONFESAL (Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales de España) de cara a la próxima reforma de su legislación.

Palabras Clave: empresas de participación, socios, trabajadores, emprendimiento, crisis económica, capitalización del desempleo.

Códigos Econlit: L260, J540, M130.

* Investigadora de la Escuela de Estudios Cooperativos de la Universidad Complutense de Madrid.
<http://www.ucm.es/info/eec>. Dirección de correo electrónico: soniamartinlopez@ccee.ucm.es

**THE NECESSITY OF REACTIVATION OF THE GROWTH OF THE LABOR
MANAGED FIRMS AND THE LAW REFORM: ANALYSIS OF ECONOMIC AND
FINANCIAL MAIN IMPLICATIONS**

ABSTRACT

The current economic crisis has affected the Spanish enterprises, and the number of new enterprise initiatives that start up has reduced. The Labour Managed Firms have seen slowed down the rate of new constitutions. However, in the case of the Labour Managed Firms not only it is important to analyze the incidence of the economic crisis, but another factors which precipitated their declivity before the arrival of crisis effects. Throughout this work it is tried, once studied the set out factors previously and their incidence in the evolution and constitution of new societies, to analyze the economic and financial implications more important in the own Labour Managed Firms and their future evolution, like in their workers, partners and nonpartners, with indefinite contract, the main proposals made by CONFESAL (Enterprise Confederation of Labour Managed Firms in Spain) about the next law reform.

Keywords: labour managed firms, entrepreneurship, partners, workers, capitalization of the unemployment benefit, economic crisis

**LA NÉCESSITÉ DE RÉACTIVATION DE LA CROISSANCE DES SOCIÉTÉS DE
TRAVAIL ET LA RÉFORME DE SA LÉGISLATION : UNE ANALYSE
ÉCONOMIQUE - FINANCIÈRE DE SES IMPLICATIONS PRINCIPALES**

RÉSUMÉ

La crise économique actuelle a affaibli le tissu patronal espagnol ils étant réduits, le nom de nouvelles initiatives patronales qui se mettent en marche. Les Sociétés De travail, elles n'ont pas été étrangères aux effets de la crise citée, et c'est pourquoi, aussi ils ont vu diminué le rythme de nouvelles constitutions. Cependant, dans le cas des Sociétés De travail il est pas seulement important d'analyser l'incidence de la crise économique, mais existent d'autre série de facteurs étrangers à la même qui ont précipité sa pente avant que les effets de

la crise n'eussent son reflet dans l'économie espagnole. Le long de ce travail on prétend à lui, quand les facteurs exposés ont été antérieurement étudiés et son incidence l'évolution et la constitution de nouvelles sociétés, analyser les implications économiques et financières les plus éminentes qui pourraient avoir dans les propres Sociétés De travail et dans son évolution future, et dans ses travailleurs, associés et non associés, avec un contrat indéfini, les propositions principaux élaborées par CONFESAL (Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales de España) vis-à-vis de la proche réforme de sa législation.

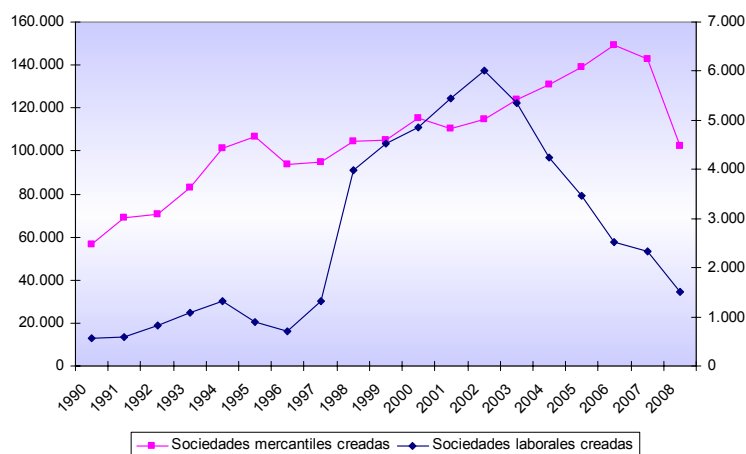
Des mots clefs: des entreprises de participation, des associés, des travailleurs, entreprendre, une crise économique, une capitalisation du chômage.

1. INTRODUCCIÓN

El deterioro económico que está sufriendo España como consecuencia de la crisis económica ha situado la cifra de sociedades mercantiles creadas durante el año 2008 en 103.565 (39.198 nuevas sociedades mercantiles menos que en el año 2007, lo que representa una caída del 27,46 por ciento), según datos del Instituto Nacional de Estadística.

Tal y como queda reflejado en el Gráfico 1, la desaceleración en el ritmo de creación de sociedades mercantiles comenzó en el año 2007, acumulándose variaciones interanuales negativas en cada mes de forma continúa desde el mes de mayo de 2007 hasta finales del año 2008.

Gráfico 1. Evolución de la creación de sociedades mercantiles y de Sociedades Laborales en el período 1990 - 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) (www.ine.es), y del Ministerio de Trabajo e Inmigración (www.mtas.es). [Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2009].

Las Sociedades Laborales, por su parte, han protagonizado una importante senda de crecimiento durante los años comprendidos entre 1997 (año en el que se aprobó la Ley 4/1997, de 24 de marzo, que permitió la creación de las sociedades limitadas Laborales), y 2002. En la evolución de la creación de nuevas Sociedades Laborales el año 2002 se convierte en un punto de inflexión que marca el cambio tendencia, teniendo lugar a partir de ese momento una importante caída en el ritmo de creación de nuevas entidades, habiéndose reducido el número de nuevas Sociedades Laborales creadas entre los años 2002 y 2008 en un 75 por ciento.

Por tanto, del análisis anteriormente expuesto se puede concluir que el hecho de que en la actualidad se constituyan menos Sociedades Laborales en España no sólo está relacionado con los efectos de la crisis económica, que afectan a todo el tejido empresarial español que se ha visto debilitado, de hecho, en recesiones previas han sabido adaptarse mejor que otras empresas (GRÁVALOS Y POMARES: 2001; BEN-NER: 1998; TOMÁS: 1995), sino que en el caso de las Sociedades Laborales hay que buscar también explicaciones en otros factores que adelantaron la pérdida de atractivo para los nuevos emprendedores de poner en marcha nuevas iniciativas empresariales bajo esta fórmula jurídica a favor de otras.

A lo largo de este trabajo se analiza, la evolución de las Sociedades Laborales y su incidencia en el empleo (tanto desde el punto de vista de la creación, como del mantenimiento), así como la relación existente entre la creación de nuevas Sociedades Laborales y la prestación por desempleo en pago único (la incidencia que han podido tener las distintas modificaciones que se han realizado en la legislación). Además, se estudian las implicaciones económicas y financieras más relevantes que podrían tener tanto en las propias Sociedades Laborales y en su evolución futura, como en sus trabajadores, socios y no socios, con contrato indefinido, las principales propuestas elaboradas por CONFESAL de cara a la próxima reforma de su legislación.

2. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE SOCIEDADES LABORALES Y EMPLEO DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS

En este epígrafe se analiza la evolución de las Sociedades Laborales y su incidencia en el empleo, así como la relación existente entre la creación de nuevas Sociedades Laborales y la prestación por desempleo en pago único.

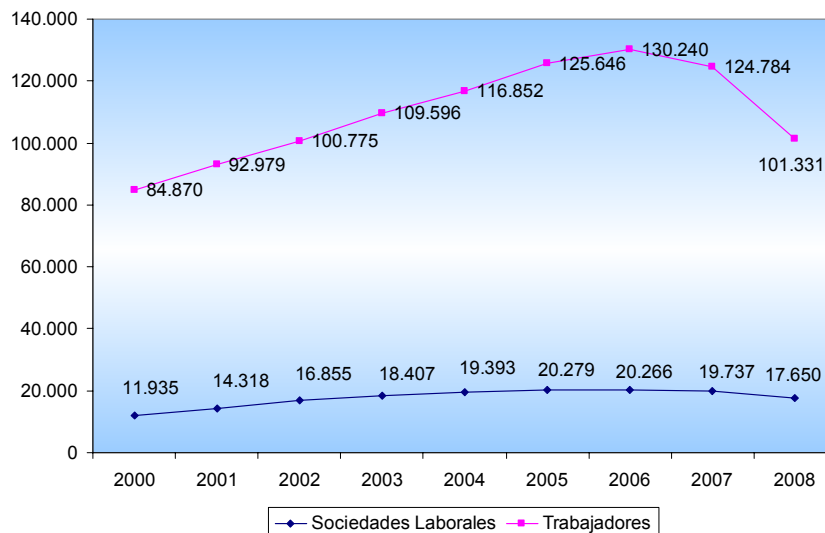
2.1. Evolución del número de Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social y empleo.

Si se analiza el número de Sociedades Laborales dadas de alta en la Seguridad Social, desde el año 2006 se han ido reduciendo progresivamente, concretamente en el año 2008, con respecto al año anterior, la disminución ha sido del 10,57 por ciento. Aunque esta era la tendencia mostrada por las Sociedades Anónimas Laborales desde hacía ya varios años, sin embargo, cabe destacar que el año 2007 es el primero en el que la cifra de Sociedades Limitadas Laborales es inferior a la del año precedente (caída del 2,04 por ciento), dado que hasta ese momento la tendencia de crecimiento se había ralentizado progresivamente hasta crecer un 1,01 por 100 en el año 2006, pero siempre había sido positiva. En el año 2008, la reducción del número de sociedades fue del 10,83 por ciento, contrastando con las tasas de crecimiento alcanzadas en los años 2001 y 2002 que fueron del 35,20 y del 27,01 por ciento, respectivamente.

En lo relativo al número de trabajadores, las Sociedades Laborales tradicionalmente han contribuido positivamente a la creación de empleo, y lo han hecho en mayor medida que a la creación de valor añadido en la economía (CLEMENTE, DÍAZ y MARCUELLO: 2009; p. 63-67). No obstante, en el año 2008 ha tenido lugar una drástica caída en relación con el año anterior, habiéndose reducido el número de trabajadores en un 18,79 por ciento. Al igual que ocurría en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, el número de sus trabajadores también se ha ido reduciendo a lo largo de todo el período analizado (en el año 2008 el número de trabajadores se redujo en un 11,06 por ciento, frente al número de sociedades que lo hizo en un 8,71 por ciento), mientras que en el caso de las Sociedades de Responsabilidad Limitada Laboral la reducción del número de trabajadores comenzó en el año 2007, pero la situación se agravó de forma considerable en el año 2008, donde la caída en relación con el

año anterior fue del 21,77 por ciento, muy superior a la reducción del número de sociedades que fue del 10,83 por ciento.

Gráfico 2. Evolución de las Sociedades Laborales y los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social en el período 2000-2008



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (www.mtas.es). [Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2009].

En términos del conjunto de las Sociedades Laborales dadas de alta en la Seguridad Social, se puede concluir que mientras la reducción del número de sociedades comenzó en el año 2006, sin embargo, la caída en el número de trabajadores se inició un año más tarde, en el año 2007. Además, en el año 2008, mientras el número de entidades se redujo en un 10,57 por ciento, en el caso de los trabajadores la reducción fue aún más significativa, del 18,79 por ciento.

Tabla 1. Variación relativa interanual de Sociedades Laborales dadas de alta en la Seguridad Social y empleo en el periodo 2000-2008

Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sociedades		19,97%	17,72%	9,21%	5,36%	4,57%	-0,06%	-2,61%	-10,57%
Trabajadores		9,55%	8,38%	8,75%	6,62%	7,53%	3,66%	-4,19%	-18,79%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (www.mtas.es). [Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2009].

Es indudable, que la crisis económica actual ha influido de forma decisiva tanto en la reducción del número de entidades dadas de alta en la Seguridad Social, como por consiguiente, en la destrucción empleos. No obstante, también hay otros factores que pueden haber contribuido a la reducción del número de sociedades dadas de alta.

De hecho, la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales en su artículo 16 regula los supuestos por los que una Sociedad Laboral podría perder su calificación como tal, siendo estos los siguientes:

- Cuando se supere el límite del número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratos por tiempo indefinido que no sean socios (15 por ciento del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores, o 25 por ciento, si la sociedad tuviera menos de 25 trabajadores).
- Cuando alguno de los socios sea propietario de más de un tercio del capital social (o del 50 por ciento para el caso de determinadas personas jurídicas).
- Cuando la dotación y/o aplicación del Fondo Especial de Reserva no se adecue a lo establecido en la Ley.

En estos casos, si no se eliminara la causa de la descalificación en los plazos estipulados, para poder continuar desarrollando su actividad empresarial en el mercado habría de causar baja en la Seguridad Social como Sociedad Laboral, y transformarse bien en una Sociedad Anónima, en una Sociedad de Responsabilidad Limitada, o en una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, fundamentalmente, aún manteniendo su carácter participativo.

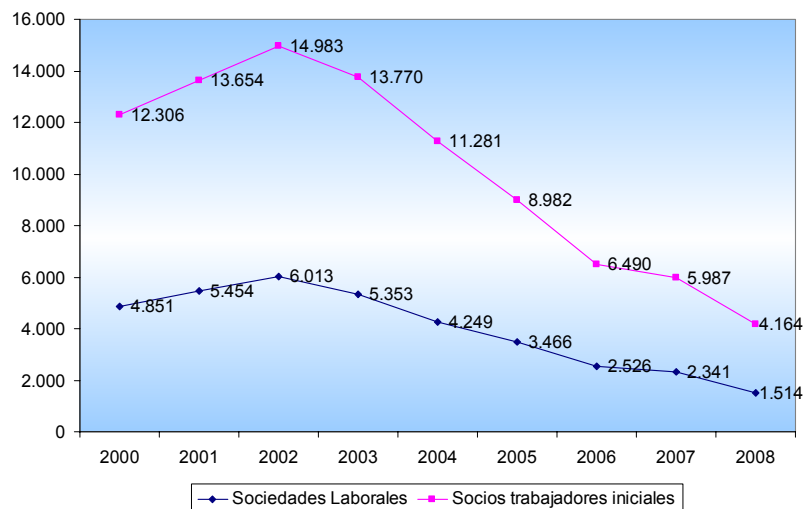
En la práctica, los motivos más habituales por los que la sociedad puede perder la calificación como tal son por no cumplir con el límite fijado para la contratación de trabajadores no socios con contrato indefinido, y por no cumplir con el número mínimo de socios requerido por la legislación. Así, entre los problemas que pueden surgir están cuando alguno de los socios trabajadores quiere abandonar la sociedad, bien por voluntad propia o porque se jubile, no encontrándose otro socio que lo reemplace, o cuando se supera el límite de trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido.

2.2. Evolución del número de nuevas Sociedades Laborales registradas y socios trabajadores iniciales.

Con base en la información registral, la media de sociedades constituidas en los últimos años en España, entre el año 2000 y el 2008, se sitúa en 3.974 empresas. Desde el año

2002 se ha producido un descenso muy notable en el número de entidades constituidas habiéndose protagonizado durante el año 2008 la ralentización más importante de los últimos años (la reducción ha sido del 35,33 por 100 con relación al año precedente, y del 74,82 por 100 con respecto al 2002, año en el que se crearon más de 6.000 empresas). De las 1.514 nuevas Sociedades Laborales que se registraron en el año 2008, el 98,28 por ciento eran Sociedades de Responsabilidad Limitada Laborales.

Gráfico 3. Evolución de nuevas Sociedades Laborales registradas y socios trabajadores iniciales en el período 2000 - 2008



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (www.mtas.es). [Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2009].

Cabe destacar que en el año 2008, el número de nuevas Sociedades Anónimas Laborales registradas se ha incrementado en 52,94 por ciento, frente al descenso del 35,97 por ciento protagonizado por las Sociedades Limitadas Laborales. Situación que contrasta con la del año 2007, año en el que mientras las Sociedades Anónimas Laborales se redujeron en un 39,29 por ciento, las Sociedades Limitadas Laborales sólo lo hicieron sólo en un 6,97 por ciento.

En cuanto a la evolución de los socios trabajadores iniciales de las nuevas Sociedades Laborales, señalar que es similar a la del número de nuevas Sociedades Laborales constituidas, constituyéndose la mayor parte de las mismas con el número mínimo de socios requeridos por la Ley. Tras la reducción del número de socios trabajadores iniciada a partir del año 2002, como consecuencia de la creación de menos Sociedades Laborales, la caída más importante ha tenido lugar en el año 2008, donde la reducción se ha situado en el 30,45 por

ciento, cinco puntos porcentuales por debajo de la caída protagonizada por las nuevas Sociedades Laborales. En el momento de la constitución el número de socios trabajadores y el de trabajadores suele coincidir, por lo que, a partir del análisis de la evolución del número de socios trabajadores iniciales se tiene una idea del empleo creado por estas entidades en el momento inicial, que tiende cada año a reducirse. Por formas jurídicas, destacar que el número de socios trabajadores en las Sociedades Limitadas Laborales registradas en el año 2008, en relación con los existentes en el año 2002, se ha reducido en 10.654 (un 72,34 por ciento menos), mientras que en el caso de los socios trabajadores de las Sociedades Anónimas Laborales para el mismo período la reducción ha sido de 165 (un 64,45 por ciento menos).

Tabla 2. Variación relativa interanual de las Sociedades Laborales registradas y socios trabajadores en el periodo 2000-2008

Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sociedades	7,28%	12,43%	10,25%	-10,98%	-20,62%	-18,43%	-27,12%	-7,32%	-35,33%
Socios Trabajadores	4,16%	10,95%	9,73%	-8,10%	-18,08%	-20,38%	-27,74%	-7,75%	-30,45%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración (www.mtas.es). [Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2009].

2.3. La prestación del desempleo en pago único y su relación con la creación de nuevas Sociedades Laborales.

Durante los últimos años la creación de Sociedades Laborales ha estado estrechamente ligada a la utilización de la capitalización del desempleo (ASALMA: 2006; p. 76; GARCÍA-GUTIÉRREZ y LEJARRIAGA: 2004; p. 89). Así, el origen de la mayoría de las Sociedades Laborales durante estos años ha tenido lugar a partir de la iniciativa de un grupo de trabajadores, que encontrándose en situación de desempleo por haber perdido su empleo anterior, han decidido acogerse a la capitalización del desempleo en pago único. De esta forma, obtienen la financiación necesaria para la puesta en marcha de una actividad empresarial bajo la forma jurídica de Sociedad Laboral, en la mayoría de los casos limitada, que les permita su reincorporación al mercado laboral. La actividad productiva suele estar estrechamente relacionada con la desarrollada por los trabajadores en el empleo anterior, por lo que cuentan con experiencia previa y conocimiento del sector.

La prestación del desempleo en pago único (o capitalización del desempleo) es una medida de fomento de empleo que consiste en la percepción del valor total del importe

correspondiente a la prestación por desempleo de nivel contributivo a la que tienen derecho los desempleados por las aportaciones realizadas a la Seguridad Social cuando estuvieron trabajando¹. El destino de los fondos percibidos aparece regulado por Ley y se resume en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Modalidades de pago único a las que se pueden destinar los fondos recibidos

Destino de los fondos percibidos	Socios trabajador de SCTA o de Sociedad Laboral	Trabajador Autónomo
Subvencionar la aportación al capital social o la inversión inicial	Si se aporta la cantidad total al capital social se puede obtener durante el tiempo que se hubiera percibido la prestación por desempleo mes a mes: -Subvención del 50% de las cuotas de la SS calculadas sobre la base mínima (autónomos) -Subvención del 100% de la cotización del trabajador	Máximo 60% para subvencionar la inversión inicial. (No hay límite si tiene un grado de minusvalía $\geq 33\%$) (Se incrementa hasta el 80% de forma transitoria para los jóvenes varones hasta 30 años, y para las mujeres hasta 35 años)
Subvencionar sólo las cuotas a pagar a la Seguridad Social (SS)	Destina la cantidad total a subvencionar las cuotas a la SS	Destina la cantidad total a subvencionar las cuotas a la SS
Destinar una parte a subvencionar la aportación al capital social o a la inversión inicial, y el resto a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social	Si la cantidad que aporta a la sociedad es inferior a la prestación por desempleo pendiente de percibir, puede destinar el resto a financiar las cuotas de la SS.	Máximo el 60% para subvencionar la inversión inicial, y el resto (mínimo del 40%) para subvencionar las cuotas de SS (No hay límite si tiene un grado de minusvalía $\geq 33\%$) (Se incrementa hasta el 80% de forma transitoria para los jóvenes varones hasta 30 años, y para las mujeres hasta 35 años ²)

Fuente: Elaboración propia.

Nota: SCTA (Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado).

Si se observa la evolución del número de socios trabajadores de Sociedades Laborales beneficiarios de la prestación en pago único desde el año 1997 hasta el año 2002, se ve que la tendencia ha sido creciente habiendo pasado de los 3.179 a los 7.688, lo que representa un incremento de 4.509 beneficiarios en términos absolutos. En el año 2003, hubo un retroceso del 3,45 por ciento en relación con el año anterior, pero a partir de ahí volvió a recuperarse la

¹ Actualmente la capitalización por desempleo está regulada según lo establecido por el artículo 228.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, modificada por la disposición final tercera de la Ley 36/2003, de medidas de reforma económica, y según lo establecido en el Real Decreto 1975/2008, y en el Real Decreto 1300/2009.

² Para todas aquellas solicitudes que se presenten entre el 31 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, según lo establecido en el Real Decreto 1300/2009.

senda de crecimiento hasta el año 2005, año en el que se alcanza el punto álgido en cuanto al número de socios trabajadores de Sociedades Laborales que son beneficiarios de la prestación en pago único. A partir de este año se inicia un declive que se prolonga hasta el año 2008, durante el cual la reducción en términos absolutos ha ascendido a 1.913 beneficiarios menos, lo que en términos relativos representa una caída del 22,94 por ciento.

Resulta interesante analizar la relación existente entre el número de Sociedades Laborales creadas durante los últimos años, y el número de beneficiarios que han capitalizado el desempleo para convertirse en socios trabajadores de Sociedades Laborales. Así, si se parte del número de socios trabajadores que han capitalizado el desempleo cada año, y se considera que el número medio de socios trabajadores por Sociedad Laboral constituida han optado por utilizar esta medida, entonces se obtiene el número de potenciales Sociedades Laborales que podrían haber nacido gracias a la utilización de la prestación del desempleo en pago único por parte de sus socios trabajadores, tal y como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 3. Evolución de las Sociedades Laborales creadas, del número de socios iniciales, y de los socios trabajadores han capitalizado el desempleo entre 2000 y 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Sociedades Laborales	4.849	5.454	6.013	5.353	4.249	3.466	2.368	2.341	1.514
Socios Trabajadores	12.301	13.654	14.983	13.770	11.281	8.982	6.070	5.987	4.164
Nº medio socios trabajadores por sociedad	2,54	2,5	2,49	2,57	2,65	2,59	2,56	2,56	2,75
Socios Trabajadores que han capitalizado el desempleo	6.542	7.327	7.688	7.423	8.134	8.339	7.788	7.302	6.426
Potenciales Sociedades Laborales constituidas por la capitalización del desempleo de sus socios trabajadores	2.576	2.931	3.088	2.888	3.069	3.220	2.368	2.341	1.514
Estimación porcentaje de Sociedades surgidas por capitalización desempleo	53%	54%	51%	54%	72%	93%	100%	100%	100%
<i>Estimación socios trabajadores que tras capitalizar desempleo se incorporan a sociedades ya existentes</i>							1.726	1.309	2.263

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en Internet en: http://www.mtin.es/es/empleo/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/base_de_datos.htm y en: http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm. [Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2009].

Hay que tener en cuenta que el número de entidades así creadas se habría incrementado de forma considerable, pasando de representar el 53 por ciento de las sociedades constituidas en el año 2000, al 93 por ciento de las que lo hicieron en el año 2005.

A partir del año 2006 y hasta el 2008, según la metodología de estimación utilizada, el cien por cien de estas entidades habrían nacido a raíz de la utilización de dicha alternativa, habiéndose incrementado cada año el número de socios trabajadores que optan por incorporarse como socios trabajadores a Sociedades Laborales ya existentes. Así, se pone de manifiesto la importancia de la medida de la capitalización del desempleo para fomentar el emprendimiento, materializándose no sólo con la creación de nuevas entidades, sino también contribuyendo a la consolidación y mantenimiento de las ya existentes.

En el caso de los trabajadores autónomos, en el período comprendido entre los años 1999 y 2002, el número de beneficiarios de la prestación del pago único era muy reducido pasando de los 38 a los 573, frente a los 7.688 socios trabajadores de Sociedades Laborales existentes en el año 2002. Sin embargo, a partir de este año los autónomos beneficiarios de la capitalización del desempleo protagonizaron un crecimiento exponencial, pasando de los 20.919 en el año 2003, a los 153.932 en el año 2008.

Entre el período 2002 y 2008, el colectivo de beneficiarios de la prestación por desempleo que ha ido cobrando mayor protagonismo cada año ha sido el de los autónomos, que han pasado de representar el 4,8 por ciento sobre el total de beneficiarios de esta medida en el año 2002, al 93,7 por ciento en el año 2008. Este incremento responde a la generalización del acceso a la prestación en pago único a los desempleados que desearan darse de alta como trabajadores autónomos, no siendo necesario presentar un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, así como a la eliminación de la restricción de no poder destinar los fondos procedentes de la capitalización del desempleo a financiar los gastos de inicio de actividad, y a las sucesivas ampliaciones de la citada limitación (MARTÍN, LEJARRIAGA, ITURRIOZ: 2005 b, p. 143; GARCÍA-GUTIÉREZ y FERNÁNDEZ: 2005; p. 214; CRUZ *et al.*: 2005; p. 181). No obstante, las asociaciones representativas reivindican la eliminación total de dicho límite.

Por tanto, parece que las últimas modificaciones realizadas en la legislación de la capitalización del desempleo (MARTÍN, LEJARRIAGA, ITURRIOZ: 2005 a, p. 309 -313), a favor de los trabajadores autónomos han supuesto un transvase de los desempleados que solicitan la prestación en pago único para emprender una actividad económica de optar por ser socios trabajadores de una Sociedad Laboral a preferir darse de alta como trabajadores autónomos. Especialmente, a raíz de las modificaciones realizadas en los años 2002, 2005, y 2008, a partir de las cuales los beneficiarios que se dieran de alta como trabajadores autónomos podrían destinar parte de los fondos obtenidos a financiar los gastos de inicio de actividad, inicialmente el límite se fijó en el 20 por ciento, y posteriormente se amplió hasta el 40 por ciento, y en la actualidad se sitúa en el 60 por ciento, salvo para los casos de jóvenes varones hasta 30 años, y mujeres hasta 35 años donde el porcentaje se amplía hasta el 80 por ciento.

A lo largo de los epígrafes previos se ha puesto de manifiesto la necesidad de reactivación del ritmo de constitución de nuevas Sociedades Laborales y creación de empleo, que permitan de nuevo un crecimiento positivo del número de Sociedades Laborales y trabajadores dados de alta en la Seguridad Social, así como la reducción del número de bajas y destrucción de empleo, y evitar su transformación en otras formas jurídicas. Para ello, es necesario buscar medidas que incentiven la creación de nuevas Sociedades Laborales, y contribuyan al mantenimiento y consolidación de las ya existentes, y del empleo generado. En esta línea, como se expondrá a continuación, CONFESAL ha elaborado una serie de propuestas de cara a la reforma de Ley 4/1997.

3. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES PROPUESTAS DE CONFESAL PARA LA REFORMA DE LA ACTUAL LEGISLACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES

CONFESAL ha presentado al Ministerio de Trabajo e Inmigración su propuesta de reforma de la actual Ley de Sociedades Laborales que data del año 1997. Su justificación se centra en tratar de solventar el importante impacto negativo que está teniendo sobre estas empresas la difícil situación económica, tanto en términos de creación de nuevas entidades como de destrucción de puestos de trabajo, así como para tratar de dar respuesta a las demandas y necesidades manifestadas por estas sociedades. De esta forma, se pretende

mantener e incrementar tanto el número de empresas, como de puestos de trabajo de carácter estable.

La caracterización de las Sociedades Laborales es fruto de un proceso de cambio de la realidad empresarial y normativa, de tal forma que en cada etapa, la sociedad laboral ha sido instrumento de respuesta a necesidades empresariales muy diversas (MORALES, MARTÍN y LEJARRIAGA: 2008, p.75)

Con dicha reforma de la legislación vigente en la actualidad desde hace más de una década, se trata de favorecer el acceso de los trabajadores con contrato indefinido a la condición de socios trabajadores mediante el establecimiento de una serie de incentivos, así como de fomentar la inversión productiva mediante la reinversión de los resultados positivos, y la constitución de los planes de adquisición de acciones para trabajadores no socios, lo que permitirá que estas entidades vean reforzados sus niveles de capitalización y autofinanciación. Dado su carácter participativo, se pretende conseguir un nivel de implicación de los trabajadores que invierten sus ahorros en la empresa para adquirir la condición de socios, que contribuya al aumento de la productividad, y mejora de la competitividad, así como a la reducción de la conflictividad social (CONFESAL, 2008, p. 1-2).

A continuación se analizan algunos de los aspectos de la reforma que se consideran de mayor relevancia por las implicaciones económicas – financieras que dichas modificaciones pueden tener tanto para las propias sociedades, como para los socios trabajadores y los trabajadores no socios. Para ello, se establecen los mismos bloques en los que se divide la propuesta de reforma de Ley:

- Aspectos societarios.
- Aspectos tributarios.
- Aspectos de la Seguridad Social.

3.1. Aspectos societarios.

Los principales aspectos societarios de la propuesta de reforma a analizar son los relativos al Fondo de Reserva Especial, a la limitación a la contratación de los trabajadores no

socios con contrato indefinido, y al proceso de transmisión de los títulos y ejercicio del derecho de suscripción preferente.

3.1.1. El Fondo de Reserva Especial.

Según establece la actual Ley de Sociedades Laborales 4/1997 (art. 14), estas sociedades tienen la obligación de constituir una reserva especial a la cual se destinará el 10 por ciento del resultado positivo del ejercicio. Esta es una reserva que tienen que dotar las Sociedades Laborales con carácter adicional a la reserva legal, y en su caso estatutarias, establecidas para las sociedades mercantiles convencionales. No obstante, si la Sociedad Laboral quisiera aprovecharse de una serie de beneficios fiscales, entonces habría de destinar a la dotación de dicho fondo el 25 por ciento de los beneficios obtenidos en el ejercicio (Ley 4/1997, art. 20).

La peculiaridad que tiene esta reserva es que no existe una limitación máxima para su dotación, a diferencia de la reserva legal donde el límite viene establecido como un porcentaje del capital social. En concreto, cuando su cuantía alcance el 20 por ciento de la cifra de capital social no será necesario continuar con su dotación en los ejercicios siguientes.

Es por ello, que la presente reforma propone eliminar la obligatoriedad de dotación de carácter indefinido de esta reserva limitando su dotación, que será con el 10 por ciento del resultado positivo del ejercicio pero sólo hasta que alcance la cifra del capital social suscrito (art. 12). La dotación de esta reserva constituye uno de los requisitos para poder acogerse a determinados beneficios fiscales, y si la sociedad quisiera poder aplicar el tipo de gravamen del 20 por ciento en el impuesto de sociedades, entonces una vez que la cuantía de la citada reserva haya alcanzado la cifra del capital social, la sociedad deberá destinar el 25 por ciento de la misma a facilitar el acceso de los trabajadores con contrato indefinido a la condición de socios, según Plan de adquisición de títulos por los trabajadores (art. 18).

Además, este fondo sólo puede destinarse, en el caso de que no existan otras reservas disponibles con la cuantía suficiente que se necesite, para la compensación de pérdidas. La Ley también establece que si la Sociedad Laboral incumpliera la obligación de dotar esta

reserva, o la dotara en la cuantía establecida, o la aplicara a otro fin distinto al expuesto anteriormente, perdería la condición de Sociedad Laboral (Ley 4/1997, art. 16).

La reforma también propone ampliar los fines a los que se puede destinar esta reserva, así además del ya recogido en la legislación actual, permite que se facilite el acceso de los trabajadores a la condición de socios, así como que se destine a las inversiones de explotación de la sociedad (art. 12). Por otra parte, se eliminan las causas citadas anteriormente recogidas en la legislación actual que suponían la pérdida de la condición de Sociedad Laboral.

3.1.2. La limitación a la contratación de trabajadores no socios por tiempo indefinido.

La Sociedad Laboral no tiene limitaciones para la contratación de trabajadores con contrato por duración determinada, ni de trabajadores con discapacidad psíquica en un grado igual o superior al 33 por ciento con contrato indefinido. Sin embargo, el número de trabajadores con contrato indefinido está limitado por el número de horas al año trabajadas por los socios trabajadores de tal forma que (Ley 4/1997, art. 1.2):

- a) Si la Sociedad Laboral tiene más de 25 socios trabajadores, entonces el número máximo de trabajadores con contrato indefinido viene determinado por el 15 por ciento del número de horas trabajadas al año. Por tanto, el número máximo de trabajadores con contrato indefinido para el caso de una Sociedad Laboral con 25 trabajadores es de 3,75.
- b) Si la Sociedad Laboral tiene menos de 25 socios trabajadores, entonces el número máximo de trabajadores se calcula aplicando el 25 por ciento al número de horas al año trabajadas por los socios trabajadores. Por tanto, el número máximo de trabajadores con contrato indefinido para una Sociedad Laboral con 24 trabajadores es de 6.

La superación de dicho límite puede suponer la descalificación de la Sociedad Laboral como tal, disponiendo ésta de un plazo máximo de tres años para regularizar de nuevo la situación, debiendo reducir como mínimo cada año un tercio del porcentaje en el que se excediera inicialmente o superar el máximo legal.

La propuesta de Ley está a favor de la eliminación del citado límite, considerando que la sociedad no debería tener restricciones a la hora de contratar trabajadores con contrato

indefinido, con el fin de fomentar el empleo de calidad y estable, en detrimento de la precariedad laboral. No obstante, este es uno de los aspectos más controvertidos de la reforma, y frente a esta postura que aboga por la eliminación total del límite actual, hay autores que consideran que esto altera el concepto legal de Sociedad Laboral (CANO: 2008, p. 165), y surgen otras posiciones más moderadas que están a favor de la flexibilización de dichos límites pero que consideran que es necesario mantener algún tipo de restricciones (OLAVARRÍA: 2008, p. 177; SAÉNZ: 2008, p. 183; LÓPEZ: 2008, p. 263, entre otros).

3.1.3. La transmisión de los títulos y el derecho de suscripción preferente.

Los socios iniciales no se suelen mostrar proclives al hecho de que los trabajadores se conviertan en socios trabajadores, lo que dificulta el proceso de conversión. Uno de los motivos es la dificultad de valoración de los títulos, al tener que considerar tanto la aportación inicial realizada por los socios en el momento de la constitución, como los resultados positivos obtenidos por la sociedad en ejercicios anteriores y no distribuidos. En caso contrario, los nuevos socios se beneficiarían de estos fondos en perjuicio de los socios antiguos, lo que daría origen a conflictos entre los socios (JORDÁN: 2002, p. 42).

Los trabajadores con contrato indefinido podrían adquirir la condición de socios trabajadores mediante la compra de títulos de la clase laboral. En el caso de adquirir títulos de la clase general pueden exigir a la sociedad que los transforme en títulos de la clase laboral, siempre que se cumplan las condiciones legalmente establecidas. Para ello disponen de las siguientes alternativas (FAJARDO: 2008, p. 144-147):

- Adquirir los títulos de propiedad cuando sean ofertados a la venta.
 - o Adquisición *inter vivos*: cuando un socio trabajador quiere vender títulos de la clase laboral, lo puede hacer a otro/s socio/s trabajador/es, en cuyo caso los trabajadores no socios con contrato indefinido no tendrían acceso a los mismos; o a un tercero no socio con contrato indefinido. En este último caso, tras su comunicación al órgano de administración, se establece el siguiente orden de preferencia para la suscripción de los mismos teniendo prelación los propios trabajadores: trabajadores no socios con contrato indefinido, socios trabajadores, socios con títulos de la clase general, trabajadores sin contrato indefinido, Sociedad Laboral, y libre transmisión a un tercero.

En el caso de que los títulos transmitidos sean de la clase general, el proceso sigue el esquema indicado anteriormente salvo que la primera notificación del órgano de administración será a los socios trabajadores.

- Adquisición *mortis causa*: si el heredero o legatario del socio trabajador fallecido es trabajador de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, pasará a adquirir la condición de socio trabajador de la misma. Cuando no se cumpla el requisito anterior, los estatutos pueden haber establecido el derecho de adquisición preferente a favor de los trabajadores en primer lugar, según el procedimiento establecido para las transmisiones *inter vivos* expuesto anteriormente.
- Adquisición por extinción de la relación laboral del socio trabajador: en el ejercicio del derecho de adquisición preferente se seguirá el proceso establecido en caso de transmisión voluntaria *inter vivos*, y si nadie lo ejerciera el socio pasará a serlo de la clase general.
- Adquisición de títulos propios a la sociedad: la sociedad puede tener títulos propios, no de forma originaria sino derivada, por diversos motivos:
 1. Por adquisición en proceso de transmisión voluntaria *inter vivos*.
 2. Con motivo de una transmisión forzosa por extinción de la relación laboral del socio trabajador.
 3. Por adquisición en un proceso de transmisión *mortis causa*.
 4. Cuando formen parte de un patrimonio adquirido a título universal, o sean adquiridas a título gratuito o como consecuencia de una adjudicación judicial.
 5. Por adquisición mediante subrogación de la Sociedad Limitada Laboral en acreedor en las condiciones previstas para ello.
 6. Por autorización de la junta general con los límites y requisitos establecidos al efecto.

Cuando la Sociedad Laboral posea títulos propios los tiene que enajenar en el plazo de tres años, o llevar a cabo la correspondiente reducción de capital. En el caso de que decida enajenarlos se los puede ofertar a los trabajadores no socios.

- Adquirir los títulos de propiedad en el caso de un aumento de capital social: el derecho de adquisición preferente se establece en primer lugar a favor de los que ya son socios, y salvo acuerdo de la Junta General que adopte el aumento del capital, los títulos que no sean suscritos por los socios se ofrecerán a los trabajadores. No obstante, este derecho podría ser excluido, bajo determinados supuestos, por acuerdo de la Junta General, para poder ofrecer títulos a los trabajadores no socios, siempre que se apruebe un Plan de adquisición de títulos por los trabajadores de la sociedad.

Por tanto, tal y como se ha expuesto, la adquisición de la condición de socio por parte de un trabajador no socio con contrato indefinido no está únicamente supeditada a su deseo de convertirse en socio de la misma (aceptando las obligaciones y responsabilidades que conlleva), y a su solicitud, sino que cuando haya títulos disponibles se ha de seguir el procedimiento establecido para cada caso. Además, según la legislación actual hay que tener en cuenta que se ha de cumplir límite establecido en cuanto al número de socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato indefinido que puede tener la Sociedad Laboral, por lo que la venta de títulos por parte de un socio trabajador puede ser decisiva en el cumplimiento de la Sociedad Laboral de dicho requisito, tal y como se recoge en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Resumen de las implicaciones para la sociedad de la venta de los títulos que posee el socio trabajador

CASO	Situación del ST tras la venta	Antes venta: $n_{ST} < 25$ y $n_{TNS} \leq 0,25 \times n_{ST}$ Desp: $n_{ST} < 25$	Antes venta: $n_{ST} < 25$ y $n_{TNS} \leq 0,25 \times n_{ST}$ Desp: $n_{ST} < 25$ ó $n_{ST} > 25$	Antes venta: $n_{ST} > 25$ y $n_{TNS} \leq 0,15 \times n_{ST}$ Desp: $n_{ST} > 25$
CASO A: el socio trabajador vende la totalidad de los títulos que posee	ST continúa siendo trabajador	Si $n = 1$: $= n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificativo laboral	Si $n = 1$: $= n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificativo laboral	Si $n = 1$: $= n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificativo laboral
		Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución es por (n-1) Mantiene calificativo laboral	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución es por (n-1) Puede perder el calificativo laboral si: $n_{TNS} > 0,15 \times n_{ST}$	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución es por (n-1) Mantiene calificativo laboral
	ST deja de ser trabajador	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificativo laboral	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificativo laboral	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificativo laboral
		Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento es por (n-1) y la disminución por "n". Mantiene calificativo laboral	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento es por (n-1) y la disminución por "n". Puede perder el calificativo laboral si: $n_{TNS} > 0,15 \times n_{ST}$	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento es por (n-1) y la disminución por "n". Mantiene calificativo laboral
CASO B: el socio trabajador vende una parte de los títulos que posee	ST continúa siendo socio trabajador	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ Mantiene calificativo laboral	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ Puede perder el calificativo laboral si: $n_{TNS} > 0,15 \times n_{ST}$	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ Mantiene calificativo laboral
		Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución son por "n". Mantiene calificativo laboral	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución son por "n". Puede perder el calificativo laboral si: $n_{TNS} > 0,15 \times n_{ST}$	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución son por "n". Mantiene calificativo laboral

Fuente: Elaboración propia.

Nota: ST (Socio Trabajador)

n_{ST} : número de socios trabajadores.

n_{TNS} : número de trabajadores no socios.

n: número de nuevos socios trabajadores.

La propuesta de reforma, con el objetivo de favorecer el acceso de los trabajadores no socios con contrato indefinido a la propiedad de la sociedad modifica algunos de los requisitos anteriormente expuestos, de tal forma que:

- En la transmisión voluntaria *inter vivos*: se establece la libertad de transmisión de los títulos de la clase general a socios o a terceros, y en el caso de los títulos de la clase laboral éstos podrán ser transmitidos libremente a los trabajadores de la sociedad con contrato indefinido, sean socios o no. En el resto de casos de transmisión de títulos de la clase laboral, tras la comunicación al órgano de administración, el orden de prelación será: trabajadores de la sociedad con contrato indefinido, socios trabajadores, la propia Sociedad Laboral, y terceros (art. 7).
- En la transmisión *mortis causa*: si el heredero o legatario del socio trabajador fallecido es trabajador de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, pasará a adquirir la condición de socio trabajador de la misma. Cuando no se cumpla el requisito anterior, los estatutos pueden haber establecido el derecho de adquisición preferente según el procedimiento establecido para las transmisiones *inter vivos* expuesto anteriormente (art. 11).
- En la transmisión por extinción de la relación laboral del socio trabajador: en el ejercicio del derecho de adquisición preferente se seguirá el proceso establecido en caso de transmisión voluntaria *inter vivos*, y si nadie lo ejerciera el socio pasará a serlo de la clase general (art. 10).
- En la adquisición de títulos de propiedad en el caso de aumento de capital social: el derecho de adquisición preferente se establece en primer lugar a favor de los que ya son socios, y salvo acuerdo de la Junta General que adopte el aumento del capital, los títulos que no sean suscritos por los socios se ofrecerán a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido (art. 13).

Además, hay que tener en cuenta que bajo este marco legal la venta de títulos por parte del socio trabajador no supondría la pérdida de calificación de la sociedad por el incumplimiento de los límites establecidos en cuanto al número de socios no trabajadores con contrato indefinido en relación con los socios trabajadores, puesto que dicho límite, tal y como se expuso en el apartado anterior, no existiría.

3.2. Aspectos tributarios.

Dentro de los aspectos tributarios la propuesta de reforma establece una serie de modificaciones fiscales dirigidas a las propias sociedades, y otras enfocadas a los trabajadores.

3.2.1. Modificaciones fiscales para la sociedad.

En la actual legislación de las Sociedades Laborales se establecen una serie de beneficios fiscales en el Impuestos sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP y AJD) a los que pueden acogerse estas sociedades siempre que tengan la calificación se Sociedad Laboral, y doten el fondo especial de reserva con el 25 por ciento del beneficio (Ley 4/1997, art. 20). Dichos beneficios están orientados a facilitar la constitución y aumento de capital de estas sociedades, así como la transformación de Sociedades Anónimas Laborales en Sociedades Laborales de Responsabilidad Limitada, o viceversa, o de otra sociedad en Sociedad Anónima Laboral o en Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, la adquisición de los bienes y derechos de la empresa de la que procedan la mayoría de los socios trabajadores, y la constitución de préstamos para la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social (Ley 4/1997, art. 19). Estos beneficios fiscales, dependiendo del tipo de operación, se materializan bien en la exención o en la bonificación del 99 por ciento de las cuotas devengadas.

Cuadro 3. Resumen de las bonificaciones fiscales aplicables a las Sociedades Laborales

Tipo de Impuesto	Operaciones bonificadas	Bonificación
Impuesto de Transmisiones Patrimoniales (ITP) y Actos Jurídicos Documentados (AJD)	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución y ampliaciones de capital. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exención (ahorro fiscal del 1%)
	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de préstamos para invertir en activos fijos que se necesiten para la actividad. • Trámites de transformación de una sociedad ya existente en Sociedad Laboral. • Transmisiones Patrimoniales Onerosas para la adquisición de bienes y derechos relacionados con la empresa anterior de la mayoría de los socios trabajadores de la Sociedad Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificación del 99% (sólo tributa al 1%).
Impuesto de Sociedades	<ul style="list-style-type: none"> • Bienes adquiridos en los cinco primeros desde la calificación de laboral para desarrollar la actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede optar por la libertad de amortización.

Fuente: Elaboración propia.

Si la Sociedad Laboral perdiera la calificación de “laboral” antes de que transcurrieran cinco años desde que tuviera lugar su constitución o transformación perdería los beneficios fiscales (Ley 4/1997, art. 16).

El tipo impositivo general aplicable a las Sociedades Laborales es el 30 por ciento³, pudiendo aplicar las Sociedades Laborales de reducida dimensión el 25 por ciento a los primeros 120.202,41 euros, y el tipo general al resto⁴. Dado que las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado aplican el tipo impositivo del 20 por ciento, las Sociedades Laborales han reivindicado la rebaja de su tipo impositivo para equiparlo a este último. De hecho, dicha equiparación, entre el tipo impositivo que aplican las sociedades cooperativas especialmente protegidas a los resultados cooperativos (los resultados extracooperativos tributan al tipo general) y las Sociedades Laborales, que destinan como mínimo del 25 por ciento de los beneficios al Fondo Especial de Reserva⁵, es una realidad en Navarra. Hasta el 31 de diciembre de 2006 ambas sociedades aplicaban un tipo de gravamen del 20 por cierto, pero desde principios del año 2007 dicho tipo se ha reducido al 18 por ciento⁶.

En la propuesta de reforma de ley se establecen una serie de requisitos para que la Sociedad Laboral pueda acogerse a los beneficios fiscales, y dependiendo de los que cumpla la sociedad tendrá acceso a unos u otros beneficios. Dichos requisitos y los beneficios a los que dan derecho se definen en cuatro niveles (art. 17 y art. 18):

- Tener la calificación de “Sociedad Laboral” que deberá mantener durante al menos cinco años.
 - i. Exención del ITP y AJD, salvo el gravamen fijo de AJD: constitución, ampliación de capital, y aportaciones de los socios para reponer pérdidas; la modificación de los estatutos para adquirir la condición de Sociedad Anónima

³ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, *Boletín Oficial del Estado* nº 61, de 11 de marzo. Disposición adicional octava.

⁴ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, *Boletín Oficial del Estado* nº 61, de 11 de marzo, artículo 114, modificado por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

⁵ NAVARRA. LEY FORAL 18/2006, de 27 de diciembre, de modificación de diversos impuestos y otras medidas tributarias. *Boletín Oficial de Navarra*, nº 157, de 31 de diciembre. Artículo 3. Apartado Diez, artículo 50.3. “Las rentas derivadas de elementos patrimoniales que no se encuentren afectos a las actividades específicas de la sociedad, tributarán al tipo general que corresponda.”

⁶ *Ibidem*.

Laboral o Sociedad Limitada Laboral; la constitución de préstamos para la adquisición de activos fijos para la explotación; así como la adquisición de inmuebles durante los dos primeros años de funcionamiento.

- ii. No tendrán la obligación de realizar los pagos fraccionados a cuenta del Impuesto de Sociedades durante los dos primeros años.
- Haber dotado la reserva especial en los términos establecidos.
 - i. Dedución de la base imponible de los beneficios reinvertidos en elementos de inmovilizado (plazo no superior a dos años).

$$\text{Porcentaje deducción} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Horas - año trabajo socio trabajador}_i}{\sum_{i=1}^n \text{Horas - año trabajo socio trabajador}_i + \sum_{j=1}^m \text{Horas - año trabajo trabajador indefinido}_j}$$

Donde “n” es el número total de socios trabajadores, y “m” es el número total de trabajadores indefinidos en la sociedad.

A la reserva especial la sociedad deberá destinar un importe equivalente a dicha deducción, en el ejercicio en el que se beneficie, o en los dos siguientes.

- ii. Libertad de amortización para la adquisición de los elementos del inmovilizado material e inmaterial⁷ (no constituye ahorro neto de impuestos, sino un diferimiento, pero ha constituido uno de los incentivos fiscales que más ha incentivado la puesta en marcha de estas entidades) (ALGUACIL: 2008, p. 204), debiendo hacer una aportación adicional a la reserva especial por el importe equivalente al exceso del gasto deducible sobre la amortización contable.
- Acordar en los estatutos que una vez la cuantía de la reserva especial alcance la cifra de capital social se destine el 25 por ciento de la misma al acceso de los trabajadores indefinidos al capital social, según un Plan de adquisición de títulos por los trabajadores.
 - i. El tipo de gravamen aplicable en el impuesto de sociedades es del 20 por ciento.
- Sin requisitos:
 - i. No tendrá la consideración de donativo la entrega de acciones o participaciones de la sociedad a los trabajadores indefinidos gratuitamente o por un precio

⁷ Para ello se propone la modificación del Real Decreto Legislativo 4/2004, del Impuesto de Sociedades, en concreto el artículo 11.

inferior al de mercado, siempre que constituya una política retributiva dentro de un Plan de adquisición de títulos por trabajadores, y cumpla los requisitos establecidos. Serán gasto deducible las cantidades aportadas por la sociedad para facilitar a dichos trabajadores la adquisición de títulos.

3.2.2. Modificaciones fiscales para los trabajadores.

La propuesta de reforma establece los siguientes beneficios fiscales para los trabajadores y socios inversores (art. 19):

- La entrega de títulos a trabajadores con contrato indefinido (de forma gratuita o a un precio inferior al de mercado) que supongan el acceso al capital no tendrán la consideración de retribución en especie, siempre que:
 - i. Se cumplan los requisitos para la deducción por inversiones en el capital de la sociedad.
 - ii. No supuren los 12.000 euros por ejercicio.
- Deducción en la cuota del 15 por ciento del importe satisfecho por inversiones en el capital de la sociedad en la liquidación del IRPF siempre que el inversor mantenga los títulos adquiridos al menos durante 5 años, en concreto por:
 - i. Las cantidades pagadas por el trabajador indefinido por la adquisición de estos títulos. No se tendrán en cuenta las cantidades aportadas por la sociedad.
 - ii. Las cantidades aportadas por el promotor para la constitución de la sociedad. No se considerarán las cantidades procedentes de la prestación por desempleo en pago único que estén exentas, ni las subvenciones.
- Deducción por cuenta ahorro-empresa de la que pueden beneficiarse los trabajadores indefinidos y los promotores de las sociedades laborales por las cantidades depositadas en las entidades de crédito, bien para la adquisición de los títulos que les permitan participar en el capital social, o para constitución de la Sociedad Laboral.
 - i. La deducción está condicionada: la base máxima de la deducción serán 12.000 euros anuales, al mantenimiento de una única cuenta ahorro-empresa por contribuyente, así como a la identificación de dicha cuenta en los términos de las cuentas ahorro-vivienda.
 - ii. El derecho a la deducción se perderá cuando las cantidades depositadas no se destinen a los fines previstos, cuando tras la constitución de la Sociedad Laboral

perdiera su calificación como tal antes de 5 años, cuando se transmitan los títulos incumpliendo el plazo mínimo establecido, así como cuando transcurridos 5 años no se hayan aplicado las cantidades depositadas para los fines previstos.

Por otra parte, dada la importancia que tiene la medida de la prestación por desempleo en pago único como vía de fomento de autoempleo para que los desempleados se conviertan en socios trabajadores de Sociedades Laborales, bien de nueva creación o ya existentes, se propone la exención de las cantidades percibidas en único pago en el IRPF⁸. En la actualidad el límite de la exención está fijado en 12.020,24 euros, debiendo tributar el exceso como rendimientos del trabajo.

En el proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, se recoge un incremento del límite exento citado anteriormente en aproximadamente 3.500 euros, elevándolo hasta los 15.500 euros. En julio del 2009, mediante el Real Decreto 1300/2009, se eliminó la limitación de que los desempleados que quisieran incorporarse a una Sociedad Laboral con la que previamente hubieran mantenido una relación contractual previa, ésta no podría haber excedido de los 24 meses. Todo ello con el objetivo de incentivar la creación de nuevas Sociedades Laborales, o fomentar la incorporación de nuevos socios trabajadores a sociedades ya existentes.

3.3. Aspectos laborales y de la Seguridad Social.

El encuadramiento en el Sistema General de la Seguridad Social de los socios trabajadores de las Sociedades Laborales regulado en la legislación vigente aparece resumido en el Cuadro 4 (Ley 4/1997, art. 21).

La propuesta de reforma de la ley actual, simplifica considerablemente el esquema anterior, y establece que los socios trabajadores de la Sociedad Laboral, independientemente de si forman o no parte del órgano de administración, de si tienen o no competencias directivas, o si reciben o no retribución por la realización de dichas funciones, podrán elegir

⁸ Propuesta de modificación del Real Decreto Legislativo 3/2004, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en concreto el artículo 7.

entre cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social o en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (art. 20).

Cuadro 4. Regímenes de la Seguridad Social aplicables a los socios según Ley 4/1997

Régimen de la Seguridad Social	Requisitos de los Socios Trabajadores	Conceptos de Cotización	Tipo de Cotización
Régimen General	-Socios trabajadores. -Socios trabajadores consejeros ejecutivos (sin funciones de dirección, ni gerencia, ni posean el control de la sociedad).	-Contingencias Comunes -Desempleo -FOGASA(*) -Formación Profesional	-Empresa: 23,60% -Trabajador: 4,70% -Empresa: 5,50% -Trabajador: 1,55% -Empresa: 0,20% -Empresa: 0,60% -Trabajador: 0,10%
Régimen General (sin desempleo y sin FOGASA)	-Socios trabajadores administradores y con funciones de dirección y gerencia, estando su cargo retribuido. -Socios trabajadores administradores, con cargo de alta dirección, y con funciones de dirección y gerencia.	-Contingencias Comunes -Formación Profesional	-Empresa: 23,60% -Trabajador: 4,70% -Empresa: 0,60% -Trabajador: 0,10%
Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos	-Socios trabajadores cuya participación en el capital social junto con la de sus cónyuges y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad con los que conviva, sea superior al 50%(**).	-Base mínima: 833,40€ -Base máxima: 3.166,20€	-Con Incapacidad Temporal: 29,80% -Sin Incapacidad Temporal: 26,50%

Fuente: Elaboración propia a partir de www.seg-social.es.

Nota: (*) Fondo de Garantía Salarial

(**)Excepto en los casos, en los que se justifique que el control efectivo⁹ requiere el concurso de personas no unidas por vínculos familiares.

⁹ Hay control efectivo cuando la participación es igual o superior al 50 por ciento de la sociedad, no obstante se presume dicho control cuando, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que se preste servicios, esté distribuido entre socios con los que se conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado; o cuando la participación en el capital social sea igual o superior a la tercer parte; o cuando la participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuido el ejercicio de funciones de gerencia y dirección de la sociedad.

4. PRINCIPALES IMPLICACIONES ECONÓMICO – FINANCIERAS DE LOS ASPECTOS DE LA PROPUESTA DE REFORMA DE LA LEY ANALIZADOS

Una vez analizados los aspectos fundamentales de la propuesta de reforma de Ley de las Sociedades Laborales, a continuación se hace una reflexión sobre las principales implicaciones económico-financieras para los trabajadores con contrato indefinido (tanto socios como no socios).

Cuadro 5. Principales implicaciones económico – financieras de los aspectos societarios

	Implicaciones económico-financieras para la Sociedad Laboral	Implicaciones económico-financieras para los trabajadores
Fondo Especial de Reserva	<ul style="list-style-type: none"> -No tener que destinar con carácter indefinido una parte de sus beneficios a la dotación de la reserva especial. -Poder utilizar el importe de la misma para la financiación de inversiones productivas, lo que supone un claro beneficio dadas las dificultades de acceso a la financiación ajena de este tipo de sociedades, en parte debidas a su reducida dimensión. -Una vez que la cuantía de la reserva especial alcanzara la cifra de capital social suscrita, podría destinar libremente el resultado positivo obtenido en el ejercicio a la dotación de reservas voluntarias, de libre disposición que podría aplicar a los fines que considerara convenientes, mejorando su solvencia y autofinanciación. -Podría facilitarse la incorporación de trabajadores como socios que contribuirían a la autofinanciación de la sociedad, así como a su consolidación, lo que mejoraría sus perspectivas futuras. -No sería causa de pérdida de calificación. 	<p><u>Socios trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La posibilidad de destinar el importe de la reserva especial a la realización de inversiones permitiría el crecimiento de la empresa, así como el aumento de su nivel de productividad y competitividad, lo que redundaría en la obtención de mayores beneficios. Dado que los socios trabajadores perciben su retribución vía económica (como anticipos salariales por su participación en el proceso productivo) y vía financiera (como dividendos o ganancias de capital por su aportación al capital social), podrían ver incrementada su retribución salarial. <p><u>Trabajadores no socios:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Se verían favorecidos al fomentar la sociedad su incorporación como socios, fomentándose la estabilidad del empleo, y la mayor implicación de los trabajadores en la empresa.
Limitación contratación trabajadores no socios por tiempo indefinido	<ul style="list-style-type: none"> -Disminución del número de trabajadores con contrato de duración determinada, a favor de la contratación de trabajadores con contrato indefinido, generándose empleo de calidad y estable en la misma. -El número de trabajadores con contrato indefinido no sería causa de descalificación de la misma, por lo que, su contratación ya no podría suponer la pérdida de los beneficios fiscales de los que pudiera haberse beneficiado la sociedad. -La marcha de alguno de los socios trabajadores de la Sociedad Laboral tampoco pondría en peligro su continuidad como tal. En la actualidad, si la marcha de uno o varios socios supone el incumplimiento de los referidos límites, y éstos no son reemplazados por nuevos socios, la sociedad se vería obligada a darse de baja como Sociedad Laboral y transformarse bien en una Sociedad Anónima o en una Sociedad de Responsabilidad Limitada. Esta es una de las causas más habituales por las que las Sociedades Laborales son descalificadas como tales, pero continúan operando en el mercado bajo otra fórmula jurídica. 	<p><u>Socios trabajadores:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Podrían verse beneficiados al ser propietarios de una sociedad que se consolida al incrementarse el número de trabajadores con contrato estable que se sienten más motivados e implicados en la misma, lo que puede contribuir a la obtención de mejores resultados empresariales que al final revertirían a su favor. <p><u>Trabajadores no socios:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Se verían favorecidos al ver mejoradas sus condiciones de contratación, dado que los contratos de duración determinada podrían pasar a convertirse en indefinidos, reduciéndose así la precariedad laboral.

	-No obstante, la eliminación del límite afectaría al concepto legal de Sociedad Laboral.	
	Implicaciones económico-financieras para la Sociedad Laboral	Implicaciones económico-financieras para los trabajadores
Transmisión de títulos y derecho de suscripción preferente	<p>-La libre transmisibilidad de los títulos de la clase laboral entre los trabajadores con contrato indefinido, refuerza su carácter laboral, siempre que ello no suponga la superación de los límites establecidos por parte de alguno de los socios, y la sociedad pudiera incurrir en causa de descalificación.</p> <p>-El hecho de que la Sociedad Laboral tenga mayor facilidad de acceso a los títulos de la clase laboral en los procesos de transmisión voluntaria <i>inter vivos</i>, cuando los trabajadores con contrato indefinido no hacen uso de su derecho de adquisición preferente, puede facilitar el acceso de los trabajadores no socios a la propiedad.</p> <p>-La transmisión de títulos por parte de un socio trabajador no supondría la transgresión del límite entre la proporción de socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato indefinido, al no existir dicho límite, y por tanto, no supondría su descalificación.</p>	<p><u>Trabajadores no socios:</u></p> <p>-Se pueden beneficiar de la libre transmisibilidad de los títulos de la clase laboral entre los trabajadores con contrato indefinido.</p> <p>-Podrían ver favorecido su acceso a la propiedad mediante la venta por parte de la sociedad a los mismos de títulos que fueran de su propiedad.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 6. Principales implicaciones económico – financieras de los aspectos tributarios

	Implicaciones económico-financieras para la Sociedad Laboral	Implicaciones económico-financieras para los trabajadores
Modificaciones fiscales para la sociedad	<p>-La Sociedad Laboral puede beneficiarse de mayores ventajas fiscales, en función de los requisitos establecidos que satisfaga.</p> <p>-La descalificación de la Sociedad Laboral antes de los cinco años supone la pérdida de los beneficios fiscales de los que se hubiera beneficiado.</p> <p>-La posibilidad de deducir de la base imponible del Impuesto de Sociedades los beneficios reinvertidos en elementos del inmovilizado minorra su tributación.</p> <p>-La posibilidad de aplicar la libertad de amortización para la adquisición de los elementos del inmovilizado material e inmaterial, supone un diferimiento de impuestos, pero constituye un importante incentivo fiscal, en especial durante los primeros años.</p> <p>-La posibilidad de aplicar el tipo de gravamen en el Impuesto de Sociedades del 20 por ciento, reduce el pago impositivo siendo mayor el resultado que queda a disposición de los socios, o para destinar a la autofinanciación de la sociedad, y equipara a estas sociedades con el tipo impositivo que aplican las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.</p> <p>-Podrán considerar como gasto deducible las cantidades aportadas por la sociedad para facilitar el acceso de los trabajadores a los títulos.</p> <p>-Las aportaciones al Fondo Especial de Reserva adicionales para beneficiarse de ciertas ventajas fiscales favorecen la autofinanciación de la sociedad, y contribuyen a</p>	<p><u>Socios trabajadores:</u></p> <p>-La reducción del pago fiscal del que puede beneficiarse la Sociedad Laboral supone que el resultado distribuible del ejercicio sea mayor, y por tanto, los socios trabajadores pueden verse beneficiados mediante el incremento de su retribución (de forma anticipada incrementando su rentabilidad económica, o vía rentabilidad financiera), o por el incremento de los fondos propios de la sociedad al destinar dichas cantidades a la autofinanciación de la misma. El fortalecimiento de la sociedad les permite garantizar su empleo.</p> <p><u>Trabajadores no socios:</u></p> <p>-Podrán ver facilitado su acceso a la propiedad, dado que las cantidades aportadas por la sociedad para tal fin son consideradas para la misma gasto deducible.</p>

	elevar su nivel de solvencia, así como a asegurar su supervivencia.	
	Implicaciones económico-financieras para la Sociedad Laboral	Implicaciones económico-financieras para los trabajadores
Modificaciones fiscales para los trabajadores	<p>-El hecho de que se favorezca el ahorro inversor del trabajador que acceda a la propiedad fomentaría la creación de nuevas Sociedades Laborales.</p> <p>-Por otra parte, en el caso de las ya existentes, se fomentaría el acceso de los trabajadores a la propiedad de la misma, favoreciendo su supervivencia y consolidación en el mercado.</p> <p>-El acceso de nuevos trabajadores a la sociedad supondría una fuente de financiación muy valiosa, en especial, teniendo en cuenta las dificultades de acceso de estas empresas al crédito otorgado por las entidades financieras dada su reducida dimensión.</p> <p>-La exención en el IRPF de las cantidades percibidas en un único pago procedentes de la capitalización del desempleo, es un incentivo para que los desempleados pasen a convertirse en socios trabajadores, bien de sociedades de nueva creación o de sociedades ya existentes. Lo que incrementaría el número de nuevas empresas creadas, como contribuiría a la consolidación de las existentes.</p>	<p>Trabajadores (socios y no socios):</p> <p>-Se favorece el ahorro inversor del trabajador, con el objetivo de que éste acceda a la propiedad.</p> <p>-Si se cumplen determinados requisitos, la entrega de títulos a trabajadores con contrato indefinido (de forma gratuita o a un precio inferior al de mercado) que supongan el acceso al capital, no serán considerados retribución en especie.</p> <p>-Podrán beneficiarse de la deducción en el IRPF del 15 por ciento del importe satisfecho por inversiones en el capital de sociedad, siempre que se mantengan los títulos durante 5 años.</p> <p>-Podrán beneficiarse de la cuenta ahorro-empresa por las cantidades depositadas en las entidades de crédito para acceder a la propiedad, bajo determinadas condiciones.</p> <p>-Podrían beneficiarse de la exención total de las cantidades percibidas en único pago procedentes de la prestación del desempleo en pago único en el IRPF.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 7. Principales implicaciones económico – financieras de los aspectos de la Seguridad Social

	Implicaciones económico-financieras para la Sociedad Laboral	Implicaciones económico-financieras para los trabajadores
Encuadramiento en el Régimen de la Seguridad Social	<p>-Si todos los socios trabajadores estuvieran encuadrados en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (RETA), esto supondría para la empresa el ahorro del coste de la cuota patronal que tendría que pagar si estuvieran acogidos al Régimen General de la Seguridad Social.</p>	<p>Socios Trabajadores:</p> <p>-Pueden elegir entre cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), estando todos acogidos al mismo sistema de cotización. De esta forma disponen de las mismas alternativas que los socios trabajadores de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.</p> <p>-La elección de cotización en el RETA disminuiría su nivel de protección, y salvo acuerdo con la sociedad, el socio trabajador soportaría el pago de las cuotas en función de la base de cotización elegida.</p> <p>-Desaparecen las situaciones excepcionales en función de las tareas, cargos, y porcentajes de participación, de los socios trabajadores, teniendo todos ellos el mismo tratamiento, lo que puede favorecer la predisposición de los socios a asumir esas tareas.</p>

Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES.

El importante crecimiento protagonizado por las Sociedades Laborales hasta el año 2002 comenzó a verse truncado a partir de ese año hasta la actualidad, viéndose agravado drásticamente en el año 2008. El hecho de que el tejido empresarial español comenzara a debilitarse a partir del año 2007, como consecuencia de la crisis económica, pone de manifiesto que las Sociedades Laborales, además de sufrir las consecuencias de dicha crisis también se han visto afectadas por otra serie de factores que adelantaron su declive. Desde el punto de vista de las Sociedades Laborales dadas de alta en la Seguridad Social, fue el 2007 el primer año en el que la tasa de variación interanual fue negativa, mientras que en el caso de las Sociedades Laborales registradas el inicio de la caída data del año 2002. Como consecuencia de la reducción del número de Sociedades Laborales dadas de alta en la Seguridad Social, a raíz de su cierre y menor número de nuevas sociedades, el empleo generado por estas entidades también se ha visto seriamente resentido, destruyéndose un elevado número de puestos de trabajo.

Durante los últimos años la creación de Sociedades Laborales ha estado estrechamente ligada a la utilización de la capitalización del desempleo por parte de sus socios trabajadores, pero parece ponerse en evidencia que las últimas modificaciones realizadas en su legislación, a favor de los trabajadores autónomos, han supuesto un transvase de los desempleados que solicitan la prestación en pago único para emprender una actividad económica de optar por ser socios trabajadores de una Sociedad Laboral a preferir darse de alta como trabajadores autónomos. Por lo que, mejorar los incentivos para que los trabajadores desempleados pasen a ser socios trabajadores de una Sociedad Laboral, parece necesario para propiciar un nuevo cambio de tendencia a favor de la creación y consolidación de dichas entidades. En esta línea, se ha eliminando la restricción relativa al número de meses en los que hubiera existido una relación contractual previa entre el desempleado y la Sociedad Laboral a la que quiere incorporarse como socio trabajador. No obstante, se puede dar un paso más, y dejar exentas de tributación las cantidades percibidas en pago único por los desempleados que pasen a ser socios trabajadores de dichas sociedades.

Ante esta situación, se plantea la necesidad de reactivar el ritmo de creación de nuevas Sociedades Laborales, así como de conseguir que las existentes se mantengan y se consoliden en el mercado, lo que beneficiará a la economía y a la sociedad en términos de empleo. Es por ello, por lo que con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de estas empresas, y de solventar el importante impacto negativo que la crisis económica está teniendo en las mismas, desde CONFESAL se plantea que ha llegado el momento de proponer una reforma de Ley que modifique la legislación actual por la que se rigen estas entidades que data de hace más de una década. Para ello, la reforma se plantea sobre tres aspectos fundamentales: societarios, tributarios y de la Seguridad Social, cuya modificación conlleva una serie de implicación económicas y financieras tanto para la propia Sociedad Laboral, como para los trabajadores con contrato indefinido, socios y no socios, fundamentalmente. Destacar que las modificaciones propuestas podrían contribuir a mejorar la autofinanciación de estas sociedades y elevar su nivel de solvencia para garantizar su supervivencia futura, así como fomentar la inversión productiva, y favorecer el acceso de los trabajadores no socios con contrato indefinido a la propiedad, lo que incrementaría el nivel de implicación de los mismos en la empresa, y redundaría en la consecución de mejores resultados empresariales. Además, en determinados aspectos, como es el caso de la tributación en el impuesto de sociedades, o la cotización de los socios trabajadores en la Seguridad Social, se busca poner fin a las reivindicaciones históricas que abogaban por la equiparación con las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. No obstante, uno de los aspectos más controvertidos de la reforma es la eliminación, o no, de la limitación en la contratación de trabajadores por tiempo indefinido, que hasta ahora ha sido una de las notas características de este tipo de sociedades. Dicha limitación, y fundamentalmente, la relativa a la distribución de la propiedad del capital social que establece el número mínimo de socios trabajadores, han sido las principales causas de la descalificación de diversas Sociedades Laborales y la consiguiente transformación en otras formas jurídicas, aún conservando su carácter participativo, por dejar de cumplir dicho requisito al abandonar algún socio trabajador la sociedad y no poder ser reemplazado.

Por tanto, parece que la reforma de la legislación de las Sociedades Laborales es necesaria para adaptarse a las nuevas necesidades y demandas de estas sociedades, y

conseguir tanto la reactivación del ritmo de creación de nuevas Sociedades Laborales, como evitar su cierre y su transformación en otras formas jurídicas, pero sin que con ello se desvirtúe su propia esencia.

BIBLIOGRAFÍA

ALGUACIL MARÍ, M^a. P. Reforma de la tributación de las Sociedades Laborales. *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 19, diciembre 2008, p.189-215.

ASALMA (AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as que constituyen una Sociedad Laboral en la comunidad de Madrid. *ASALMA*, 2006.

BEN-NER, A. The life cycle of worker-owned firms in market economies. A theoretical analysis. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, vol. 10, nº 3, octubre, 1988, p. 287-313.

CANO LÓPEZ, A. Algunas reflexiones tópicas al hilo de una singular y necesaria propuesta de reforma. *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 19, diciembre 2008, p. 159 – 177.

CLEMENTE LÓPEZ, J; DÍAZ FONSECA, M y MARCUELLO SERVÓS, C. Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales en España: Estudio de su contribución a la creación de empleo y al crecimiento económico. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 98, segundo cuatrimestre 2009, p. 35-69.

CONFESAL. Sociedades Laborales. Propuestas Fiscales para la creación de empleo, 2008. Disponible en Internet: <http://www.ecsocial.com/web/subdominios/15841/documentos/propuesta_confesal.pdf>

CRUZ VILLALÓN, J; DEL REY GUANTER, S; MAROTO ACÍN, J.A..., *et al.* Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. *Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo*. Octubre 2005. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2009]. Disponible en Internet: <http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200510/est_autonomo.pdf>

- FAJARDO GARCÍA, G. Aspectos societarios de la reforma de la Ley de Sociedades Laborales. *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 19, diciembre 2008, p. 141-159.
- LÓPEZ I MORA, F. Sobre la Reforma de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales. *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 19, diciembre 2008, p. 263-290.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. El empresario individual: situación actual y propuesta de actuación futuras. *CIRIEC-España*, nº 52, agosto, 2005, p. 201-217.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004. [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de marzo de 2009]. Disponible en *Internet*: <<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>
- GRÁVALOS GASTAMINZA, M y POMARES HERNÁNDEZ, I. La adaptación de las Sociedades Laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *CIRIEC – España*, nº 38, 2001, p. 33 – 55.
- JORDÁN RODRÍGUEZ, M. Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 33 – 48.
- MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Casuística de acceso a la actualización de la prestación por desempleo: Bases para un modelo de decisión. *CIRIEC-España*, nº 52, agosto, 2005 a, p. 307 – 333.
- MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Valoración financiera de las propuestas alternativas de modificación del régimen de capitalización por desempleo para el colectivo de los trabajadores autónomos. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 87, tercer cuatrimestre, 2005 b, p. 139 – 164.
- MORALES GUTIÉRREZ, A.C; MARTÍN LÓPEZ, S and LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Labour Managed Firms in Spain. *CIRIEC- España, Revista de*

Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 62, Special Issue, October 2008, p. 61 – 85.

OLAVARRÍA IGLESIA, J. Algunos aspectos societarios de la propuesta de reforma de la Ley de Sociedades Laborales presentada por CONFESAL. *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 19, diciembre 2008, p.173-177.

SAÉNZ GARCÍA DE ALBIZU, J. C. Propuesta de Reforma de Ley de 1997 de Sociedades Laborales – CONFESAL – Problemas societarios. *CIRIEC-España. Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 19, diciembre 2008, p. 179-187.

TOMÁS CARPI, J.A. Transformación económica, Economía Social y empleo. *Noticias de la Economía Pública Social y Cooperativa*, nº 15, 1995.

Referencias legales:

ESPAÑA. REAL DECRETO 1300/2009, de 31 de julio, de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales. *Boletín Oficial del Estado*, nº 200, de 19 de agosto.

ESPAÑA. REAL DECRETO 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, *Boletín Oficial del Estado*, nº 290, de 2 de diciembre.

ESPAÑA. REAL DECRETO 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, nº 299, de 15 de diciembre.

ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, *Boletín Oficial del Estado* nº 61, de 11 de marzo.

ESPAÑA. LEY 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica. *Boletín Oficial del Estado*, nº 271, de 12 de noviembre. Disposición final tercera.

ESPAÑA. LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*,

nº 298, de 13 de diciembre, que deroga este REAL DECRETO-LEY y a la que se hará referencia a continuación, retoma esta redacción en su artículo 1.9.

ESPAÑA. LEY 4/1997, de Sociedades Laborales, de 24 de marzo, *Boletín Oficial del Estado*, nº 72, de 25 de marzo.

NAVARRA. LEY FORAL 18/2006, de 27 de diciembre, de modificación de diversos impuestos y otras medidas tributarias. *Boletín Oficial de Navarra*, nº 157, de 31 de diciembre.