

UNIVERSIDAD DE  
MURCIA



<http://revistas.um.es/analesderecho>

# **ANALES de DERECHO**

**Ventajas e inconvenientes de instrumentar una  
empresa familiar como sociedad laboral**

**RAFAEL JORDÁ GARCÍA**

Profesor asociado de Derecho Mercantil de la Universidad de Murcia

### **Resumen**

*Las empresas familiares representan una gran parte del tejido empresarial de nuestro país, siendo reconocida su aportación al crecimiento económico y a la creación de empleo, apostando por la continuidad de su actividad en sucesivas generaciones. Este trabajo pretende analizar si las sociedades laborales pueden ser en la práctica instrumento para implementar empresas familiares o si por el contrario las especialidades en su régimen jurídico, frente a las sociedades anónimas o limitadas, no laborales, perjudica alguno de los principios configuradores de la empresa familiar. Hay cuestiones especialmente relevantes como la necesaria participación mayoritaria de los trabajadores con contrato indefinido en las sociedades laborales, o el régimen de transmisión de acciones y participaciones, materia que puede dejar abierta la puerta a la pérdida del control de la sociedad por la familia empresaria.*

**Palabras clave:** Sociedad laboral. Empresa familiar. Economía Social. Protocolo familiar

### **“Advantages and disadvantages of implementing a family business as a labor company”**

#### **Abstract**

*Family partnerships represent a large part of the companies in our country, being recognized its contribution to economic growth and its contribution to employment creation, betting on the continuity of its activity in subsequent generations. This article aims to analyze whether labor companies can be in practice an instrument to implement family businesses or if, on the contrary, the specialties in its legal regime, against corporations or limited companies, non-labor, harm some of the most important principles of the family business. There are especially relevant issues such as the necessary majority participation of workers with indefinite contracts in labor companies or the regime for the transfer of shares and participations, matter that can leave the door open to the loss of control of society by the business family.*

**Palabras clave:** Labor Company. Family business. Social economy. Family Protocol.

**SUMARIO:** I. [LAS EMPRESAS FAMILIARES. APROXIMACIÓN.](#) II. [LAS SOCIEDADES LABORALES: ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL.](#) III. [RÉGIMEN LEGAL DE LAS SOCIEDADES LABORALES A SER VALORADO POR LA FAMILIA EMPRESARIA.](#) 1. Requisitos legales para obtener la calificación de sociedad laboral. 2. Especialidades del régimen legal de las sociedades laborales, a ser valoradas por la familia empresaria. 2.1. Registro Administrativo de Sociedades Laborales. 2.2. Capital y Clases de acciones y participaciones. 2.3. Régimen de transmisión de las acciones y participaciones en las sociedades laborales. 2.3.1. Transmisiones inter vivos libres salvo disposición estatutaria. 2.3.2. Transmisiones inter vivos no libres. 2.3.4. Transmisiones mortis causa. 2.3.5. Valoración de las acciones o participaciones transmitidas. 2.4. Derecho de suscripción preferente. 2.5. Órgano de administración. 2.6. La reserva especial y el riesgo de pérdida de la condición de sociedad laboral. IV. [CONSIDERACIONES PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR O NO UNA EMPRESA FAMILIAR MEDIANTE UNA SOCIEDAD LABORAL.](#) V. [BIBLIOGRAFÍA.](#)

## I. LAS EMPRESAS FAMILIARES. APROXIMACIÓN

Antes de analizar los principios y características de las sociedades laborales para ver si permiten dar cabida a una empresa familiar, hemos de plantearnos que son las empresas familiares y que características o principios las definen, y que por tanto deben ser preservados.

No existe una definición legal de empresa familiar, como tampoco hay un criterio unánime en la doctrina para definir las empresas familiares, y cada autor refleja aquellas notas características que considera más relevantes, para unos las empresas familiares son aquellas que se identifican con al menos dos generaciones y donde ese vínculo lleva a una influencia en la compañía de los intereses y objetivos de la familia. Otros las definen como cualquier negocio en el que la mayoría de la propiedad y del control se encuentra en manos de una familia y donde, dos o más miembros de dicha familia están o en algún momento estuvieron directamente involucrados en los negocios de la empresa y además se anticipa que un miembro más joven de la familia ha asumido o asumirá el control del negocio<sup>1</sup>.

En el plano normativo, podemos referir la mención que realiza la exposición de motivos del RD 171/2007, de 9 de febrero, por el que se regula la publicidad de los protocolos familiares<sup>2</sup>, respecto a que una gran parte del tejido empresarial español está integrado por sociedades de carácter familiar en sentido amplio, es decir, aquellas en las que la propiedad o el poder de decisión pertenecen, total o parcialmente, a un grupo de personas que son parientes consanguíneos o afines entre sí. Si que es cierto que hace también referencia entre sus intereses a la sucesión de la empresa familiar, pero destaca el referido RD que a sus efectos será familiar una sociedad de personas o capital en la que

---

<sup>1</sup> CLAVER CORTÉS, E. “Capítulo I. Dirigiendo la empresa familiar. Algunas cuestiones clave”, en *Gestión de la empresa familiar*, Aravaca, Madrid, 2008, pp. 1-16, p. 1 y 2, que recoge las aportaciones de distintos autores y además destaca dos enfoques complementarios, al tratar de definir a estas empresas: En primer lugar, se considera empresa familiar a aquella en la que se concentra la propiedad y la dirección en una unidad familiar. En segundo lugar, también se atiende a este nombre cuando existe una implicación por parte de la familia en todo lo concerniente a la empresa, acepción que complementa a la primera acentuando más el carácter familiar de estas firmas. A las dos anteriores suma una tercera condición, la cual se concreta en la voluntad de legar la empresa a futuros descendientes.

<sup>2</sup> El interés del legislador en la regulación relativa a la publicidad de los protocolos familiares venía referenciado en la disposición final segunda, apartado 3 de la Ley 7/2003, de 1 de abril, de la sociedad limitada nueva empresa que dispone que «reglamentariamente se establecerán las condiciones, forma y requisitos para la publicidad de los protocolos familiares, así como, en su caso, el acceso al registro mercantil de las escrituras públicas que contengan cláusulas susceptibles de inscripción».

exista un protocolo que pretenda su publicidad, cuando no todas las empresas familiares cuentan con un protocolo familiar<sup>3</sup>.

Dicha aproximación al concepto de empresa familiar obvia determinadas características que deben tenerse en cuenta, y así, por ejemplo, si partimos de la definición aportada por el Instituto de Empresa Familiar (IE)<sup>4</sup>, considera que una compañía, sin importar su tamaño, es considerada familiar si cumple las siguientes condiciones:

La mayoría de los votos son propiedad de la persona o personas de la familia que fundó o fundaron la compañía; o, son propiedad de la persona de la familia que tiene o ha adquirido el capital social de la empresa; o son propiedad de sus esposas, padres, hijo/a (s) o herederos directos del hijo/a(s). Considera, el IE, que la mayoría de los votos puede ser directa o indirecta, y que al menos un representante de la familia o pariente debe participar en la gestión o gobierno de la compañía.

El IE añade a estas variables un argumento cualitativo, que dota a la empresa de un carácter verdaderamente familiar, y el mismo reside en tener como objetivo estratégico de la empresa la continuidad generacional<sup>5</sup>, basada en el deseo conjunto de fundadores y

---

<sup>3</sup> Los protocolos familiares tradicionalmente han sido considerados pactos parasociales con una eficacia circunscrita a aquellos que los suscriben únicamente. No obstante, poco a poco, las familias han ido concentrado sus esfuerzos en irlos dotando de una eficacia jurídica que permita garantizar la observancia de las obligaciones que allí se establecen, así como su oponibilidad a la sociedad (RODRÍGUEZ DÍAZ, I., “El protocolo familiar oponible a la sociedad (RDGRN de 26 de junio de 2018)”, *Revista de Derecho Bancario y Bursátil*, num.154, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, p.p. 1-11, p. 1). Y uno de ellos ha sido la configuración de la obligación de su cumplimiento como prestación accesoria, vid. FELIU REY, J. “Comentario a la RDGRN de 26 de junio de 2018”, *Revista de Derecho de Sociedades*, num.54, Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pp. 1-15, p. 2, consistiendo la misma en la obligación por parte de los socios que la asumen de cumplir un pacto parasocial suscrito por ellos. De esta manera se pretende, entre otros fines, conseguir los efectos propios recogidos en la LSC en relación con esta figura: de un lado, que la transmisión voluntaria por actos inter vivos de participaciones o acciones con prestación accesoria requiera la autorización de la sociedad (art. 88 LSC) y, de otro, y no menos importante, la posibilidad de que su incumplimiento acarree la pérdida de la condición de socio por exclusión (arts. 89, 350 y 351 LSC).

<sup>4</sup> El Instituto de Empresa Familiar, Fundado en 1992 en Barcelona, es una organización de ámbito estatal, independiente, apolítica, no tiene ánimo de lucro ni recibe subvenciones públicas. Sus socios, un centenar, son las principales empresas familiares del país, líderes en sus sectores de actividad. Desde su fundación, el Instituto se ha consolidado como un referente del ámbito empresarial, volcado en defender los intereses de la empresa familiar, identificar las mejores prácticas en gobierno corporativo y gestión, además de velar por la formación de las siguientes generaciones (<http://www.iefamiliar.com/>).

<sup>5</sup> Como señala ALONSO ESPINOSA, F.J., “La empresa familiar como problema”, *Revista de derecho Mercantil*, núm. 283, Aranzadi, Cizur Menor, 2012, pp. 1-33, p. 6, existe entre los titulares de la empresa familiar un interés común típico en la conservación de la propiedad de la empresa o en la de sus instrumentos jurídicos de control entre quienes mantienen entre sí relaciones de parentesco familiar en grado más o menos intenso y sin que sea relevante, al menos en principio, que esa relación de propiedad sea directa o en segundo grado. Es definitorio de la empresa familiar el interés común o típico de los propietarios o titulares de su control en que la continuidad intergeneracional de su empresa como empresa familiar sea entendida por éstos como programa, propósito, «estrategia» e interés fundamental y que,

sucesores de mantener el control de la propiedad, el gobierno y la gestión de la empresa en manos de la familia.

En definitiva, es suficiente el control de los órganos sociales y la preocupación por la continuidad de la empresa familiar, principios que permiten la existencia de socios no familiares y de terceros en la gestión de las actividades de la empresa familiar.

La doctrina en general, considera que la empresa familiar se consolida, año tras año, como un activo de gran importancia para la economía española, y que este tipo de compañías representa en la actualidad el verdadero motor generador de empleo en nuestro país<sup>6</sup>. El referido IE, en su página web, indica que, según sus cifras, la empresa familiar se consolida, año tras año, como un activo de gran importancia para la economía española, y que se estima que 1,1 millones de empresas son familiares en España, el 89% sobre el total de las empresas. Otros destacan que las empresas familiares al aglutinar en sus manos la propiedad y/o el poder de decisión de la entidad, las hace especialmente fuertes y a la vez muy sensibles a la hora de asegurar su continuidad en el tiempo a través del paso de unas generaciones a otras<sup>7</sup>.

Pese a ello, no faltan autores críticos de la empresa familiar como institución jurídica en sí misma, y consideran oportuno matizar que su actualidad puede ser debida no tanto a la sustancia jurídica del fenómeno como a las diferentes actuaciones de las asociaciones promovidas por los titulares de tal modelo empresarial<sup>8</sup>.

Pese a la falta de definición legal de un fenómeno, pese a ello, reconocido en el ámbito económico<sup>9</sup>, y sin profundizar ahora, en los referidos protocolos familiares,

---

además, ello se plasme así en sus instrumentos de ordenación jurídica. Por ello, este aspecto programático forma parte de la caracterización típica de este modelo de empresa.

<sup>6</sup> LUQUIN BERGARECHE, R., “Actualidad de la empresa familiar: protocolos, planificación estratégica y cláusulas ADR como instrumentos jurídicos de continuidad y empowerment”, *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil*, núm. 11, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 1-22, pp. 1-2.

<sup>7</sup> RODRÍGUEZ DÍAZ, I., *El protocolo...*, cit. p. 2.

<sup>8</sup> ALONSO ESPINOSA, F.J., *La empresa...*, cit., p. 1, que considera, además, que la realidad muestra que los intereses típicos de los titulares de empresas familiares suelen ser promovidos mediante organización de lobby's (o «grupos de presión»). Desde esta perspectiva, cabe afirmar que la eclosión de estudios y otras actividades sobre la empresa familiar tiene un considerable aspecto de movimiento entendido como desarrollo y propagación de una tendencia a favor, en este caso, de objetivos de orden socio-empresarial y, en especial, tributario, en función de este concreto modelo de empresa.

<sup>9</sup> SANCHEZ RUIZ, M., “Capítulo I. Introducción. Una aproximación jurídica a las empresas familiares y a las sociedades familiares”, en *Régimen jurídico de la empresa familiar*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010, pp. 15- 26, p. 15, que concluye que la trascendencia económica de las empresas familiares resulta, en todo caso, incuestionable, no existiendo tanta uniformidad en su definición, lo que invita a relativizar las cifras que se apuntan a dicho tipo de empresa.

normativamente fue especialmente novedoso en su momento el, ya referido, RD 171/2007, a cuya exposición de motivos hemos hecho referencia, que pese a circunscribir la empresa familiar a la tenencia de un protocolo familiar cuya publicidad es el objeto de su regulación, en su art. 2 define dicho protocolo, como “conjunto de pactos suscritos por los socios entre sí o con terceros con los que guardan vínculos familiares que afectan a una sociedad no cotizada<sup>10</sup>, en la que tengan un interés común en orden a lograr un modelo de comunicación y consenso en la toma de decisiones para regular las relaciones entre familia, propiedad y empresa que afectan a la entidad”; dicho concepto no se limita a la toma de decisiones consensuada, sino que deja abierta la regulación de las relaciones entre los tres ámbitos que afectan a la empresa familiar:

En primer lugar, el control de la sociedad por una familia, entendida en sentido amplio, que va ampliando su ámbito de afectación a medida que se introducen las sucesivas generaciones de la familia.

En segundo lugar, en relación con el referido control de la sociedad, toma especial relevancia la propiedad sobre las acciones o participaciones, que permiten no sólo consensuar por el grupo familiar la toma de decisiones sino también restringir, en su caso, la entrada de socios terceros no pertenecientes a la familia.

Y, en tercer lugar, la empresa, como conjunto de medios materiales y personales necesarios para realizar una actividad económica, susceptible de generar beneficios, en su caso.

Con independencia de que exista o no un protocolo familiar<sup>11</sup>, las empresas así calificadas, ya se encargan de velar por las tres materias referidas. El control de las

---

<sup>10</sup> Para DE LA VEGA GARCÍA, F. “Capítulo II. Formas Societarias y empresa familiar”, en *Régimen jurídico de la empresa familiar*, Thomson Reuters, Cizur Menor, Navarra, 2010, pp. 27 - 41, p. 34, no es muy común encontrarse con empresas familiares que desde un principio se planteen su financiación a través del Mercado de Valores, pues resulta propia de estas sociedades su consideración de gran empresa, en la que existe una gran dispersión en el accionariado, movido fundamentalmente por un afán meramente inversor, resultando irrelevante la identidad de los socios.

<sup>11</sup> Como señala, SOTO FIGUEROA, M., *Protocolo Familiar*, Ed. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, Ciudad de México, 2019, pp. 30 y 31, aunque la literatura sobre empresa familiar considera al Protocolo Familiar como el más importante instrumento formal de gobierno con que cuentan las organizaciones de esta naturaleza, solo un número reducido de ellas dispone de él, y ello pese a que el autor considera que el protocolo familiar: (i) permite establecer una delimitación entre el ámbito de actuación de la familia y el de la empresa, evitando así interferencias entre ambas instituciones, (ii) sirve para objetivar y despersonalizar determinadas decisiones que, de manera ordinaria, son susceptibles de generar tensiones y conflictos internos entre los miembros de la familia (iii) Anticipa los problemas que previsiblemente podrán plantearse en torno a la familia y a la empresa, así como las soluciones que se proponen a los

transmisiones fuera del círculo de la familia puede ser estrictamente societario, al establecer en estatutos las restricciones a la libre transmisión legalmente permitidas, clausula estatutaria que será inscribible en el Registro Mercantil. A partir de ahí las tensiones que se pueden generar en la empresa familiar parten de lo que sea considerado más esencial entre los familiares, que pueden ser solo propietarios, solo trabajadores o ambas cosas, de forma que, en sus decisiones, que afectan a la empresa, pueden primar bien los intereses de la familia (v.gr. empleo de un familiar en paro, atención médica cuantiosa a un familiar sin suficientes recursos, etc.) o los intereses como socio, trabajador o administrador (v.gr. retribución por su trabajo, no reparto de dividendos para fortalecer el patrimonio neto, etc.).

Sin profundizar en las cuestiones a las que se enfrentan las empresas familiares, queda patente que la unidad de actuación y de decisión es fundamental para la continuidad de la empresa familiar, así como la existencia de unas reglas claras aplicables al tipo social escogido, cuestión esta última que nos lleva al análisis de las ventajas y desventajas de utilizar una sociedad laboral, sea anónima o limitada, como vehículo para una empresa familiar.

## **II. LAS SOCIEDADES LABORALES: ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL**

Como punto de partida hemos de considerar que las sociedades laborales son sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP). Ésta, es el resultado de la adecuación de la Ley de Sociedades Laborales de 1997 al nuevo marco normativo propuesto para las sociedades anónimas y limitadas, entre otras por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y de una sistematización de sus normas más acorde con este texto legal, que ha integrado la regulación de la sociedad anónima y de la sociedad de responsabilidad limitada, al reconocer que la distinción principal entre

---

mismos, e (iv) Instaura los cauces necesarios para resolver (en el seno de la familia) los problemas no previstos, que eventualmente se planteen, para garantizar que no alcancen a la empresa.

las sociedades de capital no lo es tanto por su forma, como por su condición o no de sociedad cotizada<sup>12</sup>.

Las sociedades laborales son por sus fines y principios orientadores, entidades de la economía social, como indica la Ley 5/2011, de 29 de marzo de economía social (LES), que las incluye al enumerar dichas entidades (art. 5 LES), que quedan definidas como las que realizan actividades económicas y empresariales, en el ámbito privado, de conformidad con los principios recogidos en el art. 4 LES, persiguiendo bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.

Una sociedad laboral puede perseguir tanto el interés colectivo de sus integrantes como el interés general, en cuanto se convierte en un “método de autoempleo colectivo por parte de los trabajadores”, sí cumplen los requisitos establecidos en cuanto a participación de los trabajadores, que referiremos posteriormente, en el capital social<sup>13</sup>. Así lo refleja la E. de M. de la LSLP, que considera que con las sociedades laborales, se da a los trabajadores “la posibilidad de aumentar a largo plazo su patrimonio de manera sencilla, lo cual permite añadir recursos complementarios para vivir después de dejar de trabajar” y añade que “los trabajadores a los que se permite participar en los resultados de la empresa sienten que se les tiene más en cuenta por su contribución a los resultados obtenidos por la empresa”.

Nos encontramos, dentro de las entidades de economía social, ante las más cercanas a las sociedades de capital donde rigen principios como el ánimo de lucro y existe un derecho a la participación en los beneficios, una vez acordada su retribución por la Junta, y que en consecuencia pueden primar la maximización de éste<sup>14</sup>. Pese a ello, el régimen

---

<sup>12</sup> Así, lo señala la E. de M. de la LSLP: “Esta situación exige una adecuación de la ley de sociedades laborales al nuevo marco normativo y una sistematización de sus normas más acorde con la establecida en la ley de sociedades de capital, que ha integrado en un mismo texto la regulación de la sociedad anónima y de la sociedad de responsabilidad limitada, al reconocer que la distinción principal entre las sociedades de capital no es tanto por su forma como por su condición o no de sociedad cotizada. Un claro ejemplo de ello es la sociedad laboral donde las coincidencias entre sociedades anónimas laborales y sociedades laborales de responsabilidad limitada aconsejan ofrecer en muchos casos soluciones jurídicas comunes”.

<sup>13</sup> Vid. FERNÁNDEZ DAZA, E. y RAMON DANGLA, R., “Las empresas de economía social en España y su responsabilidad social”, *Revista Contable*, Wolters Kluwer España, Madrid, octubre 2013, pp. 78-89, que señalan que la estabilidad empresarial en el ámbito de la economía social juega a favor del empleo y produce un círculo virtuoso en la economía, al evitar liquidaciones en cascada de empresas, destrucción de empleo y ahorro al erario público en prestaciones por desempleo, sobre todo en períodos de crisis.

<sup>14</sup> En las sociedades de capital, las medidas de gobierno corporativo pretenden que las sociedades no tengan una visión cortoplacista buscando el mayor beneficio de cada anualidad, sino que socios y administradores se preocupen por la continuidad de la sociedad en el largo plazo. En tal sentido, HERNANDO CEBRIÁ, L., “Los acuerdos de la Junta General de las sociedades de capital y el interés social: impugnación y otras consideraciones en el entorno de la crisis económica”, *Revista Jurídica del Notariado*, núm. 85, Fundación

jurídico de las sociedades laborales en materia de participación de sus trabajadores en el capital social, y las medidas de fomento para potenciar dicha participación<sup>15</sup>, nos permite considerar que existe un elemento importante diferenciador respecto a las sociedades de capital que no son sociedades laborales.

Debemos analizar los principios inspiradores de las entidades de economía social y las especialidades que se introducen para las sociedades laborales por su ley reguladora, para poder concluir si las mismas son el vehículo adecuado para la realización de actividades empresariales por parte de una familia que tuviera como pretensión el funcionar como una empresa familiar. La incorporación de los miembros de la familia a la sociedad laboral podrá facilitar el control de la misma por el grupo familiar a la vez que permitirá cumplir las obligaciones de participación de trabajadores en el capital social, exigidas a las sociedades laborales.

Entre los principios de las entidades de economía social resulta de aplicación a las sociedades laborales el de primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en la gestión autónoma y transparente, democrática y participativa. La dispersión del accionariado que se pretende en las sociedades laborales, como fórmula para evitar la mayoría del capital social por un solo socio en la toma de decisiones de la sociedad, permiten dotar de cierta consistencia al referido principio, y se puede defender que con los privilegios otorgados a los trabajadores, para que puedan participar en el capital social, se “prioriza la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad (como trabajadores) o en función del fin social”. Ello no elimina totalmente la diferenciación de derechos en función de las aportaciones al capital social ni conlleva que la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica lo sea principalmente en función de la participación en el capital social, sin perjuicio de su retribución laboral por el trabajo aportado y servicios o

---

del Notariado, Madrid, enero-marzo 2013, pp. 13-14; partiendo de la evolución de las doctrinas contractualista e institucionalista en torno al interés social, considera que la creación de valor para el accionista fue corregida, en parte, por la necesidad de maximización del valor de la acción de forma sostenida en el largo plazo, conjugando el interés común de los socios con el interés social, entendido como interés de la sociedad, como institución autónoma.

<sup>15</sup> Así lo interpreta, MORGADO PANADERO, P., “Las empresas de economía social y el derecho del Trabajo”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 18, Bizkaia, quincena 23 sept. a 8 oct. 2002, pp.343-360, que señala que la característica fundamental que diferencia a una empresa que adopta una entidad jurídica encuadrada en la economía social de las empresas tradicionales es que, mientras en estas el trabajo y el capital suelen estar separados, siendo capital lo que aportan los socios y contratando a personas ajenas para la prestación de servicios, en las empresas de economía social el trabajo es la principal aportación de los socios, que se acompaña de la de capital, de un modo secundario.

actividades realizadas por las socias y socios para la consecución del fin social objeto de la entidad. Si bien, siendo los trabajadores conjuntamente mayoritarios en el capital social, serán retribuidos adicionalmente a su salario como tal.

Por último respecto al principio de “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”, solo podemos entender directamente aplicable a las sociedades laborales la “generación de empleo”, siendo todas las demás medidas de carácter voluntario por aplicación de los principios de responsabilidad social corporativa<sup>16</sup>.

Hemos de profundizar en los requisitos de participación en el capital y cuantos otros afecten a los derechos de los socios, para verificar la potencialidad de las sociedades laborales como instrumentos para crear empresas familiares.

### **III. RÉGIMEN LEGAL DE LAS SOCIEDADES LABORALES A SER VALORADO POR LA FAMILIA EMPRESARIA**

Para la LSLP las sociedades laborales son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en dicha ley, pudiendo obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando cumplan los requisitos legalmente establecidos<sup>17</sup>.

#### **1. Requisitos legales para obtener la calificación de sociedad laboral**

Los requisitos establecidos por la LSLP, son los siguientes:

---

<sup>16</sup> Por todos, LIZCANO, J.L., “Buen gobierno y responsabilidad social corporativa”, *Partida doble*, nº 182, Wolter Klower España, Madrid, noviembre 2006, pp. 20-35, señala que el buen gobierno corporativo va unido a la responsabilidad social corporativa que no se constriñe a la maximización del beneficio para el accionista y amplía el espectro de sus beneficiarios a los distintos grupos de interés, los stakeholders.

<sup>17</sup> Como concluye, FAJARDO GARCÍA, G., “La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características”, en *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant lo blanch, Valencia, 2018, pp. 589-629, p. 591, la legislación no define qué es la sociedad laboral, y la considera como una calificación administrativa que puede concederse a determinadas sociedades mercantiles cuya propiedad es detentada en su totalidad o en su mayor parte por sus trabajadores fijos, destacando la autora que, sin definición, no hay referencia alguna a la función económica o social que las sociedades laborales están llamadas a cumplir.

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

b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social<sup>18</sup>, y

c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores<sup>19</sup>.

El cumplimiento de los requisitos de participación por una empresa familiar en una sociedad laboral, al necesitar el control de los órganos de gestión, exigiría que al menos dos miembros de la familia sean trabajadores por tiempo indefinido, de forma que conjuntamente puedan, sin rebasar el límite de participación individual establecido en un tercio del capital social, ostentar la mayoría de los derechos de voto de la sociedad.

Esos dos familiares, para iniciar una actividad empresarial y dotarse de un empleo, con ese porcentaje máximo de un tercio cada uno, podrían ser los socios fundadores de una sociedad laboral<sup>20</sup>, pudiendo asumir o suscribir el resto de participaciones o acciones

---

<sup>18</sup> Los requisitos a) y b), ya se recogían en la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (LSL 1997) si bien de forma dispersa pues a la definición, de su art. 1, según la cual la mayoría del capital social debe estar en manos de los trabajadores, que tengan contrato indefinido, había que añadir el del art. 5.3 relativo al capital social con referencia al porcentaje máximo de cualquier socio de un tercio del capital social.

<sup>19</sup> No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

<sup>20</sup> Dejar apuntado, que otra de las vías de creación de sociedades laborales deriva de situaciones de crisis económica en las que un grupo de trabajadores pueden unirse y constituir una sociedad laboral para conservar su puesto de trabajo, realizando en todo o en parte la actividad empresarial de la sociedad, normalmente, concursada y en liquidación. Para ello capitalizan sus derechos económicos (paro) o las indemnizaciones legales (Fogasa) y pueden acordar el ejercicio de la actividad empresarial. Esta vía podrá ser aplicada a una familia cuando varios de sus miembros formaran parte de la sociedad en liquidación. No obstante, como señala, ORELLANA CANO, A., “Sucesión de empresa y concurso de acreedores. (A propósito del Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de enero de 2015)”, *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, núm. 23, Wolters Kluwer España, Madrid, Segundo semestre de 2015, pp. 213-226, en el ámbito de Seguridad Social, se establece que en los casos de sucesión de la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las cotizaciones devengadas y de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. Y el art. 104.1 pfo. 3.º LGSS remarca que se entenderá que existe dicha sucesión aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaran servicios por cuenta del empresario anterior. Concluyendo que no contiene la LGSS un precepto similar al art. 42.1.c) último párrafo que excluya de forma expresa las deudas de Seguridad Social en los procedimientos concursales, constituyendo uno de los principales motivos

otros socios trabajadores con contrato indefinido o socios de la clase general, en ambos casos, familiares o no. Incluso la sociedad laboral se puede constituir inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado (art. 1. b) 2º párrafo LSLP). Plazo suficiente para buscar un tercer socio y darle cabida en la sociedad, pudiendo acordarlo incluso con otro miembro de la familia que pasara a ser socio de la clase general.

El tercer requisito establecido, respecto al porcentaje máximo de horas trabajadas por trabajadores no socios, trata de fomentar la participación de dichos trabajadores en el capital social y es la que puede presentar, a primera vista, más dificultades en el caso de crecimiento de la empresa familiar de forma que esta necesite la contratación de personal.

Pese a ello, no existe un derecho de participación de los socios laborales en proporción a sus horas trabajadas, lo que significa que en el ejemplo anterior si dos socios familiares tienen entre ambos dos tercios del capital social, podrían facilitar al resto de trabajadores participación sin dejar de perder conjuntamente el control de la sociedad, incluso respecto a las mayorías especialmente reforzadas de las sociedades limitadas que exigen el voto de al menos dos tercios del capital social<sup>21</sup>. Al mismo tiempo, si el referido crecimiento de la sociedad genera necesidades de tesorería los socios familiares podrían promover una ampliación de capital que a falta de asunción o suscripción por todos los socios les permitiera recuperar porcentaje en el capital social.

Sin duda, el núcleo de la familia, ya sea marido y esposa, o padres e hijos, o hermanos entre sí, y posteriores generaciones, son fuente de constitución de negocios familiares que como se ha indicado no necesitan un volumen de facturación mínima para ser considerados empresas familiares.

---

esgrimidos por la Tesorería General de la Seguridad Social en sus recursos para impugnar la exoneración realizada por el juez del concurso.

<sup>21</sup> Acuerdos con mayoría reforzada de dos tercios del capital social son, la autorización a los administradores para que se dediquen, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social; la supresión o la limitación del derecho de preferencia en los aumentos del capital; la transformación, la fusión, la escisión, la cesión global de activo y pasivo y el traslado del domicilio al extranjero, y la exclusión de socios requerirán el voto favorable de, al menos, dos tercios de los votos correspondientes a las participaciones en que se divida el capital social.

Caben pues las sociedades laborales constituidas con socios mayoritariamente familiares, la segunda cuestión será vigilar el cumplimiento en el tiempo de los requisitos de las sociedades laborales (que ninguno de los miembros de la familia, que sean socios, excedan en su participación de la tercera parte del capital social, número de horas-año trabajadas por trabajadores no socios con contrato indefinido,...) si bien en función de los miembros de la familia que trabajen en la sociedad laboral, se podrá dar entrada a más o menos socios, si se quiere mantener el control de la gestión ostentando la mayoría de los derechos de voto los socios familiares y laborales.

Esta variable puede ser gestionada por la familia empresaria de forma que las sucesivas generaciones vayan incorporándose a la sociedad laboral, manteniendo así el control de la misma y permitiendo la entrada de otros socios trabajadores con contrato indefinido. Analizada la posibilidad de sortear la normativa de las sociedades laborales en materia de participación en el capital social, la siguiente cuestión es comprobar si su régimen jurídico favorece o perjudica a las empresas familiares en materia de transmisión de acciones o participaciones y/o en otras materias.

## **2. Especialidades del régimen legal de las sociedades laborales, a ser valoradas por la familia empresaria**

Las empresas familiares, en su inmensa mayoría, son sociedades anónimas o limitadas, sociedades mercantiles, donde ha venido primando el interés común de los socios, entendido como el ánimo de lucro<sup>22</sup>. El análisis que procede es si las sociedades laborales, también anónimas o limitadas, tienen un régimen jurídico que fortalece o debilita dicho ánimo de lucro para que interese a las empresas familiares constituirse como tales.

Las sociedades laborales han de someterse a los preceptos de la LSLP, que en lo que excluyan la LSC, hemos de confirmar que no mermen el objetivo de funcionar, en lo esencial, como sociedades de capital y aplicando los principios de la empresa familiar.

Vamos a referir, aquellas normas de la LSLP, cuya aplicación podría afectar al funcionamiento de una empresa familiar, creada como sociedad anónima o limitada

---

<sup>22</sup> Pese a ello, la inicial visión contractualista del interés social (interés común de los socios) ha dejado paso a otra de corte más institucional en cuyo seno cabe cobijar aspectos que trascienden al interés de los socios, lo que ha servido para justificar las políticas de responsabilidad social corporativa (EMBED IRUJO, J.M., "La responsabilidad social corporativa ante el Derecho Mercantil", *Cuadernos de Derecho y Comercio*, núm. 42, diciembre 2004, pp. 11-44, p. 26). Entre dichas políticas caben las legalmente previstas para las sociedades laborales que potencian el empleo.

laboral, omitiendo el análisis relativo a la posición mayoritaria de los trabajadores, miembros de la familia empresaria, la participación máxima de cada trabajador y el porcentaje de horas trabajadas por todos aquellos trabajadores con contrato por tiempo indefinido, que hemos analizado en sede del concepto de sociedad laborales, concluyendo que no parece complejo que dichos requisitos puedan ser cumplidos por una empresa familiar y que, además, los pueda mantener en el tiempo.

Consideramos que la obligación de utilizar las siglas SAL o SLL (art. 3.1. LSLP) no suponen un obstáculo práctico para el desarrollo de la actividad por la empresa familiar ni conlleva ningún lastre de imagen que pueda ser considerado relevante.

### **A. Registro Administrativo de Sociedades Laborales**

Desde el punto de vista registral, las sociedades laborales deben inscribirse no solo en el Registro Mercantil sino también en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales correspondiente (art. 4 LSLP)<sup>23</sup>. Ello puede llevar una mayor carga administrativa en la gestión de los documentos inscribibles en el Registro Mercantil respecto de las sociedades no laborales, en particular en aquellos en los que este tiene prohibida la inscripción por tratarse de materias que conlleven la inscripción de una modificación de estatutos de una sociedad laboral, que afecte a su denominación, domicilio social, composición del capital social o régimen de transmisión de acciones y participaciones, sin que se aporte por la misma certificado del Registro Administrativo de Sociedades Laborales del que resulte, o bien la resolución favorable de que dicha modificación no afecta a la calificación de la sociedad como laboral, o bien la anotación registral del cambio de domicilio (art. 4.4. LSLP)<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Art. 4.2 LSLP reconoce que “La sociedad gozará de personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro Mercantil, si bien para la inscripción en dicho Registro de una sociedad con la calificación de laboral deberá aportarse el certificado que acredite que dicha sociedad ha sido calificada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social o por el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma como tal e inscrita en el registro administrativo a que se refiere el párrafo anterior” (esto es el Registro Administrativo de Sociedades Laborales). Continúa siendo aplicable el Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales, en aquello que no contradiga la LSLP. Sobre el otorgamiento de la calificación “laboral” y la coordinación entre ambos registros para la constancia del calificativo laboral en el Registro Mercantil, vid. LÁZARO SÁNCHEZ, E.J., “Calificación y descalificación de sociedades laborales: coordinación entre el Registro Administrativo y el Registro Mercantil”, *La Ley mercantil*, núm. 36, Wolters Kluwer España, Madrid, Mayo 2017, pp. 1-13.

<sup>24</sup> Por su parte, “el juez que conozca de la impugnación de algún acuerdo social que afecte a la denominación, composición del capital o al cambio de domicilio, pondrá en conocimiento del registro administrativo del que dependa la sociedad la existencia de la demanda y las causas de impugnación, así como la sentencia que dicte sobre la demanda” (art. 4.7 LSLP).

La coordinación y comunicación entre ambos registros, se realiza “de oficio” por los Registradores Mercantiles que remitirán al registro administrativo correspondiente, preferentemente en formato electrónico, nota simple informativa de la práctica de los asientos que afecten a la constitución y extinción de las sociedades laborales, así como a la modificación de los actos relacionados en el párrafo anterior (art. 4.5 LSLP), lo que minorará la referida carga administrativa antes reseñada.

La doble obligación de inscripción en el Registro Mercantil y en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales, no deben suponer un lastre para que las sociedades laborales actúen como empresas familiares<sup>25</sup>.

## **B. Capital y Clases de acciones y participaciones**

En las sociedades laborales, el capital social está dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales (art. 5.1 LSLP). Se excluyen así las acciones al portador, de forma que están identificados todos los accionistas y socios, cuestión fundamental para poder controlar el porcentaje de acciones de cada clase que ostenta cada uno de ellos.

Las acciones y participaciones, sean de la clase que sean, tendrán el mismo valor nominal (art. 5.1 LSLP), lo cual facilita el cálculo del porcentaje en el capital social de cada socio para confirmar que no se excede de los límites legales como sociedad laboral. Asimismo, conferirán los mismos derechos económicos (v.gr. el dividendo). En algunas empresas familiares se establecen distintos derechos de retribución de la participación para beneficiar a determinados socios, como puedan ser los fundadores que ya no trabajen, por lo que este instrumento deberá ser suplido por otros en las sociedades laborales familiares.

Tampoco es válida la creación de acciones o participaciones privadas del derecho de voto. Sin embargo, no se prohíben, en las SLL, “la posibilidad de que unas participaciones ostenten más derechos de voto que otras, como permite la LSC. Por ello, la LSLP no evita al igual que la anterior, que puedan, a través de participaciones con voto plural, existir

---

<sup>25</sup> No obstante, VALPUESTA GASTAMIZA y BARBERENA BELZUNCE, *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, laborales y fiscales*, Aranzadi, Pamplona, 1998, pp. 50-53, al analizar el distinto ámbito de calificación de ambos registros, señalan que el administrativo se limita a los aspectos laborales de la sociedad, al cumplimiento de los requisitos de la LSL pero sin entrar en aspectos mercantiles aplicables a las SA y SL, mientras el mercantil tiene un ámbito de calificación mucho más amplio y si se estima que una disposición estatutaria es contraria a la LSL no podrá por ello revocar la autorización previa de la Administración laboral, pero denegará la inscripción en el Registro Mercantil.

discordancias entre la titularidad del capital social y el control de la sociedad en las SLL, que, además, son las más frecuentes”<sup>26</sup>.

La vigente LSLP sigue manteniendo la distinción contenida en la normativa anterior de 1997 en cuanto a las clases de acciones (laborales y generales) que también permiten un mejor control del cumplimiento de los porcentajes máximos de participación de las sociedades laborales y la tenencia de la mayoría del capital por los socios trabajadores con contrato indefinido<sup>27</sup>.

En los supuestos de transmisión de acciones o participaciones que supongan un cambio de clase por razón de su propietario (v.gr. trabajador por tiempo indefinido que se jubila y pasa a la clase general), los administradores sin necesidad de acuerdo de la Junta General procederán a formalizar la modificación del artículo o artículos de los estatutos a los que ello afecte<sup>28</sup>.

Ese control exhaustivo se completa con la obligación de que la memoria anual, de las Cuentas Anuales, de las sociedades laborales recogerá las variaciones de capital social que haya experimentado dicha sociedad durante el ejercicio económico de referencia. Dicha cuestión puede ser una publicidad no deseada por la empresa familiar de quienes son sus socios. Consideramos que en la memoria se puede dar una información de variaciones de porcentajes ostentados por cada clase y las transmisiones o ampliaciones de capital que se produzcan sin identificar a los socios, pero es cierto que al menos en el Registro Administrativo figurarán dichos datos<sup>29</sup>, mientras que en el Registro Mercantil solo han de constar los socios fundadores y no las transmisiones posteriores.

---

<sup>26</sup> ANDREU MARTÍ, M.M. “Capítulo I. La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración”, en *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 27-47, p. 37, que critica que el legislador no haya seguido la propuesta de Confesal para que las acciones y participaciones de la clase laboral tuvieran los mismos derechos políticos y económicos.

<sup>27</sup> Como señala CAÑABATE POZO, R., Consideraciones sobre el nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales: el derecho de separación, *Revista Aranzadi Doctrinal*, número 10, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 33-70, el término de «clase» de acciones o de participaciones sociales en las sociedades laborales posee un significado distinto al propio de la LSC ya que, de un lado, todas las acciones o participaciones sociales conceden los mismos derechos económicos a sus titulares y, de otro lado, en función de la condición como socio trabajador con contrato indefinido en la sociedad, las acciones o participaciones sociales serán de la clase laboral o de la clase general. En definitiva, es la condición de trabajador del socio, en los términos exigidos por la LSLP, la que determina la clase de acciones o de participaciones sociales de las que se es titular.

<sup>28</sup> Y ello, otorgando la pertinente escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil, una vez inscrita en el Registro de Sociedades Laborales (art. 5.3 LSLP), lo que se convierte en un doble control de los límites de participación permitidos.

<sup>29</sup> El Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales, establece en su art. 5.2, que la sociedad que haya acordado una modificación de estatutos que afecte a la

### **C. Régimen de transmisión de las acciones y participaciones en las sociedades laborales**

Las reglas aplicables en materia de transmisión de acciones y participaciones son una cuestión relevante para las empresas familiares, entre cuyos principios figura la pretensión de mantener en el núcleo familiar la mayoría de los derechos de voto, cuestión que en las sociedades anónimas y limitadas se protege especialmente en los estatutos sociales al regular el régimen de transmisión de las acciones y participaciones y que en numerosas ocasiones se refuerza en los protocolos familiares.

#### **a. Transmisiones *inter vivos* libres salvo disposición estatutaria**

El análisis de la regulación en la LSLP ha de realizarse bajo el prisma de que la propuesta del legislador trata de fomentar la participación de los trabajadores con contrato indefinido en el capital de la sociedad laboral. De ahí, que el primer principio del régimen legal del LSLP en materia de transmisión señale que “*las acciones y participaciones, salvo previsión estatutaria en contra, podrán transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido*” (art. 6.1 LSLP)<sup>30</sup>.

El control pretendido por la familia empresaria partícipe de una sociedad laboral radica en que, sin regulación estatutaria, un socio (miembro o no de la familia) puede vender libremente su participación en el capital social a un trabajador, con contrato indefinido, que no sea de la familia. Entendemos, que resulta dudoso que la permitida regulación estatutaria no deba respetar el orden de prelación de los titulares del derecho de adquisición preferente previstos en las transmisiones a terceros que seguidamente referimos.

#### **b. Transmisiones *inter vivos* no libres**

---

composición del capital social, deberá solicitar del mismo organismo que sea competente para otorgarle aquella calificación, que dicte resolución por la que se declare que tal modificación no afecta al mantenimiento de su condición de sociedad laboral, acompañando a la solicitud copia autorizada y una copia simple de la escritura por la que se haya elevado a público el acuerdo correspondiente y un certificado acreditativo de la modificación en la titularidad de las acciones o participaciones sociales que se hayan producido como consecuencia de ello. Escritura y certificado en el que claramente constarán los titulares de las acciones o participaciones.

<sup>30</sup> En este caso, el transmitente deberá comunicar a los administradores de la sociedad por escrito y de modo que asegure su recepción, el número y características de las acciones o participaciones que se proponga transmitir y la identidad del adquirente.

En las transmisiones no libres, por serlo a favor de terceros (que no sean socios trabajadores ni trabajadores no socios, con contrato indefinido), establece el art. 6.2 LSLP que “*el propietario de acciones o participaciones comunicará a la sociedad el número, características y términos económicos de las acciones o participaciones que se proponga transmitir, para que ésta traslade la propuesta en el plazo máximo de diez días simultáneamente a todos los posibles interesados (trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales), que deberán manifestar su voluntad de adquisición en un plazo máximo de 20 días contados desde que les fue notificada la transmisión proyectada*”.

Recibidas las ofertas de compra, los administradores dispondrán de 10 días para comunicar al vendedor la identidad del o de los adquirentes, priorizándose los interesados, en caso de concurrencia, de acuerdo al siguiente orden de preferencia: 1.º Trabajadores indefinidos no socios, en relación directa a su antigüedad en la empresa. 2.º Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean. 3.º Socios de la clase general, a prorrata de su participación en el capital social, y 4.º la propia Sociedad.

Prima el derecho a participar en el capital social de los trabajadores con contrato indefinido que no sean socios, que como hemos referido, puede suponer un problema para las empresas familiares que funcionen como sociedades laborales, dado que los socios trabajadores miembros de la familia, no son los prioritarios en la adquisición.

La protección frente a dichas adquisiciones por personas que no sean de la familia, resulta complicada pues, aunque determinados familiares se mantengan como trabajadores no socios para que puedan ser ellos quienes ejerzan el derecho de adquisición preferente, ello no evita que puedan existir otros trabajadores no familiares. Instrumentar ampliaciones de capital para recuperar o incrementar la mayoría exigirá acreditarse las necesidades de tesorería y calcular debidamente el importe de la prima de emisión o asunción. Y ello con la posibilidad de que los socios laborales no familiares también la podrían suscribir (ver *infra*, art. 11.1 LSLP).

Además de lo anterior, para proteger la condición de la sociedad como *laboral*, toda transmisión de acciones o participaciones, cualquiera que sea su clase y circunstancias,

quedará sometida al consentimiento de la sociedad si con la misma se pueden superar los límites participación de los socios en la LSLP<sup>31</sup>.

El régimen jurídico de restricciones a la transmisión previsto por la LSLP permite un incremento de la participación de los socios trabajadores no familiares, pudiendo hacer variar el peso de cada bloque de socios (familiares trabajadores frente a trabajadores no familiares), por lo que nos encontramos con el primer problema del régimen jurídico de la transmisión de las acciones o participaciones en las sociedades laborales, para las empresas familiares, ya que los socios han de respetar el derecho preferente de los trabajadores no socios o de los socios con menos participación, que pueden ser, en uno y otro caso, no familiares.

### **c. Transmisiones mortis causa**

El segundo bloque de transmisiones reguladas en la LSLP<sup>32</sup>, son las derivadas de la adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria confiere al adquirente, ya sea heredero o legatario del fallecido, la condición de socio. Cuestión distinta será que dicho heredero o legatario sea socio o trabajador con contrato indefinido que le permita ser considerado socio laboral.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán reconocer un derecho de adquisición sobre las acciones o participaciones de clase laboral, por el procedimiento previsto en el apartado B) anterior, si bien, no podrá ejercitarse el derecho estatutario de adquisición preferente

---

<sup>31</sup> El consentimiento se expresará mediante acuerdo del órgano de administración en el plazo de un mes y sólo podrá denegarse si se propone, por parte de dicho órgano, la identidad de una o varias personas que adquieran las acciones o participaciones que sobrepasen los límites previstos en el artículo 1. (art. 6.3 LSLP)

<sup>32</sup> Quedaría un tercer bloque de transmisiones, y son las derivadas de la extinción de la relación laboral del socio trabajador, supuesto en el que este habrá de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral, y si nadie ejercita su derecho de adquisición, conservará la cualidad de socio, si bien las acciones o participaciones que no haya transmitido pasarán a ser de la clase general conforme al artículo 5. También cabe la regulación estatutaria en las sociedades laborales estableciendo normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, para los supuestos de socios trabajadores en excedencia, así como para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad. Estas situaciones podrán ser afrontadas por la familia empresaria, en los mismos términos y con la misma dificultad que las transmisiones libres, para mantener el control de la sociedad laboral. En el caso de embargo de las acciones o participaciones de la sociedad laboral o de ejecución de la prenda constituida sobre las mismas (art. 9.3 LSLP) es también de aplicación el régimen del derecho de adquisición preferente.

si el heredero o legatario fuera trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido<sup>33</sup>.

Ante las transmisiones mortis causa la familia deberá prever las situaciones que se pueden derivar del fallecimiento de un accionista o socio de la familia como la del que no sea miembro de la misma. Si es miembro de la familia interesará que no se regule la cuestión estatutariamente, pero si no es de la familia, y no hay regulación (complicada por la aplicación de las preferencias del art. 6.2 LSLP), las acciones o participaciones pueden ir a unos herederos desconocidos en la empresa familiar.

#### **d. Valoración de las acciones o participaciones transmitidas**

Nuevamente, estamos ante una materia relevante para la familia empresaria, a la que suele interesar no solo controlar o tener preferencia en la adquisición de las acciones o participaciones de los socios familiares o no que pretendan dejar la compañía sino, también tener claras las reglas del juego en el precio aplicable a las transmisiones notificadas.

Respecto a las transmisiones inter vivos, el precio de las acciones o participaciones, la forma de pago y demás condiciones de la operación serán los convenidos y comunicados al órgano de administración por el socio transmitente. No obstante, si la transmisión proyectada fuera a título oneroso distinto de la compraventa o a título gratuito, será necesario determinar un precio, estableciendo la LSLP que el precio de adquisición será el fijado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, lo será el valor razonable de las mismas el día en que hubiese comunicado al órgano de administración de la sociedad el propósito de transmitir<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> El derecho de adquisición preferente se ejercitará por el valor razonable o, en su caso, el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente, que tales acciones o participaciones tuvieren el día del fallecimiento del socio, y que, salvo previsión estatutaria en contra, se pagará al contado, habiendo de ejercitarse este derecho de adquisición en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria. Como se refirió supra, para las transmisiones inter vivos, las mortis causa también quedarán sometidas al consentimiento de la sociedad si con las mismas se pudieran superar los límites previstos en la LSLP.

<sup>34</sup> Se entenderá por valor razonable el que determine un experto independiente, distinto al auditor de la sociedad, designado a este efecto por los administradores La vigente Ley 22/2015, de 15 de julio, de Auditoría de cuentas sustituye a los auditores, en el art. 107 LSC, la competencia en materia de valoración de las participaciones transmitidas, y ello en favor de los expertos independientes. Los gastos del experto independiente serán de cuenta de la sociedad. El valor razonable que se fije será válido para todas las enajenaciones que tengan lugar dentro de cada ejercicio anual. Si en las enajenaciones siguientes, durante el mismo ejercicio anual, el transmitente o adquirente no aceptasen tal valor razonable se podrá practicar nueva valoración a su costa.

Hasta aquí no hay especiales diferencias con el régimen de las sociedades no laborales (art. 107.2 d. LSC), pero se debe destacar que los socios de la sociedad laboral pueden acordar en los estatutos sociales los criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones o participaciones para los supuestos de su transmisión o amortización, en cuyo caso prevalecerá este valor (art. 7 LSLP)<sup>35</sup>. No hay grandes diferencias en el valor aplicable a las transmisiones mortis causa<sup>36</sup>.

#### **D. Derecho de suscripción preferente**

En toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, deberá respetarse la proporción existente entre las pertenecientes a las dos clases con que puede contar la sociedad, excepto cuando el aumento de capital tenga como objeto la acomodación del capital a los límites de participación que se refieren en la LSLP<sup>37</sup>. Para respetar la referida proporción los titulares de acciones o de participaciones pertenecientes a cada una de las clases, tienen derechos de preferencia para suscribir o asumir las nuevas acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase respectiva.

Lo relevante, respecto a la participación de la familia es que, salvo acuerdo de la Junta General que adopte el aumento del capital social, las acciones o participaciones no suscritas o asumidas por los socios de la clase respectiva se ofrecerán a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido, con preferencia de los que no sean socios<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> Si se incorpora esta posibilidad, una vez constituida la sociedad, no será de aplicación a los socios que no votaron a favor del acuerdo de modificación de los estatutos. Para establecer unas normas de valoración distintas de las acciones y participaciones de la sociedad laboral, es recomendable incorporarlas en la constitución.

<sup>36</sup> En las transmisiones mortis causa, si se establece en estatutos, un derecho de adquisición preferente, este se ejercerá por el valor razonable o, en su caso, el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente, que tales acciones o participaciones tuvieren el día del fallecimiento del socio, y que, salvo previsión estatutaria en contra, se pagará al contado, habiendo de ejercitarse este derecho de adquisición en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria. Nuevamente se permite la regulación estatutaria, pero con el orden de preferencia del art. 6.2 LSLP.

<sup>37</sup> En estos casos, el aumento de capital podrá adoptarse por acuerdo de la Junta General con la mayoría ordinaria establecida para las sociedades de responsabilidad limitada en el art. 198 LSC, y con el quórum de constitución y las mayorías establecidas para las sociedades anónimas en los arts. 193 y 201 LSC.

<sup>38</sup> Dejar apuntado que la exclusión del derecho de preferencia se regirá por la normativa vigente que resulte aplicable al tipo de sociedad (anónima o limitada), pero cuando la exclusión afecte a las acciones o participaciones de la clase laboral, la prima será fijada libremente por la Junta General, siempre que la misma apruebe un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, y que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del Plan e imponga la prohibición de enajenación en un plazo de cinco años. Los socios de la familia deberían, curiosamente, faltando al objetivo de la LSLP, oponerse a los acuerdos de ampliación con exclusión del

## **E. Órgano de administración**

No existe limitación alguna respecto al sistema que deba adoptar el órgano de administración, con lo que la empresa familiar, por dicha cuestión, no vería limitadas las posibilidades de determinar su organización. No se establece expresamente la necesidad de que los trabajadores sean quienes ocupen la mayoría de los puestos que se prevean en el órgano de administración. Entendemos que el legislador lo da por hecho en la medida que son los socios mayoritarios y de hecho, impone en el caso de existencia de consejo de administración que los titulares de acciones o participaciones de la clase general podrán agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el artículo 243 LSC, si bien dicha representación proporcional no puede facilitarles la mayoría de los cargos de consejero.

La familia empresaria que utilice una sociedad laboral podrá determinar su participación en el órgano de administración en la forma que considere si ostenta como pretenden la mayoría del capital social.

## **F. La reserva especial y el riesgo de pérdida de la condición de sociedad laboral**

Las sociedades laborales, además de las reservas legales o estatutarias que procedan, están 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. Esta obligación no entorpece a las empresas familiares tendentes como sabemos a reducir al máximo el reparto de dividendos de forma que la misma pueda autofinanciarse. De hecho, una ventaja, de la sociedad laboral para autofinanciarse con sus propios beneficios es que el derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos, previsto en el artículo 348 bis LSC, no será de aplicación a los socios trabajadores de la sociedad laboral<sup>39</sup>.

---

derecho de preferencia que favorezca la entrada de trabajadores no socios que no sean parte de la familia. Respecto a los trabajadores que sean socios se supone que los miembros de la familia tendrán la posibilidad de participar del antedicho Plan.

<sup>39</sup> El art. 348 bis se introdujo en la LSC por el art. 1.18 de la Ley 25/2011, de 1 de agosto, de reforma parcial de la LSC y de incorporación de la Directiva 2007/36/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas, suspendida su aplicación en tres ocasiones y modificado finalmente por el art. 2.6 de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, la LSC, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

La reserva especial solo podrá destinarse por la sociedad laboral a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin, y/o a 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, de acuerdo con lo dispuesto en sede de adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones (art. 12 LSLP), cuestión que solo sería implementada cuando interesase a la familia empresaria.

Dejar apuntado que las sociedades laborales tienen el riesgo de la pérdida de la condición de sociedad laboral, además de por incumplir los porcentajes de participación exigidos<sup>40</sup>, por la falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida de la referida reserva especial.

Este riesgo de pérdida entendemos que no afectaría a los socios familiares al poder continuar como una sociedad de capital no laboral, si bien tal descalificación como laboral conllevará la pérdida y el reintegro de los beneficios y ayudas públicas, adquiridos como consecuencia de su condición de sociedad laboral desde el momento en el que la sociedad incurra en la causa de descalificación.

#### **IV. CONSIDERACIONES PRÁCTICAS PARA IMPLEMENTAR O NO UNA EMPRESA FAMILIAR MEDIANTE UNA SOCIEDAD LABORAL**

La libertad de pacto es un principio importante para las empresas familiares en cuanto les permite regular materias no definidas en la ley o mejorar aquellas que si que están reguladas. Si partimos que la propia LSC, para las sociedades anónimas o limitadas no laborales, ya contiene determinadas normas imperativas, no cabe duda de que dicha limitación es mayor en las sociedades propiamente laborales por las especialidades introducidas por la LSLP. Es cierto, que con los protocolos familiares, como pactos parasociales, se pueden regular algunas materias que, al menos, a efectos internos, obliguen a los socios, el problema con las sociedades laborales es que su régimen legal, que promueve la incorporación de los socios trabajadores al capital social, no va a permitir excepciones en perjuicio de los mismos. se agrava cuando el régimen legal no puede ser sustituido en perjuicio de los trabajadores no socios<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Sin subsanarlos en los plazos conferidos.

<sup>41</sup> DE LA VEGA GARCÍA, F., Formas societarias..., *cit.*, añade que respecto a las numerosas excepciones que el Derecho establece en relación al principio general de libertad de forma, destaca, entre otras, la

Del régimen específico aplicable a las sociedades laborales, hemos podido concluir que las limitaciones respecto al límite máximo de participación de los socios familiares (un tercio) puede ser superado si son varios los miembros de la familia que ostentan la condición de socios que superen el cincuenta por ciento del capital. Ello, no evita la obligación de vigilar las modificaciones en la participación de la familia si con el tiempo crece la empresa y se incorporan al capital trabajadores no socios.

Tampoco es un impedimento relevante la existencia de un doble registro, administrativo y mercantil, para la inscripción de determinados actos, entre ellos, los que afectan al capital social. Solo se verán afectados los plazos de inscripción. Más delicado se presenta la obligación de informar en la memoria de las variaciones en el capital social, que aunque puedan no referirse nombres (sino número y porcentaje de titulares de las dos clases de acciones), lo que es cierto es que indirectamente en el Registro Administrativo de sociedades laborales constarán, para su control, los socios de las mismas.

Considerando otras materias, no son perjudiciales para las empresas familiares (i) las reglas aplicables al órgano de administración, a salvo el derecho de designación proporcional de los socios de la clase general, (ii) la obligación de dotar una reserva especial (dada la filosofía de autofinanciación de las empresas familiares, y (iii) la no aplicabilidad del art. 348 bis LSC, que para las sociedades no laborales regula el derecho de separación en caso de no reparto de un dividendo mínimo en las condiciones fijadas en dicho artículo. Por el contrario, dicho artículo afecta más a las empresas familiares constituidas como sociedades anónimas o limitadas, no laborales, a las que se aplica dicho derecho de separación y deben plantearse si proceder o no al reparto por el coste de adquirir la participación del socio separado.

De las reglas especiales aplicables a las sociedades laborales, las que más afectarían a la voluntad de la empresa familiar de controlar la incorporación de nuevos socios a la sociedad, son las normas que defienden los derechos de los trabajadores no socios, para que puedan entrar en el capital. Dicha cuestión queda regulada en el régimen de transmisión de acciones y participaciones, donde la prioridad en los derechos de adquisición preferente no es para los socios preexistentes, sino que en primer lugar lo son para los trabajadores no socios. Pese a que las reglas de valoración de las acciones o

---

sociedad laboral, en la que considera que queda bastante limitado el referido principio, en cuanto la elección de forma sólo es posible respecto a dos, la sociedad anónima y la sociedad limitada.

participaciones se pueden establecer en estatutos no será fácil decidirse por el valor razonable o por otro inferior, dado que en este último caso la preferencia no es de la familia.

Podemos concluir que la sociedad laboral puede ser un vehículo para una empresa familiar en la que, al menos inicialmente, todos o la gran mayoría de los trabajadores sean miembros de la familia desde el inicio lo que les permite mantener las mayorías en el capital aun en el caso de alguna incorporación necesaria de un trabajador no socio al capital. Pese a ello, no se pueden conocer las necesidades de mano de obra que obliguen a contratar a terceros no familiares y que deba gestionarse el control de la mayoría, de forma que se cumpla la normativa de las sociedades laborales.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO ESPINOSA, F.J., “La empresa familiar como problema”, *Revista de derecho Mercantil*, núm. 283, Aranzadi, Cizur Menor, 2012, pp. 1-33.
- ANDREU MARTÍ, M.M. “Capítulo I. La sociedad laboral del siglo XXI. Significado y configuración”, en *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 27-47.
- CAÑABATE POZO, R., Consideraciones sobre el nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales: el derecho de separación, *Revista Aranzadi Doctrinal*, número 10, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 33-70.
- CLAVER CORTÉS, E. “Capítulo I. Dirigiendo la empresa familiar. Algunas cuestiones clave”, en *Gestión de la empresa familiar*, Aravaca, Madrid, 2008, pp. 1-16.
- DE LA VEGA GARCÍA, F. “Capítulo II. Formas Societarias y empresa familiar”, en *Régimen jurídico de la empresa familiar*, Thomson Reuters, Cizur Menor, Navarra, 2010, pp. 27-41.
- EMBED IRUJO, J.M., “La responsabilidad social corporativa ante el Derecho Mercantil”, *Cuadernos de Derecho y Comercio*, núm. 42, diciembre 2004, pp. 11-44
- FAJARDO GARCÍA, G., “La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características”, en *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant lo blanch, Valencia, 2018, pp. 589-629.
- FELIU REY, J. “Comentario a la RDGRN de 26 de junio de 2018”, *Revista de Derecho de Sociedades*, num.54, Aranzadi, Cizur Menor, 2018, pp. 1-15.
- FERNÁNDEZ DAZA, E. y RAMON DANGLA, R., “Las empresas de economía social en España y su responsabilidad social”, *Revista Contable*, Wolters Kluwer España, Madrid, octubre 2013, pp. 78-89.
- HERNANDO CEBRIÁ, L., “Los acuerdos de la Junta General de las sociedades de capital y el interés social: impugnación y otras consideraciones en el entorno de la crisis económica”, *Revista Jurídica del Notariado*, núm. 85, Fundación del Notariado, Madrid, enero-marzo 2013, pp. 13-14
- LÁZARO SÁNCHEZ, E.J., “Calificación y descalificación de sociedades laborales: coordinación entre el Registro Administrativo y el Registro Mercantil”, *La Ley mercantil*, núm. 36, Wolters Kruwer España, Madrid, Mayo 2017, pp. 1-13.
- LIZCANO, J.L., “Buen gobierno y responsabilidad social corporativa”, *Partida doble*, nº 182, Wolter Klower España, Madrid, noviembre 2006, pp. 20-35
- LUQUIN BERGARECHE, R., “Actualidad de la empresa familiar: protocolos, planificación estratégica y cláusulas ADR como instrumentos jurídicos de continuidad y empowerment”, *Revista Doctrinal Aranzadi Civil-Mercantil*, núm. 11, Aranzadi, Cizur Menor, 2017, pp. 1-22.
- MORGADO PANADERO, P., “Las empresas de economía social y el derecho del Trabajo”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 18, Bizkaia, quincena 23 sept. a 8 oct. 2002, pp.343-360.

ORELLANA CANO, A., “Sucesión de empresa y concurso de acreedores. (A propósito del Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de enero de 2015)”, *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, núm. 23, Wolters Kluwer España, Madrid, Segundo semestre de 2015, pp. 213-226.

RODRÍGUEZ DÍAZ, I., “El protocolo familiar oponible a la sociedad (RDGRN de 26 de junio de 2018)”, *Revista de Derecho Bancario y Bursátil*, num.154, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, p.p. 1-11.

SANCHEZ RUIZ, M., “Capítulo I. Introducción. Una aproximación jurídica a las empresas familiares y a las sociedades familiares”, en *Régimen jurídico de la empresa familiar*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010, pp. 15- 26

SOTO FIGUEROA, M., *Protocolo Familiar*, Ed. Instituto Mexicano de Contadores Públicos, Ciudad de México, 2019, pp. 30 y 31

VALPUESTA GASTAMIZA y BARBERENA BELZUNCE, *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, laborales y fiscales*, Aranzadi, Pamplona, 1998, pp. 50-53