

Sociedad participada por los trabajadores. A propósito del régimen de la Ley 44/2015, de sociedades laborales y participadas.

BIB 2018\11300

Mercedes, Farias Batlle. Profesora Titular de Derecho Mercantil. Universidad de Murcia

Publicación:

Revista de Derecho de Sociedades num.53/2018

Editorial Aranzadi, S.A.U.

Resumen

«En el trabajo se realiza un análisis crítico del régimen jurídico de la sociedad participada por los trabajadores incorporado a nuestro Ordenamiento por la Ley 44/2015 de sociedades laborales y participadas. El estudio se aborda desde la perspectiva del impulso por la Comunidad europea de la participación financiera de los trabajadores en la empresa. El régimen jurídico establecido en los artículos 18 a 20 de la Ley 44/2015 crea una figura que poco o nada tiene que ver con las instituciones propias del fomento de la participación, financiera o de gobierno, de los trabajadores en la empresa. La denominada sociedad participada por los trabajadores es una mera declaración de intenciones carente de una regulación legal propiamente dicha y que, si no se modifica su regulación, será, en el mejor de los casos, inútil y en el caso más probable generadora de incertidumbre e inseguridad jurídica. Resulta, en consecuencia, más que recomendable que la participación financiera de trabajadores en la empresa en España se fomente en una nueva Ley que, derogando el Capítulo III de la Ley 44/2015, sea elaborada por consenso de todas las fuerzas parlamentarias y previa consulta con los agentes sociales.»

Abstract: «These papers contends a critical analysis of the legal regime of the company with workers' participation incorporated into spanish legal system by Law 44/2015 of labor companies. The study is approached from the perspective of the European Community for workers' financial participation in the company. The legal regime established in articles 18 to 20 Law 44/2015 draws a figure that has little or nothing to do with the proper institutions of promoting the participation, financial or government, of workers in the company. The so-called society in which the workers participate is a mere declaration of intentions that lacks of a proper legal regulation, so, if its regulation is not modified, it will be, in the best case, useless and most likely generator of legal insecurity. It's regulation should be repealed and replaced by a new law agreed with the social partners.»

Palabras clave

Sociedad participada, Participación financiera de trabajadores, PFT, ESOP, Sociedad laboral.

Company with workers' participation, Workers' financial participation in the company, PFT, ESOP, Labor company.

I. Preliminar

1. Sociedad participada por los trabajadores: del [Preámbulo](#) de la Ley 44/2015 a la realidad de su régimen jurídico

Hacer partícipes a los trabajadores, bien de los beneficios bien del capital de las empresas en las que prestan sus servicios, es una antigua aspiración que, más que por motivos ideológicos por razones económicas, ha ido cobrando pujanza a raíz de la última crisis económica.

En el apartado II del [Preámbulo](#) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#)) se describen brevemente algunas de las

ventajas y beneficios socioeconómicos vinculados a la participación financiera de trabajadores en las empresas (en adelante PFT). Ventajas y beneficios extensamente invocados por los agentes sociales y políticos (a través de múltiples informes, algunos de los cuales son mencionados en la citada Exposición de Motivos) y descritos en trabajos académicos¹.

¹ Baste mencionar los más recientes emanados del ámbito de la Unión Europea, en cuyos textos pueden encontrarse referidos otros muchos informes y dictámenes de éste y otros orígenes: COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Participación financiera de los trabajadores en Europa (Dictamen de iniciativa)*, SOC/371, Bruselas, 2010; PARLAMENTO EUROPEO (COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES), *Informe sobre la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas*, 2013/2127 (INI), Bruselas, 2013; PARLAMENTO EUROPEO, *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas*. Por lo que a trabajos de la doctrina baste referir: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. R., «Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a objetivos empresariales», *CIRIEC-España*, número 40, abril 2002, págs. 73 a 98; NIETO ROJAS, P., *La participación financiera de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia 2011, especialmente págs. 33 y ss. y bibliografía por éstos citada.

De la participación de los trabajadores en los beneficios y/o en el capital de las sociedades, que debe ser voluntaria y no sustituir sino complementar los sistemas de retribución, pueden resultar ventajas tanto para la empresa como para los trabajadores². Por lo que respecta a la empresa, la vinculación más estrecha de los trabajadores con ella puede mejorar su competitividad y garantizarle un futuro sostenible porque la mayor motivación de los trabajadores contribuye a aumentar la productividad y mejorar la calidad de su gestión. Además, a través de la progresiva implantación de la PFT se puede llegar a la venta total o parcial del capital a los trabajadores, lo que puede ser un instrumento idóneo para asegurar la continuidad de las PYME y las empresas familiares en los momentos críticos de la vida de éstas³. Para los trabajadores su participación financiera en la empresa puede aumentar a largo plazo su patrimonio de forma sencilla, les ofrece la posibilidad de colaborar en la estrategia futura de la empresa y se sienten más valorados en la misma⁴.

² Según el Dictamen del COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Participación financiera...*, cit., págs. 6 y 7.

³ No obstante, como señala VARGAS VASSEROT, C. («La transmisión de empresas en crisis a sus trabajadores mediante fórmulas de economía social. Reestructuraciones socialmente responsables antes de la declaración del concurso de acreedores», *REVESCO*, n.º 126, 2017, págs. 13 a 31) en España faltan incentivos que faciliten este tipo de reestructuraciones socialmente sostenibles.

⁴ Aunque el enunciado de beneficios vinculados a la PFT se reitera y aumenta en los distintos instrumentos europeos, conviene recordar que, desde hace años, también se ha dudado (ALFARO ÁGUILA-REAL, J., *Interés social y derecho de suscripción preferente. Una aproximación económica*, Civitas, Madrid, 1991, pág. 135), desde el Análisis Económico del Derecho, de las ventajas de la PFT basada en acciones; en concreto de los supuestos efectos beneficiosos de identificación entre capital y trabajo, por tres motivos fundamentales: porque si la tenencia de acciones por parte del trabajador es escasa, no hay motivación suficiente; porque son muy pocos los trabajadores cuyo mayor o menor esfuerzo puede influir significativamente en el nivel de beneficios; y, por último, porque invertir en la propia empresa supone, para el trabajador, la concentración de riesgos ya que, en caso de crisis, no sólo expone su trabajo sino también su capital financiero.

Pero la PFT no agota sus beneficios en impactos positivos para empresa y trabajadores, también los puede desplegar para la economía general. Así, si parte de los beneficios revierten en trabajadores se contribuye a aumentar el poder adquisitivo regional y se puede contribuir a combatir el cambio demográfico al arraigar en la localidad a los trabajadores, evitando de este modo la deslocalización de empresas⁵. O, como se indica en el Preámbulo de la [Ley 44/2015 \(RCL 2015, 1587\)](#), «en línea con la estrategia "Europa 2020", la participación financiera de los trabajadores puede constituir uno de los mecanismos para fortalecer la competitividad de las Pymes europeas, ya que aumenta la identificación con ellas y la vinculación de sus trabajadores cualificados –tanto en los buenos como en los malos tiempos– Así, la participación financiera de los trabajadores también contribuirá a garantizar un futuro sostenible».

⁵ En este sentido vid. ASLE (Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi), *Tiempo de crisis, tiempo de oportunidades. La sociedad laboral del siglo XXI (III Congreso ASLE)*, edit. Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi, Bilbao, 2013, pág. 26.

Esta es la dirección que, para las empresas españolas, quiere el legislador de la LSLP. Así, el [artículo 18.2 LSLP](#) establece que «La participación de los trabajadores en los resultados y en la toma de decisiones de las sociedades contribuye al aumento de la autonomía del trabajador en su lugar de trabajo, y fomenta la colaboración en la estrategia futura de la empresa». Para promover tal participación la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#) no sólo establece como instrumento a las sociedades

laborales, sino que, para los casos en los que no se cumplan los estrictos requisitos para alcanzar tal calificación, se regula (aunque como se irá viendo sin ninguna precisión) la nueva figura de sociedad participada por los trabajadores (en adelante SPT). Para su fomento, en el apartado 1 del [artículo 18 LSLP](#), se establece un mandato conforme al cual «Los poderes públicos promoverán la constitución y desarrollo de las sociedades participadas por los trabajadores»; lo que viene a ser una mera reiteración, en este ámbito, del contenido en el [art. 129.2](#) de la Constitución española de 1978 (en adelante [CE \(RCL 1978, 2836\)](#))⁶.

⁶ Como argumenta COLOMER VIADEL, A., («Regulación constitucional de la participación de los trabajadores en la economía y en la empresa», *Revista de Derecho Político*, UNED, n.º 100, 2017, págs. 831 a 848, en la [Constitución española de 1978 \(RCL 1978, 2836\)](#), se opta por un modelo participativo (fundamentalmente en los [artículos 7 y 9](#), en el [título VII](#) de Economía y Hacienda y, en particular, el [artículo 129](#)) que parece contener un programa revolucionario en relación con la economía y la empresa y el acceso de los trabajadores a la propiedad. Sin embargo, no ha existido la voluntad política de desarrollar toda la potencialidad de la Constitución. Incluso se ha disminuido la tendencia participativa, especialmente en el campo social y económico (pág. 833). «La participación en la gestión por los trabajadores, en determinadas parcelas, respetando la titularidad de propiedad del empresario y el ejercicio de sus facultades, no ha tenido el desarrollo que potencialmente podía extraerse de la norma constitucional para convertir tal disposición y su desarrollo legislativo en una verdadera manifestación de la economía social» (pág. 839).

Aunque, como se irá viendo, de momento esto se ha quedado en una mera declaración de principios ya que lo realmente importante, para fomentar la participación financiera de trabajadores en empresas que no sean sociedad laboral o sociedad cooperativa, es regular instrumentos al servicio de esta finalidad (como, por ejemplo, las que permitan la entrega de partes del capital a trabajadores) estimulando el interés de las empresas a través de ventajas fiscales, en el régimen de aportaciones a la Seguridad Social u otras de similar eficacia.

2. La participación financiera de trabajadores en la Unión Europea

Las políticas de impulso de la PFT no son nuevas en occidente⁷. Algunos de los modelos e instrumentos al servicio de su implantación por parte de las empresas cuentan con varias décadas de experiencia, sobre todo en España con las sociedades laborales y en EEUU de Norteamérica con los *Employee Stock Ownership Plans* (en adelante ESOP). Las fórmulas de PFT adoptadas en los distintos países son el resultado del complejo decantado histórico de las diferentes tradiciones e idiosincrasias⁸. No obstante, en el ámbito de la Unión Europea (en adelante UE) las políticas de armonización han ido impulsando su extensión paulatina a todos los Estados partiendo del análisis de las mejores prácticas, poniendo en valor las ventajas, tanto sociales como micro y macro económicas y laborales, como estrategia fundamental de convicción.

⁷ Una relación detallada de la evolución del fomento de la PFT en Europa en FAJARDO GARCÍA, I.G., «Sociedad Laboral. Gobernanza y Legislación», en *Tiempo de crisis, tiempo de oportunidades. La Sociedad Laboral del Siglo XXI*, ASLE Sociedades Laborales de Euskadi, Bilbao, 2013, págs. 113 a 175; NIETO ROJAS, P., *La participación financiera...*, cit., págs. 49 y ss.

⁸ Vid NIETO ROJAS, P., *La participación financiera...*, cit. pág. 55.

El inicio de esta andadura podemos situarlo en el año 1974 con la aprobación del Plan social y las incipientes medidas de política social de la UE; en aquél ya se hacía referencia a la participación de trabajadores en la empresa⁹. Aunque la primera referencia normativa a la PFT fue incluida en una norma mercantil: en el ámbito del Derecho de sociedades de capital, en el año 1976, la [Directiva 77/91/CEE, de 13 de diciembre \(LCEur 1977, 15\)](#) (conocida como segunda Directiva) introdujo instrumentos al servicio de la PFT, como la posibilidad de adquisición derivativa de acciones propias para su entrega a los trabajadores ([artículo 19](#) de la Directiva) y la asistencia financiera para la adquisición de acciones por los trabajadores ([artículo 23](#) de la Directiva).

⁹ Vid al respecto PEDROSA SANZ, R., «El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual», *Estudios de economía aplicada*, 2009, vol. 27-3, págs. 613 a 638.

En el año 1989 la Comisión Europea, para implementar la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (cuyo punto 7 se refiere a las nuevas iniciativas en materia de Información, consulta y participación de los trabajadores), promovió un estudio para conocer las prácticas de los Estados miembro en relación con la PFT. A resultas de ese estudio, titulado *Promotion of Employee Participation in profits and Enterprise results in the member States of the European community* (conocido como I Informe PEPPER)¹⁰, en el año 1992 el Consejo dictó una [Recomendación \(92/443/CEE\) \(LCEur 1992, 2906\)](#)¹¹ relativa al fomento de la participación de

los trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa en la que se establecieron unos Principios generales que, en el año 2003, confirmó la Comisión Europea a través de la Comunicación relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores¹². En ésta se contienen dos estrategias al servicio de la PFT: fomento de la participación de trabajadores en los beneficios de la empresa o en el capital de la sociedad que explota la empresa.

¹⁰ Los cuatro Informes *PEPPER* (años 1991, 1997, 2006 y 2009) disponibles en <http://www.eurofound.europa.eu/es/areas/participationatwork/pepperreports>. Un análisis de estos desde la perspectiva económica en CABRAL DE CARVALHO BAHÍA MACHADO, R.A., *Participación de los trabajadores en el capital de la empresa: su implementación y viabilidad en Portugal. Análisis de 14 países de la Unión Europea*, Tesis doctoral, Universidad Complutense, Madrid, 2001, págs. 125 y siguientes, disponible en <http://eprints.ucm.es/13795/1/T33285.pdf>; un estudio desde el punto de vista jurídico en NIETO ROJAS, P., *La participación financiera...*, cit., págs. 58 y ss.

¹¹ DOCE n.º L 245/53 de 26 de agosto de 1992.

¹² COM (2002) 364 final en DOCE C95 de 23 de abril de 2003 en el que se publica el *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores»*.

Más recientemente, en desarrollo singular de la «Estrategia Europea 2020»¹³, se han sucedido varios documentos de especial importancia en la materia¹⁴. En el actual contexto de crisis económica se considera que la PFT «representa una posibilidad de hacer participar más y mejor a las empresas y a los trabajadores, así como a la sociedad en su conjunto, en el éxito de la creciente europeización de la actividad económica... El objetivo es animar a Europa a elaborar un marco de referencia que fomente la cohesión social y económica en Europa, agilizando la aplicación de la participación financiera de los trabajadores en distintos niveles (por ejemplo, participación en los beneficios, accionariado, ahorro salarial)»¹⁵. Porque, como antes se ha indicado, las ventajas que cabe esperar de la PFT son, entre otras: mejorar el poder adquisitivo local aumentando el éxito de las empresas de la región y contribuir a la mejor gestión empresarial, ya que la PFT puede coadyuvar a la mejora de los ingresos y del patrimonio empresarial gracias a la implicación directa de los trabajadores y a su mayor identificación con la empresa¹⁶.

¹³ Comunicación de la Comisión «Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», Bruselas, 3 de marzo de 2010, COM [2010] 2020 final. Sobre esta materia, en el contexto de la Economía social, vid ORTIZ VIDAL, M.D., «Fomento de la economía social en la Unión Europea», en *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre (RCL 2015, 1377)*, (FARIAS BATLLE/FERRANDO GARCÍA dirs.), Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2015, págs. 135 a 156 y bibliografía allí citada.

¹⁴ Citados en nota 2.

¹⁵ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Participación financiera...*, cit., pág. 1.

¹⁶ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Participación financiera...*, cit., pág. 2.

3. Modelos de participación financiera de los trabajadores

Los modelos de PFT aplicados en la actualidad son tres y, a su vez, éstos pueden adoptar diversos instrumentos para su implantación:

La participación en beneficios (bien por retribuciones en efectivo, bien en prestaciones en especie a favor del trabajador) es el modelo que tiende a recompensar el éxito o el rendimiento excepcional y a complementar las rentas de los empleados. Con ello se puede generar un beneficio directo en la economía local vinculado a la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores. La mayor o menor implantación de esta modalidad depende de las ventajas fiscales que en cada país se le reconozcan.

Como segundo modelo la participación individual en el capital por parte de los trabajadores, por titularidad de acciones o participaciones o de opciones sobre acciones.

Y en tercer lugar los denominados programas de accionariado de los trabajadores o ESOP. Las dos modalidades en las que la participación se basa en la titularidad de partes del capital, la individual y la colectiva, aportan a los trabajadores «el derecho a disfrutar de los beneficios del éxito de la empresa al tiempo que participan de la responsabilidad y los riesgos inherentes a las decisiones estratégicas»¹⁷; son, además, una fórmula idónea para la transmisión, más o menos

paulatina, de PYMES y empresas familiares a los trabajadores, lo que favorece su continuidad. Su grado de implantación depende no sólo de las ventajas fiscales y de Seguridad social que se vinculen a las operaciones de cesión de partes del capital, sino también de otras medidas de carácter jurídico privado, como la regulación de instituciones idóneas al efecto (por ejemplo, validez del acuerdo de supresión del derecho de suscripción preferente en aumentos de capital para entrega de acciones o participaciones a los trabajadores, autorización para prestar asistencia financiera a los trabajadores para la compra de partes del capital y otras de efecto equivalente).

17 PARLAMENTO EUROPEO, *Resolución 2013/2127 (INI)*, cit., Considerando A.

La modalidad ESOP es una fórmula de participación colectiva en el capital financiada mediante la garantía de participación de los trabajadores en los beneficios añadida a los salarios. Su creación es más frecuente en los casos en los que la empresa es una entidad que cotiza en un mercado secundario oficial. Las ESOPs se constituyen por la empresa, bien transmitiendo acciones a la entidad que los personaliza (sociedades o fondos de inversión), bien financiando la compra de acciones de la empresa. Éstas tienen la siguiente estructura básica¹⁸:

18 Según el *Anexo I* al Dictamen del COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Participación financiera...*, cit.

A) La empresa crea una entidad con personalidad jurídica propia a favor de sus empleados (en la Europa continental suele ser una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, una fundación o una asociación; en el Reino Unido y en los EEUU de Norteamérica generalmente adoptan la forma de *trust* o fideicomiso); entidad en la que los trabajadores pueden adquirir la condición de socio-miembro. B) La entidad se financia generalmente por una combinación de contribuciones de la empresa y préstamos. Las contribuciones de la empresa son a menudo parte de un acuerdo con los empleados de participación en los beneficios. La entidad también puede pedir prestado dinero a un banco o a la propia empresa. Las acciones son adquiridas por la entidad bien directamente de los accionistas existentes bien en una nueva emisión de acciones de la empresa. C) El préstamo obtenido para la compra de acciones puede ser reembolsado por entregas dinerarias directas de la empresa a la entidad, con cargo al dinero recibido por venta de acciones al plan de beneficios o con cargo a los dividendos obtenidos por las acciones de las que la entidad es titular. D) Las acciones son propiedad de la entidad, que ejerce los derechos de socio en la empresa, y sólo son asignadas a los empleados individuales o distribuidas después de un cierto período temporal (normalmente cuando el préstamo para su adquisición ya ha sido amortizado) o cuando el socio de la entidad, que es trabajador de la empresa, lleve ciertos años trabajando en ésta.

Si el modelo de PFT es cualquiera que comporte participación en el capital se recomienda que las acciones sean asignadas a los trabajadores de modo que no se incrementen las diferencias de salario existentes; por lo que se considera preferible el modelo de accionariado colectivo que representa la ESOP¹⁹.

19 PARLAMENTO EUROPEO, *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas*, cit., apartado 21, h.

Como la experiencia ha demostrado, la implantación de los modelos de PFT depende, en gran medida, de las políticas públicas de fomento y de los instrumentos o instituciones jurídicas que el Ordenamiento ponga a su servicio. Así, Inglaterra y Francia son los ejemplos de esa correlación entre promoción gubernamental y éxito del modelo²⁰. Medidas tales como exenciones fiscales en los casos de participación de los trabajadores en beneficios (mayores a medida en que se aumente el número de empleados beneficiarios), exenciones en cotizaciones sociales de una parte de la retribución calculada a partir de los resultados empresariales, ventajas fiscales para las empresas que adopten planes de participación accionarial para los trabajadores, imposición de reservas especiales de participación para empresas de más de 50 trabajadores con destino a planes de ahorro de empresa con ventajas fiscales asociadas, o el impulso de fórmulas colectivas de adquisición de acciones mediante ESOPs u otros modelos de fondos comunes de participación de los trabajadores-accionistas. Éstas, u otras medidas de similar finalidad y efecto, son las que harán que la declaración de principios de los [arts. 18 a 20](#) LSLP se materialice.

20 Al respecto, un estudio detallado en NIETO ROJAS, P., *Participación financiera...*, cit., págs. 74 y ss. y 83 y ss.

4. Primera valoración crítica del régimen de la sociedad participada por trabajadores

Los [artículos 18 a 20](#) LSLP son la manifestación formal del compromiso del Estado español de adoptar las políticas necesarias para promover y fomentar la adopción de los modelos de PFT por parte de las empresas españolas más allá del ámbito de las sociedades cooperativas de trabajo asociado o las sociedades laborales; contexto en el que, salvo pocas excepciones, se han concentrado hasta la fecha²¹. Las medidas que en otros ámbitos se han ido adoptado en España hasta la fecha son, básicamente, 1) en la [Ley 13/1996, de 30 de diciembre \(RCL 1996, 3182\)](#), del impuesto sobre la renta de las personas físicas, la exclusión de las retribuciones en especie por entrega gratuita o por debajo de su precio de mercado de acciones o participaciones a los trabajadores, por lo que no quedan sometidas al impuesto; régimen que se mantiene en el [art. 42.3.f](#) de la vigente [Ley 35/2006, de 28 de noviembre \(RCL 2006, 2123\)](#), del impuesto sobre la renta de las personas físicas; 2) la posible consideración de que se realiza en interés social la supresión del derecho de suscripción preferente de acciones o asunción de participaciones cuando la emisión tiene como finalidad permitir la entrada en el capital de trabajadores (art. 308 Ley de sociedades de capital, [LSC \(RCL 2010, 1792\)](#)); 3) la autorización a las SSAA de prestación de asistencia financiera a los trabajadores para adquirir acciones ([art. 150](#) LSC); y 4) las modalidades retributivas de administradores de sociedades de capital por participación en beneficios o en relación con acciones ([arts. 218 y ss.](#) LSC)²². Conviene, no obstante, recordar que, según establece la [LSC \(RCL 2010, 1792 y 2400\)](#), el régimen de asistencia financiera para la adquisición de partes del capital (cfr. [art. 143.2](#) LSC) así como el de la posible asignación de capital en cartera a trabajadores (cfr. [art. 146.1](#) LSC) es distinta para las SSAA y las SSRL; por lo que estos instrumentos de fomento de la PFT tendrán una eficacia diferente en cada caso.

21 No obstante, vid lo indicado en nota 7.

22 En este sentido, FAJARDO GARCÍA, I.G., «Sociedad laboral...», cit., pág. 17.

Pero, sin perjuicio del análisis más detallado que se irá desarrollando, cabe afirmar que resulta extraña la inclusión de la denominada sociedad participada en el articulado del texto definitivo de la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#), comprensible como gesto político, pero no como acto normativo. El legislador español, tal vez animado por el reconocimiento expreso de la Comisión de Empleo y Asuntos sociales del Parlamento europeo y del propio Parlamento de que las «sociedades laborales en España constituye(n) un ejemplo de mejores prácticas de un sistema de PFT para las microempresas»²³, ha querido mostrar que las buenas prácticas patrias no se agotan en el ámbito más estricto de las sociedades laborales sino que abarcarán (*certus quem? incertus quando*) el resto de medidas de fomento de PFT²⁴. Porque el mandato del [artículo 18.1](#) LSLP («Los poderes públicos promoverán la constitución y desarrollo de las sociedades participadas por los trabajadores») y la autorización del [artículo 20.2](#) LSLP («Las Administraciones públicas podrán adoptar, en el ámbito de sus competencias, medidas que, de forma armonizada y coordinada, promuevan e impulsen la participación de los trabajadores en las empresas») difieren a la futura adopción de esas medidas la eficacia del fomento de la PFT. Conviene advertir que la denominada sociedad participada por los trabajadores es la figura jurídica con la que el legislador español identifica las formas de PFT distintas a las que comportan la sociedad laboral o la sociedad cooperativa.

23 Considerando I del *Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos sociales del Parlamento europeo sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas*, cit., pág. 5 y Considerando I de la *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014*, cit.

24 Como así expresamente se indica en el último párrafo del apartado II del [Preámbulo](#) de la LSLP: «En esta línea cabe destacar que las sociedades laborales en España, en sintonía con las recomendaciones europeas, responden al modelo de empresa participada mayoritariamente. Son unos de los máximos exponentes de la participación de los trabajadores en las empresas en nuestro país, encontrándose a la vanguardia en relación a la regulación de este tipo de entidades en los restantes países de nuestro entorno».

Se han mezclado en el texto de la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#) el régimen específico de un tipo social de la economía social²⁵, la sociedad laboral, con la declaración de principios relativa a

políticas económicas de impulso de distintos modelos de PFT; lo que genera, cuando menos, extrañeza. Porque, efectivamente, la sociedad laboral constituye el óptimo de la empresa participada, pero, desde que una empresa manifiesta y plasma su compromiso en promover la participación de trabajadores en el capital social hasta que se alcanzan los requisitos para ser sociedad laboral, se pueden suceder distintas fases de desarrollo de la participación²⁶. Además, las fórmulas de PFT enunciadas en el [Capítulo III](#) LSLP no se agotan en las que promueven la participación de trabajadores en el capital social de la empresa, no son sólo medidas societarias o de impacto en el Gobierno corporativo, sino que caben otras estrategias de orden financiero; por lo que no toda sociedad que pudiera alcanzar el calificativo de participada por los trabajadores será vocacionalmente una futura sociedad laboral.

²⁵ No es éste el lugar para entrar en consideraciones tipológicas respecto de la sociedad laboral: si subtipo de sociedad capitalista, si tipo social especial de la economía social. Una primera aproximación al tema en PANIAGUA ZURERA, M., «Las sociedades laborales ante el Anteproyecto de Ley del nuevo Código Mercantil», *Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*, Getafe (Universidad Carlos III de Madrid), 2015, págs. 726 a 744, especialmente págs. 737 y ss., (disponible en <http://hdl.handle.net/10016/21060>) y bibliografía allí cit.

²⁶ Un estudio desde el análisis económico sobre las cuestiones relacionadas con el acceso a la calificación como sociedad laboral en BEL DURÁN, P./LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G., en «Sociedades de responsabilidad limitada calificables y sociedades participadas: una aproximación a su cuantificación», REVESCO, n.º 127, 2018, págs. 9 a 25. Merced la pena destacar que, como se señala en el trabajo (págs. 22 y 23) en el periodo temporal que abarca el estudio (años 2015 a 2016) sólo el 2,6 por ciento de las sociedades de responsabilidad limitada que podrían haber solicitado la calificación como sociedad laboral lo hicieron. Las causas que explican este comportamiento son la falta de conocimiento del régimen de la sociedad laboral, así como la falta de incentivos fiscales o de Seguridad social. Sobre la sociedad laboral como «óptimo» de la empresa participada vid. ASLE (Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi), *Tiempo de crisis, tiempo de oportunidades. La sociedad laboral del siglo XXI (III Congreso ASLE)*, edit. Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi, Bilbao, 2013, págs. 25 y ss.

En efecto, el [artículo 19.1](#) LSLP ofrece un concepto amplio de SPT, en el que podrán tener cabida distintos modelos que abarquen desde la participación directa de los trabajadores en el gobierno corporativo, la participación indirecta a través de sociedades tenedoras de acciones (como ESOP o similares), hasta distintas fórmulas financieras de participación en beneficios. Modelos de PFT que variarán dependiendo de los sectores, tamaños y situación financiera de las empresas que los adopten.

Como se ha argumentado, aunque en los informes de la UE se considere que las sociedades cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales son modalidades óptimas de PFT, «estas sociedades no se configuran exclusivamente como un mecanismo que favorece la participación económica de los trabajadores en la empresa, sino que esa facultad es inherente a su constitución»²⁷. El fomento de la PFT en España merece una norma especial de mayor contenido y alcance que lo dispuesto en los [artículos 18 a 20](#) LSLP, que evite su confusión o identificación con las sociedades laborales en particular y con las entidades de economía social en general. Habría sido mucho más efectivo que, como en Inglaterra o Francia, los [artículos 18 a 20](#) LSLP hubieran incorporado instrumentos de fomento como el que, aunque también insuficiente en relación con las sociedades laborales, sí se contienen en el [art. 17](#) LSLP²⁸.

²⁷ NIETO ROJAS, P., *La participación financiera...*, cit., pág. 29.

²⁸ Así, por ejemplo, el [artículo 17](#) LSLP sí favorece la creación de sociedades laborales (por nueva constitución o a través de otras operaciones de modificación estructural como fusión por absorción o escisión) al establecer beneficios fiscales del 99 por 100 para las sociedades calificadas como laborales en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados por las adquisiciones onerosas de bienes y derechos de los que fuera titular la empresa de la que procedan la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral. No obstante, conviene señalar que la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#) ha reducido sensiblemente los incentivos fiscales respecto de la Ley de 1997, en cuyos [artículos 19 y 20](#) se recogía un catálogo mucho más extenso. Sobre esta materia vid PASTOR DEL PINO, M.C., «Régimen fiscal de las sociedades laborales», Capítulo VIII, en *El nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales*, coord. ANDREU MARTÍ, Aranzadi, Pamplona, 2017, págs. 243 y ss.

La explicación, que no justificación, de que lo regulado en relación con la SPT sea tan escaso y ambiguo podría encontrarse en el repaso del *iter* de la norma que se realiza en el epígrafe siguiente.

II. Claves para entender (o no) la inclusión de la sociedad participada por los trabajadores en la [Ley 44/2015 \(RCL 2015, 1587\)](#)

En la *Proposición de Ley de Sociedades Laborales* realizada por la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (en adelante PLSL-2009, CONFESAL) de 2009 no se contenía referencia alguna a la sociedad participada por los trabajadores. Bien al contrario, según su Exposición de Motivos, una de las funciones que ha de cumplir la sociedad laboral es, precisamente, cubrir las dificultades que para las PYMES comporta la adopción de medidas de fomento de la PFT²⁹.

²⁹ Expresamente se indicaba que: «Asimismo, (las sociedades laborales) funcionan como un vehículo de participación de los trabajadores en el capital, con las ventajas que ello acarrea, constituyendo una manifestación atípica de este fenómeno, al reunir tres características diferenciadoras respecto de los instrumentos usuales de participación: La participación se contiene en la propia estructura social, en la propia forma jurídica de la sociedad; constituye, no un simple mecanismo de participación en beneficios, sino una auténtica vía de acceso a la propiedad de la empresa por los trabajadores, lo que la ubica en el sector de la Economía social; se trata de una forma societaria que normalmente constituye una pequeña y mediana empresa, en el sentido de la definición de la misma realizada por la Comisión europea en su [Recomendación de 6 de mayo de 2003 \(LCEur 2003, 1344\)](#). Lo que supone que afrontará los obstáculos que, precisamente dicha Comisión ha puesto de manifiesto, tienen las pequeñas y medianas empresas para utilizar sistemas de participación de los trabajadores. Dificultades derivadas, por un lado, de lo costoso de estos sistemas; de otro, de que la ausencia de cotización en Bolsa hace difícil la disponibilidad de acciones...».

En cambio, en la Disposición adicional única de la *Propuesta de Ley de sociedades Laborales* elaborada por CONFESAL en 2013 (en lo sucesivo PLSL-2013) sí se establecían las pautas para una futura regulación de la SPT: «El Gobierno de España a partir de la publicación de esta Ley presentará un proyecto de ley por el que se regule la participación de las personas trabajadoras en el capital de las sociedades en condiciones de participación menores a las exigidas a las sociedades laborales. Esta regulación debe ser la adecuada para promover un cambio cultural en las empresas basado en la participación, aunque sin alcanzar la condición de modelo de empresa de autogestión y autoempleo colectivo que representa la sociedad laboral en el actual marco normativo de la Economía Social y que por ello es merecedora de una especial protección»³⁰. Según esta Propuesta el régimen de la participación de trabajadores en sociedades distintas a las laborales debía hacerse en una norma especial y diferente de la reguladora de éstas; pero sólo se refería a la PFT cuando su modalidad fuera la de participación en el capital, dejando fuera de su consideración otras modalidades de participación financiera. En esta Propuesta la SPT era concebida como una sociedad con vocación de llegar a ser laboral, incurriendo en el mismo error que ahora se ha trasladado a la LSLP de identificar PFT con una de sus modalidades posibles. Pero, a diferencia del régimen ahora vigente, sin ulteriores requisitos de cumplimiento de Principios y valores que confunden aún más la figura regulada en la LSLP. Aunque en la PLSL-2013 se iniciara el camino que llevaría a la actual confusión entre PFT y sociedades laborales, es cierto que se mantenía la diferenciación entre ambas, al menos en el plano formal, al promover el dictado de una norma especial y distinta para su regulación.

³⁰ La Disposición Adicional única continuaba estableciendo que: «En dicho proyecto de ley se conceptuará jurídicamente la sociedad participada como aquella cuya propiedad promueve y facilita el acceso al capital social a las personas trabajadoras de la misma. En este sentido, se tendrá por participada aquella sociedad que cumpla unas condiciones mínimas de tenencia y distribución del capital social entre sus trabajadores, así como aquella que pretenda alcanzar dichas condiciones mínimas estableciendo para ello planes de fomento de la participación. Asimismo, se deberá prever la posibilidad de que la participación sea directa en la propia sociedad o indirecta mediante una sociedad tenedora de capital. De la misma manera, se establecerán en dicho proyecto beneficios e incentivos fiscales orientados a favorecer la participación de las personas trabajadoras en la empresa, basado en un criterio de progresividad por el que a mayor nivel de participación se correspondan mayores beneficios e incentivos fiscales, alcanzándose el mayor grado de beneficios e incentivos en caso de adquirir la condición de Sociedad Laboral, modelo al que por su naturaleza y objetivos debe reservarse el mejor tratamiento fiscal».

Es en el Proyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas (121/000156, Boletín Oficial de las Cortes Generales, BOCG, n.º 156/1, de 22 de mayo de 2015) en el que aparece por primera vez propuesta la regulación expresa de las sociedades participadas por los trabajadores. Sus artículos 18 a 20 tenían la misma redacción que los de la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#) finalmente aprobada, a pesar de haber sido objeto de distintas enmiendas, entre otras, de supresión. En el apartado II de su Exposición de Motivos (que tampoco experimentó variación alguna y se incorporó íntegramente al texto del apartado II del [Preámbulo](#) de la LSLP) ya se producía la poco afortunada identificación entre PFT y sociedades laborales.

El legislador de 2015, animado, como se dijo, por el reconocimiento expreso del Parlamento europeo de que las «sociedades laborales en España constituye(n) un ejemplo de mejores prácticas de un sistema de PFT para las microempresas»³¹, y ayudado por la mayoría

parlamentaria que el Grupo del Partido Popular tenía en el Congreso durante la X Legislatura, no atendió a las razones que durante la tramitación de la Ley se adujeron para eliminar los artículos 18 a 20; todas ellas invocadas con la intención de dar, en el texto de una Ley especial, un tratamiento más completo y adecuado a la PFT en España.

³¹ Considerando I del *Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos sociales del Parlamento europeo sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas (2013/2127(INI))*, de 18 de diciembre de 2013, pág. 5 y Considerando I de la *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014*, cit.

La primera recomendación que se desatendió fue la del Consejo Económico y Social de España (en adelante CES). En el dictamen que éste emitió sobre el Anteproyecto de [Ley de Sociedades Laborales \(RCL 1997, 701\)](#) y Participadas se consideró que el tratamiento de la materia, contenido en el Capítulo III del Anteproyecto, era «insuficiente e insatisfactorio», que con él se «generan espacios de inseguridad jurídica» al abordar el tema de las sociedades participadas «en unos términos notablemente genéricos, con márgenes de indeterminación». Según el CES, el mantenimiento de la regulación proyectada en los mismo o similares términos supondría «dejar pasar la oportunidad de disponer de una regulación de rango legal más consistente y correcta y de una aproximación integral a la participación de los trabajadores en las empresas»³². Por todo ello, en las Consideraciones particulares del Dictamen se recomendó que la regulación de las sociedades participadas se realizara «pero a partir de una normativa mucho más completa y precisa de la que se contiene en el Anteproyecto, y que fuera resultado de un proceso de diálogo y consenso con los interlocutores sociales»; y se advirtió del peligro de una regulación de rango legal tan insuficiente, que debería ser, a tenor de la norma, objeto de un ulterior desarrollo reglamentario. Finalmente consideraba que «sería conveniente que el Anteproyecto incorporara medidas de impulso más concretas a fin de garantizar de manera más clara su puesta en marcha y su desarrollo» por parte de las Administraciones públicas, en manos de las que se dejaba (y se deja en el texto de la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#)) la adopción de todas esas medidas³³.

³² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Dictamen 6/2015, al Anteproyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas*, aprobado en sesión extraordinaria del pleno de 13 de mayo de 2015, págs. 8 y 9.

³³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Dictamen ...*, cit., pág. 13.

Hubiera bastado con atender las contundentes y atinadas recomendaciones del CES para eliminar con fundamento bastante del texto de la LSLP el Capítulo III (artículos 18 a 20) y haber promovido el tratamiento más completo y vertebrado de la PFT en una norma especial.

En la tramitación en el Congreso de los Diputados del Proyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas se presentaron dos enmiendas de supresión al texto de los artículos 18 a 20³⁴.

³⁴ BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES (en adelante BOCG), n.º 156-2, de 30 de junio de 2015.

La enmienda n.º 4, del grupo parlamentario Izquierda Plural, motivaba la supresión del Capítulo III recogiendo, en esencia, los argumentos del CES: «La regulación legal de las sociedades participadas por los trabajadores es necesaria, pero debe ser objeto de una normativa mucho más completa y precisa de la que se contiene en el Proyecto de ley, y que fuera resultado de un proceso de diálogo y consenso con los interlocutores sociales. El tratamiento que se le da en el Capítulo III del Proyecto resulta parco e insuficiente mientras que al mismo tiempo se habilita al Gobierno, en la disposición final quinta, para desarrollar dicho régimen, lo que no parece adecuado desde una óptica de correcta política legislativa». Asimismo, se reiteraba la advertencia del riesgo que comporta dejar al impulso de las Administraciones públicas la adopción de medidas de fomento de la PFT, por lo que «sería conveniente que el Proyecto incorporara medidas de impulso más concretas a fin de garantizar de manera más clara su puesta en marcha y su desarrollo». Por los mismos motivos, en la enmienda n.º 5 (del mismo grupo parlamentario), al igual que hiciera el CES en su Dictamen, se solicitó la supresión de la Disposición Final quinta en la que se habilita al Gobierno al desarrollo reglamentario, entre otras materias, de todo lo referido al régimen aplicable a las sociedades participadas.

Por su parte, el Grupo Parlamentario Socialista, en la enmienda n.º 9, solicitó también la supresión del Capítulo III (artículos 18 a 20) del Proyecto de Ley, matizando los mismos

argumentos aducidos por el CES y el Grupo Parlamentario Izquierda Plural³⁵. Además, en la enmienda n.º 10, promovió la incorporación de una nueva Disposición adicional con el siguiente tenor: «Sociedades participadas por los trabajadores: El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, previo consenso alcanzado en el seno del diálogo social, enviará al Congreso de los Diputados un Proyecto de Ley que regule las sociedades participadas por los trabajadores, en el que definirá, entre otros elementos esenciales de su configuración, su concepto así como el régimen de participación de los socios trabajadores en el capital social y en el derecho de voto, las peculiaridades que pudieran afectar a su régimen fiscal y de Seguridad Social, y sus posibles beneficios fiscales, con determinación de sus principios y fines». La motivación dada fue que «El Proyecto de Ley que se enmienda, a pesar de denominarse de "Sociedades Laborales y Participadas" y de recoger en su Exposición de Motivos su vocación de regular las sociedades participadas, no contempla el régimen aplicable a dichas sociedades, ni establece los aspectos básicos de su configuración, a incluir, por tanto, en la norma con rango legal, hecho que permitiría su posterior desarrollo reglamentario, tal como establece la disposición adicional quinta. Procede por ello, mandar al Gobierno a que regule dichas sociedades participadas, previo proceso de diálogo y consenso alcanzado con los interlocutores sociales»³⁶.

³⁵ La enmienda se motiva en los siguientes argumentos: «La regulación contenida en esta Capítulo no es fruto del diálogo y consenso con los interlocutores sociales, tan necesario para regular las sociedades participadas, en las que la participación de los trabajadores en las empresas, y de sus representantes legales, se erige en su elemento esencial de configuración. A mayor abundamiento, la regulación que se contiene en sus artículos 18, 19 y 20, a fuer de parca e insuficiente, no contempla los aspectos fundamentales que permitan la identificación de estas sociedades, ni se recogen los principios de democracia y de transparencia, como garantía mínima de seguridad de los trabajadores en su incorporación a estas sociedades y de las que derivaría su calificativo de participadas. Siendo esto así, tampoco cabe mandar al Gobierno su posterior desarrollo, tal y como establece la disposición final quinta del Proyecto».

³⁶ En coherencia con su enmienda de supresión del Capítulo III, el Grupo Parlamentario Socialista propuso la modificación del texto de la Disposición Final quinta para eliminar toda referencia a las sociedades participadas (enmienda n.º 12).

Como es obvio, ninguna de estas enmiendas prosperó. En el Informe de la ponencia³⁷ sólo se admitieron las enmiendas 13 y 14 del Grupo Parlamentario Popular (referidas a otras materias) y algunas «correcciones de carácter técnico»; como si las referidas a las sociedades participadas no lo fueran estrictamente técnicas. Los argumentos del Grupo Parlamentario Popular para no admitir las enmiendas de supresión del Capítulo III, artículos 18 a 20, son reflejo la confusión en relación con los conceptos y las instituciones relacionadas con la PFT que se viene poniendo de manifiesto a lo largo de este trabajo: con la Ley de Sociedades Laborales de 1997 «Creamos un tipo societario específico, la sociedad laboral, que ahora se actualiza y moderniza, pero no por ello deja de ser una sociedad participada que aún no tiene regulación alguna en nuestro ordenamiento. Señorías, hicimos lo más complicado y difícil, crear una nueva figura societaria específica dentro de las sociedades participadas. No creo que ahora debamos debatir inútilmente sobre la regulación de las sociedades participadas por los trabajadores. Justo por ello el Gobierno no ha realizado en este proyecto de ley una normativa que se pueda considerar completa y precisa de esta figura jurídica. Es cierto, señorías, algunos podrían calificar nuestro proceso legislativo de incorrecto. Hemos ido de la parte al todo, pero por bien que hayamos hecho nuestro trabajo inicial –la parte, la sociedad laboral, en su día como bien ha recordado el señor Coscubiela, la sociedad anónima laboral– no podemos dejar de regular hoy el todo, la sociedad participada»³⁸.

³⁷ BOCG n.º 156-3, de 14 de julio de 2015.

³⁸ Intervención del Diputado CAMPS DEVESA en el debate de las enmiendas al Proyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas de la Comisión de Empleo e Igualdad del Congreso de los Diputados celebrada el 8 de julio de 2015, *Diario de sesiones del Congreso de los Diputados*, n.º 861.

Aunque admitiéramos que "el todo" son las sociedades participadas» y «la parte» las sociedades laborales, la argumentación no sólo no justificó el dictado de unas reglas insuficientes para una realidad tan compleja, sino que, inexplicablemente, se afirmó que lo difícil ya estaba hecho (dotar de régimen a las sociedades laborales) y que lo único que restaba para completar el círculo de la perfección normativa era nombrar a las sociedades participadas; como si el régimen jurídico que debe darse a la PFT fuera de orden menor.

En la defensa transcrita se hace patente la identificación y confusión entre sociedad laboral y PFT. Como se ha venido indicando en los epígrafes anteriores, no es pacífica la consideración de que las sociedades laborales son la parte y que el todo sea la PFT. Aunque ambas persigan una misma finalidad mediata, no comparten su naturaleza: los instrumentos al servicio de la PFT tienden a cubrir el espacio socioeconómico que no es apto o idóneo para entidades de autogestión. Además, ni todas las sociedades que adopten políticas de fomento de participación de sus trabajadores son sociedades «vocacionalmente» laborales, ni todas las modalidades de PFT incluyen la toma de partes del capital social de la sociedad que explota la empresa por parte de sus trabajadores.

Además, al introducir la expresión sociedad participada se genera confusión ya que, como se verá a continuación, lo que se menciona en los arts. 18 a 20 LSLP son modalidades de PFT, no un tipo social específico; es el calificativo que las entidades que pongan en práctica alguna medida de PFT podrán alcanzar.

Al aprobar la norma sin atender las recomendaciones del CES y las enmiendas presentadas no se acertó a distinguir cuestiones políticas e ideológicas de aspectos meramente técnicos que, como en este caso, sin torcer la voluntad política podrían haber mejorado el tratamiento legal de esta institución y evitado las confusiones que la norma genera.

III. Análisis sistemático de los [artículos 18 a 20 de la Ley 44/2015](#)

En lo dispuesto por los [artículos 18 a 20 LSLP](#) se mezclan sin ningún orden principios, normas de conducta y requisitos, algunos de los cuales tampoco tienen relación directa, más allá de la voluntad del legislador español, con la PFT; porque se han traído a esta regulación principios y reglas que no son propios de ésta sino de la Economía Social y del Buen Gobierno Corporativo. En cambio, toda la regulación es imprecisa y no llega realmente a dictar un régimen jurídico propiamente dicho, ni a fijar los perfiles precisos de la SPT; tampoco se establece, siquiera someramente, cuáles serán las ventajas vinculadas a la calificación de una sociedad como participada por los trabajadores.

En realidad, el fomento de la PFT no necesita de la creación de nuevas categorías, como la SPT. Ni, en consecuencia, de la rigidez de un procedimiento de reconocimiento y la creación de un registro. Porque así el sistema se hace menos adaptable a las necesidades de la realidad económica y empresarial. La PFT no debería conducirse a través de categorías dogmáticas, sino mediante la planificación estratégica de políticas de fomento, negociadas, consensuadas y estructuradas, plasmada en una norma de mayor alcance que la dictada, en la que se fije el marco de implantación a través de medidas concretas.

1. A propósito de la inespecífica expresión sociedad participada

La LSLP denomina como SPT a aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada «que no alcancen los requisitos establecidos en el capítulo I, pero promuevan el acceso a la condición de socios de los trabajadores, así como las distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores» y cumplan alguno de los requisitos establecidos en el [artículo 19 LSLP](#). Al elegir denominación se ha recurrido a un término de uso generalizado pero polisémico, de imprecisa delimitación jurídica; tan imprecisa como el resto de lo que en la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#) atañe a esta figura.

Recordemos que en el lenguaje común de la economía en español sociedad participada es la expresión utilizada, en unos casos para hacer referencia a la entidad de la que una sociedad de cartera ha adquirido parte de su capital como forma de inversión para obtener ganancias de los beneficios que obtenga aquélla, pero sin que dicha participación en el capital comporte relación de dependencia, control o dirección única entre ambas. En otros casos se utiliza tal expresión para indicar que un sujeto ostenta la titularidad del capital de la sociedad participada superior al 20 por ciento, pero inferior al 50 por ciento. En la jerga económica con el término participada se diferencian estas relaciones de titularidad del capital de aquellas otras presentes en las denominadas sociedades filiales o subsidiarias.

En el ámbito del Derecho de sociedades el término sociedad participada es igualmente de uso impreciso y sugiere distintos grados de participación³⁹. Así, en el Derecho de sociedades de capital y del Mercado de Valores se recurre al término participada para hacer referencia genérica de la titularidad de un sujeto de partes del capital de otra sociedad, aludiendo en unos casos a sociedades totalmente participadas y en otros a sociedades parcialmente participadas (cfr. [artículos 151 y 529.4, j](#), ambos de la LSC; [artículos 49 y 50](#), ambos de la Ley 3/2009 de Modificaciones Estructurales de las sociedades mercantiles; o [artículos 149.4, 251, d y 319.2, c](#), del Texto refundido de la [Ley del Mercado de Valores de 2015 \(RCL 2015, 1659\)](#)).

³⁹ No es este el lugar de entrar en las complejas relaciones societarias que pueden o no encuadrarse en el fenómeno «grupo de sociedades». Para una primera aproximación vid. BROSETA PONT/MARTÍNEZ SANZ, *Manual de Derecho Mercantil*, vol. I, vigésima segunda edición, Tecnos, Madrid, 2015, págs. 630 y sigs. y bibliografía allí cit.; EMBID IRUJO, J.M., *Introducción al Derecho de los Grupos de Sociedades*, Comares, Granada, 2003.

Conviene recordar que cuando los Informes y Recomendaciones europeos (de los que el [Capítulo III LSLP](#) trae causa⁴⁰) se refieren a empresa participada por los trabajadores no están identificándola con la sociedad laboral⁴¹ (como empresa mayoritariamente participada), ni están circunscribiendo la figura a la tenencia de partes del capital por los trabajadores; que es sólo una de las modalidades de PFT propugnada por aquéllos, ya que la participación promovida puede ser en beneficios. Tampoco se refieren los instrumentos europeos a la acepción de sociedad participada propuesta por un grupo de autores que la identifican con las sociedades cooperativas y laborales, como «entidades de participación por excelencia»⁴².

⁴⁰ Si bien la aspiración del legislador español ha sido incorporar tales recomendaciones, el resultado final no es, en modo alguno, el tratamiento completo de la PFT al que tienden las recomendaciones europeas.

⁴¹ En este sentido FAJARDO GARCÍA, I.G., «Sociedad Laboral. Gobernanza y Legislación», cit., pág. 128.

⁴² Vid la explicación de esta corriente doctrinal en FAJARDO GARCÍA, I.G., «Sociedad Laboral. Gobernanza y Legislación», cit., pág. 127

Aunque su inclusión en la norma pudiera inducir a pensar lo contrario, lo establecido en los [artículos 18 a 20 LSLP](#) no es el régimen jurídico aplicable a un tipo social distinto que merezca una denominación única y exclusiva, como sí es el caso del tipo o subtipo sociedad laboral. Ni siquiera se contiene un concepto de SPT, por más que así se titule el [artículo 19 LSLP](#) y se afirme en el apartado III *in fine* del [Preámbulo](#) de la Ley. Lo contenido en la norma es, acaso, un vago elenco de requisitos para acceder a unas ventajas, todavía incógnitas, a través de un procedimiento igualmente aún ignoto. Se establece un conjunto de imprecisos requisitos necesarios para lograr el acceso a futuras e hipotéticas ventajas administrativas, fiscales, de Seguridad Social o de cualquier otro orden. Pero, desde luego, nada que recuerde al régimen jurídico propio de un tipo social, a pesar de que en el [artículo 18.1 LSLP](#) se utilice una expresión que pudiera llevar a creer que estamos ante un nuevo tipo con un régimen constitutivo propio o al que se accede a través de un procedimiento de transformación singular: «... la constitución y desarrollo de las sociedades participadas por los trabajadores».

No hay nada en el nuevo régimen legal siquiera cercano a la fijeza de criterios que, por elementales razones de Seguridad jurídica, es propia del Derecho de Sociedades y exigible para que las entidades interesadas puedan tomar las decisiones de estrategia empresarial (con trascendencia estatutaria en algunos casos, como veremos más adelante) que les permitan acceder a su reconocimiento como SPT.

Por estas y ulteriores razones, no debería haberse incluido la regulación de la PFT en el contexto de una norma reguladora de un tipo social, ni haberse elegido el de sociedad participada como término para identificarla; porque en la propia denominación está la primera de las confusiones y ambigüedades.

2. Fundamentos y principios

En el [artículo 18 LSLP](#), bajo el título «Fundamentos y Principios» se incluyen no sólo éstos sino alguna cosa más, al tiempo que se omiten cuestiones igualmente importantes.

En el apartado primero se reitera el mandato constitucional de promoción de la participación de los trabajadores en la empresa ([artículo 129.2 CE](#)) aunque utilizando una expresión equívoca: el recurso al término constitución de las sociedades participadas por los trabajadores en el contexto de una norma que regula un tipo especial de sociedad puede hacer pensar que se trata del régimen constitutivo de otro tipo social cuando, en realidad, se está haciendo referencia a la adopción de medidas de PFT.

En el apartado segundo del [artículo 18 LSLP](#) se incluyen sólo algunos de los fundamentos en los que se basa la PFT, a través de la invocación expresa de algunas de sus ventajas: el aumento de la autonomía del trabajador en su lugar de trabajo y su correspondiente incremento en el interés de colaborar en la estrategia futura de la empresa. Baste leer cualquiera de los repetidamente citados instrumentos europeos sobre PFT para advertir que la selección de ambas ventajas, si bien son significativas, no agota las vinculadas a esta política. Pero, tal vez, lo más llamativo es lo que no menciona: para que las ventajas en él enunciadas puedan ser alcanzadas es preciso que su implantación se acompañe de planes e instrumentos para explicar a los trabajadores «los beneficios y las ventajas de la PFT, así como de sus riesgos». Omisión llamativa porque así expresamente se indica en la Recomendación 21. f) del Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento europeo: «debe facilitarse a los trabajadores información clara sobre los riesgos y los derechos inherentes a la inclusión de un sistema de PFT...La decisión de adherirse a un sistema de PFT ha de basarse en el consentimiento informado del trabajador, otorgado teniendo pleno conocimiento de los derechos, obligaciones y riesgos subyacentes, así como de las repercusiones fiscales en el momento de la adhesión y de las condiciones aplicables el momento de abandonar la empresa o el sistema en cualquier circunstancia»⁴³. A pesar de que ésta es una de las recomendaciones del Parlamento europeo sobre la que se debe asentar cualquier acción en la materia por parte de los Estados, en la norma española se omite cualquier referencia que, como complemento del mandato del apartado anterior, debería ir dirigida a las Administraciones públicas españolas⁴⁴. Hubiera sido más que deseable que en la norma se hubiera configurado como deber del Estado establecer los medios para que la decisión de participar financieramente en la empresa sea una decisión fundada e informada.

⁴³ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Participación financiera de los trabajadores en Europa*, cit., pág. 10.

⁴⁴ Así, el apartado 27 de la *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas* literalmente establece: «Anima a los Estados miembros a que, en cooperación con los interlocutores sociales, las organizaciones de participación accionarial de los trabajadores y la Comisión, utilicen los portales únicos de información –ventanillas únicas– existentes, accesibles para las empresas y los trabajadores, o que creen unos nuevos, con el objetivo de explicar los beneficios y las ventajas de la PFT, así como sus riesgos, y los incentivos nacionales y los distintos modelos disponibles, de modo que los trabajadores y las empresas puedan realizar una valoración fundada en relación con los sistemas de PFT y encontrar la mejor opción para alcanzar acuerdos a escala empresarial y evaluar mejor las opciones a su alcance y las dificultades que pueda plantear la adhesión a un sistema de PFT; sugiere que estos portales únicos de información se adscriban a los organismos o las autoridades competentes existentes a escala nacional, o se incluyan en ellos».

En el apartado 3 del [artículo 18](#) se dice enunciar los Principios a los que se someten las sociedades participadas. Pero, ni los dos primeros son principios, ni el tercero es un principio propio de la PFT. Los apartados a) y b) recogen, en alusión genérica, los modelos posibles de PFT: participación en el capital o en los beneficios de la empresa y participación de los trabajadores en «la toma de decisiones de la empresa». Por más que su enunciado tenga resonancias programáticas (promoción de, fomento de), de ser principios no lo serían de cumplimiento íntegro y simultáneo por las SPT; no sólo por la forma adversativa («o») del apartado a) , sino porque cualquiera de ellos aisladamente podría ser considerado como implantación de la PFT. Además, si se analizan desde el plano conceptual, no se trata de reglas generales aptas para regir el funcionamiento de esta institución y que puedan cumplir la función de interpretar la norma o integrar lagunas de regulación, sino que son la esencia, el elemento básico en que consiste la institución misma; casi una tautología.

Pero en el apartado c) del [artículo 18.3 LSLP](#) sí se contienen Principios propiamente dichos, aunque extraños a los modelos habitualmente propuestos de PFT. A su tenor, las sociedades participadas por los trabajadores se someterán a la promoción de la solidaridad interna y con la sociedad para favorecer el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombre y

mujeres⁴⁵, 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. Es cierto que ninguno de estos principios es incompatible *de iure* con la adopción por parte de las empresas de modelos de PFT, y que no hay nada malo en que las normas promuevan la ética empresarial, pero conviene que se haga en las normas adecuadas para no confundir ni reducir su impronta.

⁴⁵ La repercusión en la igualdad de género es el único de estos principios que, aunque enunciado como recomendación, aparece en los instrumentos europeos; así la Recomendación 21. j) de la COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DEL PARLAMENTO EUROPEO, *Informe sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas*, cit., pág. 10: «la repercusión en la igualdad de género debe tomarse siempre en consideración cuando se acuerden los sistemas de PFT».

La inclusión en la LSLP de este precepto es fruto de la confusión de instituciones: se ha configurado a la SPT como una forma más de materializar la vocación de entidad de economía social, que es de donde son propios tales principios. Nótese que el [artículo 18.3.c LSLP](#) es idéntico al [artículo 4.c](#) de la [Ley 5/2011, de 29 de marzo \(RCL 2011, 576\)](#), de Economía Social. En la LSLP las sociedades participadas no sólo se caracterizan como sociedades laborales *in fieri* («Tendrán la consideración de sociedades participadas por los trabajadores las... que no alcancen los requisitos establecidos en el Capítulo I», [artículo 19.1 LSLP](#)), sino que, además, deberán tender a cumplir algunos de los principios propios de las entidades de economía social, aunque, de momento, sin acceso a sus ventajas e incentivos. Resulta muy llamativo que la LSLP, en cambio, no subordine la calificación como laboral al cumplimiento por las sociedades de los principios establecidos en la Ley de Economía Social ni establezca para éstas (que son el objeto principal de su regulación) principios similares en su texto⁴⁶. Conviene recordar que la Ley de Economía Social tampoco lo hace ya que, con independencia de cuáles sean sus políticas y modelos de gestión, las sociedades laborales forman parte del catálogo legal de las entidades de economía social⁴⁷.

⁴⁶ El [artículo 13.3 y 4 LSLP](#) sí establece algo sólo similar para las sociedades laborales, pero no como principios que deba cumplir la sociedad, exponiendo con ello su calificación como laboral, sino como pauta de comportamiento de sus administradores, que en el ejercicio de su cargo deben dar impulso a estos principios, exponiendo su responsabilidad en caso de incumplimiento. Desde el punto de vista estrictamente jurídico, aunque el tenor literal de los [artículos 19.2 y 3 y 13.3 y 4 LSLP](#) sea casi idéntico, las consecuencias son de orden y naturaleza bien distintos en uno y otro caso, porque para la SPT se ha configurado como fundamento, rasgo caracterizador de la figura, mientras que para la Sociedad laboral no.

⁴⁷ Al respecto vid, entre otros, ARRIETA IDIAKEZ, F.J., «Concreción de las entidades de la economía social», *REVESCO*, n.º 116, Tercer Cuatrimestre, 2014, págs. 33 a 56, especialmente pág. 47, y bibliografía allí cit.

Hubiera sido preferible diferenciar la regulación de la PFT de estas otras cuestiones relacionadas con el fomento de la economía social. Esto se hubiera logrado con algo más de cuidado en la técnica legislativa, estableciendo en esta misma norma, pero de forma diferenciada, beneficios o ventajas añadidas a las sociedades que, además de dar participación financiera a sus trabajadores, cumplan con los principios de la economía social.

3. Concepto de sociedad participada por los trabajadores

El [artículo 19 LSLP](#) contiene una mixtura de principios, normas de conducta, modelos y requisitos. Si se echa de menos algo de concreción en esta materia es, precisamente, en este artículo. Por otra parte, ni en éste ni en ningún otro precepto se han enunciado mínimamente las ventajas que se vincularán a la calificación de la sociedad como SPT, por lo que se ha dejado pasar la oportunidad de incentivar la PFT que es, precisamente, a lo que debería tender la norma.

En el apartado 1 del [artículo 19 LSLP](#) se dice establecer el concepto de SPT. Podrán alcanzar la calificación sólo sociedades anónimas o de responsabilidad limitada. Aunque el tejido empresarial español está constituido en la actualidad por sociedades que adoptan estos dos tipos de forma prevalente, se deja fuera del ámbito de aplicación a otros tipos sociales, como la sociedad comanditaria por acciones, sin que existan obstáculos tipológicos para su inclusión; o a otras formas de explotación de empresas, como las Cajas de Ahorro.

La SPT deberá promover el acceso a la condición de socio de sus trabajadores o la participación de los mismos en los beneficios económicos de la actividad o en la gestión social, en

particular a través de la representación legal de los trabajadores. De entre los riesgos que introduce la imprecisión de la norma está el de inducir estrategias para cumplir estos requisitos que pudieran incurrir en los supuestos de doble escala salarial prohibidos. Como es sabido, el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han establecido al respecto que, si bien el principio de igualdad en las relaciones laborales no es absoluto, resulta inaceptable la diferencia de trato en la retribución cuando no tiene explicación razonable y objetiva y carece de la proporcionalidad que la medida diversificadora debe poseer para resultar conforme al [art. 14 CE](#) (vid [STC 27/2004, de 4 de marzo \(RTC 2004, 27\)](#) y últimamente la STS, sala 4.^a, de 24 de noviembre de 2015). Riesgo que, con toda probabilidad, hubiera sido minimizado si la norma que comentamos se hubiera elaborado en colaboración con los agentes sociales (tal y como reclamaba el Informe del Consejo Social de España y las enmiendas de supresión antes referidos).

A tenor de lo establecido la referida promoción de la participación de trabajadores se considerará cumplida si concurre alguno de los siguientes requisitos, y sólo uno si nos ajustamos a su interpretación literal:

Que los trabajadores posean participación en el capital y/o en los resultados de la sociedad. Una de las grandes omisiones de la norma es el establecimiento de los porcentajes mínimos para considerar cumplido este requisito que aisladamente puede permitir la calificación como SPT: participación en el capital y/o participación en beneficios de algunos de sus trabajadores pueden acreditar un gran número de sociedades de nuestro país; sobre todo si el requisito se entiende cumplido cuando la participación se atribuye a altos cargos de la empresa. Deberá ser otra norma con rango de Ley la que fije los porcentajes que actúen de umbral, así como la cualidad de los trabajadores a los que alcance; por lo que se ha diferido la fijación de requisitos mínimos de caracterización de la SPT a lo que establezca en el futuro el Gobierno en ejercicio de la potestad delegada en la Disposición Final quinta LSLP.

Que cuente con trabajadores que posean participación en los derechos de voto y/o en la toma de decisiones de la sociedad, aunque, de nuevo, sin ulterior alusión al porcentaje o intensidad de votos o de arraigo en los órganos decisorios. Nótese que el requisito se refiere a derechos de los trabajadores en la sociedad, no a derechos en la toma de decisiones de la empresa (organización de la que es titular la sociedad) para la que trabajan. Es decir, salvo mejor opinión, se está refiriendo a la participación de los trabajadores en los órganos sociales (Junta y Órgano de administración), no a estrategias de la organización de los recursos humanos y decisiones de empresa, como la consulta o la delegación de responsabilidades a escala individual o en grupo⁴⁸.

⁴⁸ En los estudios sobre participación de los trabajadores (CABRAL DE CARVALHO BAHÍA MACHADO, R.A., *Participación de los trabajadores en el capital de la empresa ...*, cit., págs. 52-53) se define la participación directa en la «empresa» como «Oportunidades que la dirección ofrece, o iniciativas a las que prestan su apoyo, en el local de trabajo, para la consulta y/o la delegación de responsabilidades y autoridad para la toma de decisiones a sus subordinados, ya sea como individuos o como grupos de empleados, en relación con la tarea inmediata de trabajo, organización del trabajo y/o las condiciones de trabajo».

Por lo que respecta al derecho de voto, éste en las sociedades de capital, como es sabido, va vinculado a la titularidad de partes del capital social. Al diferenciar uno (voto) de otra (titularidad), la norma puede estar refiriéndose a las fórmulas colectivas de participación en el capital, como ESOPs o similares, ya que en ellas el voto le corresponde ejercerlo en la Junta de la SPT a la ESOP, pero su sentido se definirá en el órgano decisorio de ésta, en el que participarán los trabajadores como miembros; es por tanto una participación mediata en el voto.

En cuanto a la toma de decisiones de la sociedad, la norma parece estar aludiendo a fórmulas de participación de los trabajadores en la toma de decisiones distintas de las del ámbito de negociación laboral. El modelo enunciado puede adoptar diversas estrategias de distinta intensidad, como la incorporación de representantes de trabajadores al órgano de administración de la sociedad como titulares del cargo o sólo para ejercer derechos de información y voz; modelo de PFT que, para ser implantado, requerirá la correspondiente modificación en los estatutos sociales para prever una clase especial de Consejero, que no será ni independiente ni dominical sino «laboral». Modificación que, a menos que se dicten reglas y ventajas más claras para la SPT, va a ser difícil que aborden las sociedades españolas.

También cabe, a futuro, que la implantación de este modelo de PFT consista en la adopción del sistema de administración dual (cuando sea tipológicamente admisible), con lo que se devuelve actualidad a antiguas cuestiones relacionadas con las posibles estructuras del órgano de administración y la conveniencia de introducir en el régimen de las sociedades de capital la opción del sistema dual, de momento restringida en nuestro Derecho de Sociedades de capital a la sociedad anónima europea (cfr. [artículo 476 LSC](#))⁴⁹. Incluso podría consistir en la intensificación de la participación de los representantes sindicales en los procesos de toma de decisión de los órganos sociales u otras de efecto similar.

⁴⁹ Aunque las Recomendaciones de la COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DEL PARLAMENTO EUROPEO (*Informe sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas* , cit., Recomendación 21. g) , pág. 10) está enunciada en términos jurídicamente mucho menos precisos: «... un empresario puede invitar a uno o varios trabajadores a participar directamente en el gobierno de la empresa; en este caso, los derechos y las responsabilidades se definirán claramente de forma conjunta».

Pero, la forma tan amplia de referir ambas formas de PFT, si bien la dotan de gran flexibilidad, introducen en la norma más contextos de indefinición de los que hubieran sido deseables. Además de que incluir en un mismo apartado ambas modalidades de PFT (derechos de voto y participación en la toma de decisiones de la sociedad) sólo puede inducir a más confusión y errores.

Que adopten una estrategia que fomente la incorporación de los trabajadores a la condición de socios. Si imprecisos son los dos requisitos anteriores, en éste la variedad de posibles estrategias en abstracto es inmensa. ¿Bastará un acuerdo aislado de la Junta de socios de reparto entre trabajadores de acciones en cartera para entender cumplido el requisito? ¿Será suficiente con que en los acuerdos de remuneración de trabajadores que ostenten alto cargo figure el pago con acciones u opciones sobre acciones? O, por el contrario, ¿se exigirá que la estrategia tenga vocación de continuidad en el tiempo, alcance a todas las escalas de trabajadores y haya sido negociada con los representantes sindicales? Ésta sería una estrategia de máximos, pero no podemos saber, a tenor de lo establecido, a qué se refiere la norma. Hubiera sido relativamente sencillo matizar este requisito en la LSLP atendiendo a las recomendaciones de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento europeo en cuyo informe se indica que se debe alentar a las empresas a que, «de forma voluntaria, desarrollen y ofrezcan sistemas de PFT, abiertos a todos los trabajadores sin discriminación» (Recomendación 11), debiendo ser éstos sostenibles a largo plazo y basarse en los principios de la participación voluntaria, la igualdad entre trabajadores y la diligencia debida (Recomendación 13)⁵⁰.

Que promuevan los principios recogidos en el artículo anterior. Si se hiciera una interpretación estricta de este requisito (a lo que no se presta su interpretación sistemática), sólo podrían acogerse a él para alcanzar la calificación como SPT aquellas sociedades que hubieran implantado casi todos los modelos de PFT⁵¹ y, además, actuaran conforme a los principios de las entidades de economía social recogidos en el [artículo 18.3 LSLP](#).

⁵⁰ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Participación financiera de los trabajadores en Europa*, cit. pág. 8.

⁵¹ Casi todos porque, según el [artículo 18.3 . a\)](#) , razonablemente se alude a la participación en el capital o en los beneficios como alternativas suficientes.

En los apartados 2 y 3 del [artículo 19 LSLP](#) se recogen pautas generales de comportamiento, reglas éticas de Buen Gobierno y Principios generales respecto de los que baste remitir a lo antes indicado al comentar el [artículo 18.3 . c\)](#) ; con un añadido: su ubicación sistemática correcta hubiera sido precisamente el [artículo 18.3 LSLP](#) porque, siendo igualmente extraños a la PFT, sí son, por voluntad del legislador, principios por los que deberán regirse las sociedades que pretendan alcanzar el calificativo de SPT. Habiendo introducido un precepto para enunciar los principios a los que se someten las sociedades participadas por los trabajadores no se entiende bien por qué estos apartados se han introducido en el artículo titulado Concepto de Sociedad Participada por los Trabajadores.

4. Desarrollo reglamentario y reconocimiento de las sociedades participadas por los trabajadores

En el [artículo 20.1](#) LSLP, bajo el título Reconocimiento, se establece que al Poder Ejecutivo (en concreto al Ministerio de Empleo y Seguridad Social o cualquiera que en la próxima legislatura asuma las competencias de fomento de la PFT) le bastará con dictar un reglamento en el que se establezca el procedimiento para la calificación como SPT de aquéllas que cumplan los requisitos de los [artículos 18 y 19](#) LSLP y aquéllos otros elementos de régimen jurídico que, en ejercicio de la competencia atribuida por la Disposición Final quinta de la LSLP, desarrolle reglamentariamente el Gobierno. El procedimiento de reconocimiento tendrá que esperar, por tanto, al desarrollo por Real Decreto de los rasgos y requisitos de régimen jurídico básico de los que carece la norma vigente; y, por tanto, el impulso a la implantación de la PFT en España. Como se afirmó en las páginas iniciales del trabajo, en lo que respecta a esta materia la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#) se ha quedado en una mera declaración de intenciones.

Conviene hacer notar que se trae a este ámbito (dando curso a la herencia mal entendida de la tradición registral) la necesidad de someter a calificación administrativa y registro ulterior de las sociedades que pretendan acceder a las, aun inexistentes, ventajas vinculadas a su calificación como SPT. Como se vio en páginas anteriores, no estamos ante un nuevo tipo social sino ante sociedades y entidades jurídicas de diversos tipo y forma que adoptan estrategias y políticas variadas y cambiantes. El acceso a esas futuras ventajas se ordenará por las normas (fiscales, de seguridad social...) y será normalmente en el propio procedimiento de concesión/reconocimiento de tales beneficios en el que se revisará el cumplimiento de los requisitos necesarios. ¿Hay realmente necesidad de un registro específico para las SPT? ¿Significa esto que aquéllas normas fiscales o de Seguridad social en las que se ofrezcan las ventajas estarán obligadas a concederlas a las sociedades previamente calificadas por ese nuevo registro? ¿No comportará esto pérdida de la necesaria flexibilidad y eficacia de tales incentivos?

Finalmente, conviene recordar que en el trámite parlamentario de aprobación de la LSLP se formularon varias enmiendas que alcanzan a la Disposición Final quinta; propuestas que coincidían con el Informe del CES. Uno de los principales argumentos fue, precisamente, que ante la parquedad e insuficiencia de la regulación no parece adecuado, desde la óptica de correcta política legislativa, habilitar al Gobierno para el desarrollo del régimen jurídico de la SPT⁵². El futuro desarrollo de la ley, como hemos visto en el epígrafe anterior, tendrá que contener los elementos mínimos y esenciales para caracterizar qué sea una SPT, no sólo dictar el régimen jurídico de desarrollo de la misma. Y, aunque en ejercicio de la potestad legislativa delegada se cumpla el Principio de reserva de ley, ante todos los argumentos dados no parece que se haya actuado conforme a una correcta política legislativa.

⁵² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Dictamen 6/2015, sobre el Anteproyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas*, cit., pág. 13.

IV. A modo de conclusión

Según los argumentos expuestos en este trabajo, en la [LSLP \(RCL 2015, 1587\)](#) se dibuja una figura, la de SPT, carente de una regulación legal propiamente dicha y que de mantenerse en estos términos será, en el mejor de los casos, inútil y en el más probable generadora de incertidumbre e inseguridad jurídica. Resulta, en consecuencia, más que recomendable que la PTF en España se fomente en una nueva Ley que, derogando el [Capítulo III](#) LSLP, sea elaborada por consenso de todas las fuerzas parlamentarias y previa consulta con los agentes sociales, sobre todo con las organizaciones que representan a la patronal y a los trabajadores.

Acaso sea posible que se inicie el fomento de la PFT antes de que todo lo anterior acontezca si, prescindiendo de procedimientos de reconocimiento de la «nueva categoría» de sociedad, las Administraciones públicas, «en el ámbito de sus competencias y de forma armonizada» empiezan a dictar medidas para promover la PFT, al amparo de lo establecido en el [art. 20.2](#) LSLP. Medidas que, de mayor o menor entidad (y con las dificultades que entraña la armonización que alude la norma), serán las que harán realidad a más corto plazo el fomento de la PFT. Tal vez, de todo lo regulado, sea ésta la medida más efectiva.

V. Bibliografía

ALFARO ÁGUILA-REAL, J., *Interés social y derecho de suscripción preferente. Una aproximación económica*, Civitas, Madrid, 1991.

ARRIETA IDIAKEZ, F.J., «Concreción de las entidades de la economía social», *REVESCO*, n.º 116, Tercer Cuatrimestre, 2014, págs. 33 a 56.

ASLE (Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi), *Tiempo de crisis, tiempo de oportunidades. La sociedad laboral del siglo XXI (III Congreso ASLE)*, edit. Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi, Bilbao, 2013.

BEL DURÁN, P./LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G., «Sociedades de responsabilidad limitada calificables y sociedades participadas: una aproximación a su cuantificación», *REVESCO*, n.º 127, 2018, págs. 9 a 25.

BROSETA PONT/MARTÍNEZ SANZ, *Manual de Derecho Mercantil*, vol. I, vigésima segunda edición, Tecnos, Madrid, 2015.

CABRAL DE CARVALHO BAHÍA MACHADO, R.A., Participación de los trabajadores en el capital de la empresa: su implementación y viabilidad en Portugal. Análisis de 14 países de la Unión Europea, Tesis doctoral, Universidad Complutense, Madrid, 2001 (disponible en <http://eprints.ucm.es/13795/1/T33285.pdf>)

COLOMER VIADEL, A., «Regulación constitucional de la participación de los trabajadores en la economía y en la empresa», *Revista de Derecho Político*, UNED, n.º 100, 2017, págs. 831 a 848.

EMBID IRUJO, J.M., *Introducción al Derecho de los Grupos de Sociedades*, Comares, Granada, 2003.

FAJARDO GARCÍA, I.G., «Sociedad Laboral. Gobernanza y Legislación», en *Tiempo de crisis, tiempo de oportunidades. La Sociedad Laboral del Siglo XXI*, ASLE (Sociedades Laborales de Euskadi), Bilbao, 2013, págs. 113 a 175.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. R., «Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a objetivos empresariales», *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, número 40, abril 2002, págs. 73 a 98.

NIETO ROJAS, P., *La participación financiera de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia 2011.

ORTIZ VIDAL, M.D., «Fomento de la economía social en la Unión Europea», en *Fomento del trabajo autónomo y la economía social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre (RCL 2015, 1377)*, (FARIAS BATLLE/FERRANDO GARCÍA dirs.), Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2015, págs. 135 a 156.

PANIAGUA ZURERA, M., «Las sociedades laborales ante el Anteproyecto de Ley del nuevo Código Mercantil», *Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*, Getafe (Universidad Carlos III de Madrid), 2015, págs. 726 a 744 (disponible en <http://hdl.handle.net/10016/21060>)

PASTOR DEL PINO, M.C., «Régimen fiscal de las sociedades laborales», Capítulo VIII, en *El nuevo régimen jurídico de las sociedades laborales*, coord. y Dir. ANDREU MARTÍ, M.M., Aranzadi, Pamplona, 2017, págs. 243-275.

PEDROSA SANZ, R., «El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual», *Estudios de economía aplicada*, 2009, vol. 27-3, págs. 613 a 638.

VARGAS VASSEROT, C, «La transmisión de empresas en crisis a sus trabajadores mediante fórmulas de economía social. Reestructuraciones socialmente responsables antes de la declaración del concurso de acreedores», *REVESCO*, n.º 126, 2017, págs. 13 a 31.

NORMATIVA

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Participación financiera de los trabajadores en Europa (Dictamen de iniciativa)*, SOC/371, Bruselas, 2010.

COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES DEL PARLAMENTO EUROPEO, *Informe sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas (2013/2127(INI))*.

COMISIÓN EUROPEA, *Comunicación Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas, 3 de marzo de 2010, COM [2010] 2020 final.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *Dictamen 6/2015, sobre el Anteproyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas*, aprobado en la sesión extraordinaria del pleno 13 de mayo de 2015.

PARLAMENTO EUROPEO (COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES), *Informe sobre la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas, 2013/2127 (INI)*, Bruselas, 2013.

PARLAMENTO EUROPEO, *Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la participación financiera de los trabajadores en los beneficios de las empresas*.