

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Las sociedades laborales como instrumento de asociacionismo y cogestión de los socios trabajadores

Francisco Jesús PADILLA FALCÓN*

RESUMEN: Este artículo analiza el papel del socio trabajador en la gestión de las sociedades laborales, enmarcadas dentro de la economía social en el contexto de los objetivos de cohesión social vinculados a este tipo societario. Aunque estas sociedades presentan diversas ventajas en su constitución, también plantean inconvenientes, entre los que destaca la ausencia de una cogestión real por parte de los socios trabajadores. El estudio se centra en el ámbito de la gestión diaria u ordinaria de la sociedad, cuestionando si, conforme a la regulación normativa vigente, existe efectivamente la participación de los socios trabajadores en la toma de decisiones y su incidencia en el funcionamiento del modelo societario.

Palabras clave: Sociedades laborales, socios trabajadores, gestión empresarial.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Las sociedades laborales: un modelo empresarial centrado en el trabajador. 3. La sociedad laboral, un instrumento adecuado para el asociacionismo laboral. 3.1. Beneficios fiscales. 3.2. Acceso a incentivos y medidas de fomento público. 3.3. La seguridad jurídica del asociacionismo laboral. 4. El papel de los socios trabajadores en la cogestión de las sociedades laborales. 4.1. La gestión en la normativa y como un elemento que favorece la cohesión social. 4.2. El problema de la cogestión directa. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Doctor en Derecho, Universidad de Extremadura (España).



Labour Societies as a Tool for Association and Co-Management among Worker-Members

ABSTRACT: This article analyses the role of the worker-member in the management of labour companies, framed within the social economy in the context of social cohesion objectives linked to this type of corporate structure. Although these companies present various advantages in their formation, they also pose certain drawbacks, among which the absence of genuine co-management by worker-members stands out. The study focuses on the sphere of the company's day-to-day or ordinary management, questioning whether, under the current regulatory framework, worker-members effectively participate in decision-making and how this impacts the functioning of the corporate model.

Key Words: Labour companies, worker-members, business management.

1. Introducción

La participación de las personas trabajadoras en el ámbito empresarial constituye un principio vertebrador de la democratización de las entidades mercantiles y a su vez uno de los desafíos actuales tanto en el derecho mercantil como en el derecho del trabajo. Esta rama jurídica nacida bajo el signo del paradigma tuitivo aborda actualmente el reto de adaptarse a un nuevo modelo basado en la equidad y en la eficiencia no quedando al margen de los cambios que impone el nuevo contexto. Por ello, el derecho del trabajo debe encontrar el camino que le posibilite incorporar las ventajas del modelo actual sin poner en riesgo las conquistas fundamentales que definieron su evolución histórica¹. En este escenario, la reflexión sobre mecanismos jurídicos que permitan articular formas efectivas de implicación de las personas trabajadoras en la gestión empresarial resulta especialmente pertinente.

Dentro del panorama español de economía social, las sociedades laborales reguladas por la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, ofrecen un marco singular en esta cuestión. Su configuración normativa parte de la característica principal de que la mayoría del capital social debe recaer en manos de las personas trabajadoras integradas en la entidad (art. 1.2 *a*), siendo éste el principal elemento diferencial de este tipo de empresas con relación a la sociedad de capital tradicional, toda vez que se reúne en una misma persona la condición de socio y trabajador al mismo tiempo. Sin embargo, la mera titularidad mayoritaria del capital social por parte de quienes trabajan en la empresa no garantiza, por sí sola, una participación real y efectiva en la gestión de la sociedad ni mucho menos una cogestión en la toma de decisiones estratégicas en la misma.

La doble condición de socio como propietario de participaciones sociales o acciones en las que se divide el capital social y trabajador como titular de una relación laboral constituye un sistema que puede favorecer la existencia de modelos de gobernanza mercantil más democráticos y corresponsables, pero también plantea tensiones jurídicas y organizativas como pueden ser, entre otras, que la concentración de poder sigue estando en manos del órgano de administración de la empresa, exactamente igual que en las sociedades de capital clásicas.

El interés del presente estudio radica en el análisis de cuestiones de este

¹ Vid. R. DE MELO CABRAL, *El derecho de los trabajadores a la participación en la empresa. (Un estudio bajo la perspectiva de la reorganización del Derecho del Trabajo)*, Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca, 2012, p. 503.

ámbito, lo cual encuentra su justificación por la enorme relevancia que tienen los modelos de gobernanza mercantil orientados a alinear los intereses de las personas integrantes de las sociedades laborales, esto es, los socios trabajadores, lo cual puede favorecer cuestiones estrictamente internas de la empresa tales como la organización laboral o la gestión empresarial así como aspectos externos vinculados, como puede ser la cohesión social.

La normativa establecida en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas y en el RDL 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital actuando como derecho supletorio de la regulación específica (DF 3ª, Ley 44/2015), en la práctica no ofrecen a los socios trabajadores una participación real y efectiva en el gobierno ordinario de las empresas a las que están vinculados por esta doble relación. Su papel se limita al mismo que podría tener cualquier otro socio capitalista, como participar en el reparto de las ganancias sociales, la adquisición preferente de nuevas participaciones o acciones, asistir y votar en las juntas generales, así como impugnar acuerdos sociales y obtener información (art. 93, Ley de Sociedades de Capital).

Partiendo de este escenario, el presente trabajo tiene como objeto el planteamiento de algunas propuestas que podrían beneficiar un modelo más adecuado de partición real y activa de los socios trabajadores en la gestión ordinaria de las sociedades laborales. Se trata, por tanto, de formular propuestas que permitan reforzar la corresponsabilidad, la eficiencia empresarial y la cohesión interna, todo ello orientado a la justificación de la existencia de este tipo de sociedades como un modelo empresarial propio de la economía social capaz de combinar la competitividad económica con la participación democrática de las personas trabajadoras en el capital social y en la gestión empresarial garantizándose la estabilidad en el empleo y un reparto equitativo de los beneficios societarios.

En cuanto al aspecto metodológico, este trabajo se elabora con un enfoque doctrinal y jurídico, ya que se analiza tanto la opinión de los autores como la normativa aplicable a este tipo de sociedades. Asimismo, el estudio se sitúa en la órbita del derecho del trabajo y del derecho mercantil, sin perjuicio de las necesarias conexiones con otras ramas jurídicas.

En definitiva, el presente estudio se constituye teniendo en el centro la hipótesis de si las sociedades laborales, de acuerdo con la configuración normativa actual, contienen los presupuestos estructurales idóneos para articular un modelo efectivo de participación de los socios trabajadores en la gobernanza social. Se parte así de la premisa de que únicamente mediante un sistema de gobernanza participativa puede desplegarse un instrumento adecuado para promover procesos reales de democratización en el ámbito

empresarial.

2. Las sociedades laborales: un modelo empresarial centrado en el trabajador

Este tipo de entidades mercantiles constituyen una figura societaria singular en el ámbito del ordenamiento jurídico español. Las sociedades laborales aparecen como consecuencia de «reacciones defensivas del empleo, protagonizadas por trabajadores de empresas en crisis, frecuentemente, después de diversos procesos de reconversión» convirtiéndose en la actualidad «en un importante vehículo de participación plena de quienes trabajan en las mismas afectando, además, a todos los niveles profesionales»². Este tipo de sociedad fomenta que los trabajadores tengan un papel activo promoviendo el control de la gestión de la empresa, al participar tanto en el capital social como en los órganos encargados de la toma de decisiones³.

La Ley de Sociedades Laborales y Participadas concibe a estas entidades, en su configuración originaria, como sociedades de capital que se rigen por las normas generales aplicables a esta forma social. No obstante, una vez que obtienen formalmente la calificación administrativa de “laboral”, su régimen jurídico se ve cualificado por una serie de especialidades propias que inciden en su estructura y funcionamiento. Esta singularidad normativa determina una modulación de su naturaleza jurídica, en la medida en que, sin perder su carácter de sociedad de capital, pasan a reunir los elementos necesarios para ser consideradas entidades integrantes de la economía social, conforme al marco legal aplicable⁴.

Así se afirma de forma expresa que la economía social

es el ejercicio de la actividad económica y empresarial en el ámbito privado mediante la asociación de personas que, conforme a unos principios participativos y sociales, encaminan su acción al interés colectivo de sus miembros; pero también, en su caso, al interés general, tanto económico como social⁵.

² J.M. CAMPO RUÍZ, M.A. GARCÍA CALAVIA, *Empresas autogestionadas, participadas y empleo. CTA y Sociedades Laborales*, en R. CHAVES ÁVILA, I.G. FAJARDO GARCÍA, J.L. MANZÓN CAMPOS (dirs.), *Manual de economía social*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 264.

³ Vid. M.E. SERRANO CHAMORRO, *Tendencias, retos y oportunidades de la economía social*, Tirant lo Blanch, 2024, p. 21.

⁴ Vid. E. GARCÍA RUIZ, *El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2017, n. 123, p. 88.

⁵ J.I. GARCÍA NINET, *Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y fomento del*

La Ley 44/2015 las define como «aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la presente ley» (art. 1.1). Se establecen como requisitos para obtener la calificación de sociedad laboral «que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido» así como que «que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social», salvo determinadas excepciones previstas en la Ley y que el número anual de horas trabajadas por trabajadores que no tengan la condición de 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» (art. 1.2).

El propósito del primer requisito consiste en la garantía de que el control y la dirección de la sociedad va a recaer en manos de los socios trabajadores pudiendo pertenecer el resto del capital social a otros sujetos que no cuenten con el estatus laboral en la organización. El objeto del segundo requisito consiste en asegurar un reparto equilibrado del poder entre los socios, evitando que alguno pueda concentrar una posición dominante. En este sentido, la distribución del capital debe verse reflejada en la estructura de los órganos de gobierno, y si éstos se organizan como consejo de administración, su composición ha de ajustarse a criterios de proporcionalidad⁶. Por su parte el tercer requisito tendría como propósito garantizar que la sociedad laboral mantenga su carácter participativo evitando que funcione en la práctica como una sociedad ordinaria con trabajadores asalariados que no cuenten con participación en el capital social de la empresa.

Como se ha indicado, las sociedades laborales constituyen una fórmula societaria singular dentro del ordenamiento jurídico español, caracterizado por la participación mayoritaria de los trabajadores en el capital social de la empresa pudiendo adoptar, como se ha indicado en la definición, la forma jurídica de sociedad anónima laboral o sociedad de responsabilidad limitada laboral. De este modo, aunque se trata de una forma societaria de derecho mercantil, dada la naturaleza híbrida de la sociedad laboral, están

cooperativismo, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2014, n. 37, p. 42.

⁶ Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, *Aspectos jurídico-laborales de la relación del socio trabajador profesional con la sociedad laboral profesional*, en F. CAVAS MARTÍNEZ, I. ESCUÍN IBÁÑEZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Estatuto Profesional y Seguridad Social de los socios trabajadores en las sociedades laborales*, Laborum, 2023, pp. 49-50.

condicionadas por criterios laborales y de participación de los trabajadores en el capital social.

Dicha concepción híbrida se ve reforzada por lo dispuesto en el preámbulo de la Ley 44/2015, que sitúa el origen de este tipo de sociedades en las experiencias de autoempleo colectivo surgida en los años setenta y conecta su reconocimiento jurídico con el mandato constitucional de promover la participación de los trabajadores en la empresa y su acceso a la propiedad de los medios de producción (art. 129.2 CE). Asimismo, se subraya que las sociedades laborales se definen por sus fines y principios orientadores como entidades de la economía social, lo que justifica un tratamiento normativo específico dirigido a reforzar el control de la empresa por parte de los trabajadores, fomentar su implicación en la gestión y consolidar un modelo empresarial estable, participativo y no meramente coyuntural.

El régimen jurídico de las sociedades laborales no se agota en su normativa específica, sino que se ve necesariamente completado por el Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que los socios trabajadores ostentan una doble condición: la de socios y, simultáneamente, la de trabajadores por cuenta ajena de la propia sociedad quedando por ello sujetos a los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador dependiente⁷.

Esta configuración asimismo encuentra su reflejo en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (art. 136.2, letras *d* y *e*), donde se dispone la inclusión obligatoria en el Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena y asimilados a los socios trabajadores que cumplan los requisitos de participación en el capital social previstos en la Ley 44/2015 (art. 1.2.*b*), incluso cuando formen parte del órgano de administración y

por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección y no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.e).

Según lo dispuesto en este artículo estarían de manera obligatoria incluidos dentro del régimen especial de la Seguridad Social de los

⁷ Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, A. SELMA PENALVA, *Relaciones laborales y condiciones e trabajo en las entidades de economía social. Especial referencia a los últimos cambios normativos destinados a potenciar la incorporación de jóvenes trabajadores en las entidades de economía social*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2013, n. 368, p. 6.

trabajadores por cuenta propia o autónomos los socios trabajadores de sociedades laborales cuando su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y al de sus familiares por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con quienes convivan, alcance al menos la participación en el capital social del cincuenta por ciento. No obstante, quedarán excluidos de esta situación si acreditan que el control efectivo de la sociedad requiere de la participación de personas ajenas a su ámbito familiar. Con relación a dicho control se pronuncia el Tribunal Supremo poniendo de manifiesto que la titularidad de, al menos, el cincuenta por ciento del capital social determina por sí sola la existencia de control efectivo, configurándose como una presunción *iuris et de iure* que no admite prueba en contrario⁸.

En el ámbito del emprendimiento colectivo, las formas mercantiles propias de la economía social, tales como las cooperativas y especialmente las sociedades laborales, han demostrado una notable capacidad de resistencia ante escenarios de inestabilidad económica y tensiones estructurales del mercado de trabajo. Esta mayor solidez no responde a un mero dato coyuntural, sino a características jurídicas y organizativas específicas tales como que

estas fórmulas tienen como objetivo principal dotar de incidencia social –más allá de la generación de beneficios– su desenvolvimiento empresarial; desarrollan su actividad proporcionando bienes y servicios sin deslocalizarse habitualmente, y buscando soluciones innovadoras en el territorio en el que se asientan, generando empleo digno y de calidad para quienes las conforman; utilizando sus excedentes principalmente para fines sociales, o revertiendo una gran parte de los mismos a la propia sociedad; y están sometidas a una gestión responsable y transparente de acuerdo a los principios de democracia y gestión participativa entre otros⁹.

En este sentido las sociedades laborales, puede decirse, presentan ventajas determinantes en su constitución las cuales conviene analizar de manera independiente.

⁸ *Vid.* STS 313/2019, de 6 de febrero (rec. 758/2016).

⁹ M.S. FERNÁNDEZ SAHAGÚN, *El emprendimiento desde la economía social. la cara más social del derecho mercantil: el caso de las sociedades laborales*, en E. GARCÍA GARCÍA (ed.), [CUICIID 2018. Congreso universitario internacional sobre comunicación en la profesión y en la Universidad de hoy. Contenidos, investigación, innovación y docencia](#), Historia de los Sistemas Informativos, 2018, p. 242.

3. La sociedad laboral, un instrumento adecuado para el asociacionismo laboral

La economía social en España ha desempeñado un papel importante a lo largo de las distintas etapas de la evolución económica. En particular, en los periodos de crisis más difíciles, las entidades de economía social han actuado como una respuesta eficaz a las necesidades de la sociedad. En algunos casos, esto ha sido posible porque sus proyectos están fuertemente vinculados al territorio y han sabido mantener estructuras sólidas frente a los cambios económicos y, en otros, porque han representado una alternativa ante la quiebra de empresas, garantizando la continuidad de la actividad empresarial y el empleo¹⁰. Asimismo, los valores recogidos en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (art. 4), son principios orientadores de la actuación de este tipo de entidades que se traducen en el empleo que se genera en su seno, caracterizado por su estabilidad y calidad¹¹.

Por su parte,

la sociedad laboral es una fórmula de emprendimiento colectivo efectiva que, además de generar actividad económica y empleo, contribuye a la democratización de la economía, ofreciendo oportunidades de empleo y desarrollo profesional y personal.

Por sus principios configuradores, esto es, participación mayoritaria de las personas trabajadoras en el capital social, vinculación estable entre trabajo y propiedad y orientación hacia la estabilidad del empleo, constituye una fórmula eficaz para atraer y fidelizar talento mediante su conversión en socios trabajadores. Este rasgo diferencial no solamente refuerza el compromiso e implicación en el proyecto empresarial, sino que también favorece la consecución de intereses sociales a largo plazo y la retención del capital humano estratégico. En este contexto, esta forma jurídica de sociedad se revela como un modelo especialmente adecuado para la creación de empresas escalables, orientadas a la innovación y la tecnología, como por ejemplo las “startups” que compiten en entornos altamente dinámicos y necesitan captar y consolidar talento cualificado. Por ello, la sociedad laboral puede desempeñar un papel prioritario facilitando la

¹⁰ Vid. M. DÍAZ FONCEA, C. MARCUELLO SERVÓS, *Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación en el PIB*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 2010, n. 67, p. 25.

¹¹ Vid. F.M. FERRANDO GARCÍA, *Incentivos al empleo, por cuenta propia y ajena, a través de entidades de economía social*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2016, n. 6, p. 111.

implantación de iniciativas empresariales innovadoras y sostenibles que generen una situación de empleo estable¹².

De manera general puede afirmarse que

la sociedad laboral prioriza el objetivo del empleo estable y de calidad sobre la maximización de los beneficios y su distribución; da prioridad a las personas sobre el capital; promueve la participación de los socios y trabajadores en los órganos sociales; la gestión tiende a ser democrática al no haber grandes diferencias en el capital aportado por los socios, además la propia ley prohíbe que un socio detente más de la tercera parte del capital social; y es solidaria porque favorece la integración como socios de sus trabajadores¹³.

De manera concreta con relación a las ventajas que presenta la constitución de las sociedades laborales en España, pueden destacarse las siguientes que se exponen a continuación.

3.1. Beneficios fiscales

La propia Ley de Sociedades Laborales y Participadas trata de forma específica esta materia. Se dispone que las entidades mercantiles que ostenten la condición de sociedad laboral puedan acogerse a una bonificación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados del 99% de la cuota correspondiente. Dicho beneficio es aplicable por la adquisición, por cualquier título, «de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral» (art. 17). Se trata por tanto de un incentivo fiscal dirigido a fomentar la continuidad empresarial a través de fórmulas de economía social, que facilita los procesos de transformación o sucesión empresarial en favor de los propios trabajadores organizados bajo la forma jurídica de sociedad laboral.

Además de esta ventaja tributaria referida de manera expresa en la Ley, puede hacerse referencia a otra serie de beneficios fiscales. Así, la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, configura un beneficio fiscal específico para las sociedades laborales al permitir la

¹² Vid. R. IGLESIAS GARCÍA, *Sociedad Laboral: reflexiones*, en M. GARCÍA JIMÉNEZ, S. REYNA FERNÁNDEZ (coords.), *Sociedades laborales: 40 años de innovación social*, CIRIEC-España, 2025, p. 177.

¹³ G. FAJARDO GARCÍA, *La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características*, en G. FAJARDO GARCÍA (dir.), *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant lo Blanch, 2020, p. 601.

amortización libre de los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias adquiridos durante los cinco primeros años desde calificación laboral de la sociedad, siempre que estén afectos a la actividad que constituya el objeto social (art. 12.3.a).

En cuanto a la consideración de esta figura mercantil en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, «falta un tratamiento tributario que fomente la intervención de los trabajadores en el capital de estas sociedades»¹⁴, esto es, en el ámbito de este impuesto, los socios trabajadores tributarán por los rendimientos de trabajo o ganancias patrimoniales, y se aplicarán las reglas generales del impuesto como cualquier otro contribuyente, sin que la Ley establezca un tratamiento diferenciado por el solo hecho de ser socio trabajador de una sociedad laboral. Ahora bien, dicha normativa si bien no establece un régimen fiscal propio para estas empresas, si contempla determinados beneficios fiscales vinculados a situaciones concretas en las que pueden estar involucrados los socios trabajadores de la sociedad laboral. Así se declara exenta la prestación por desempleo percibida en la modalidad de pago único cuando se destina, entre otros supuestos, para el caso de que el contribuyente se hubiera integrado en la sociedad laboral cumpliendo con las condiciones establecidas por la normativa (art. 7.ñ). Por otra parte, la Ley incluye a las sociedades laborales dentro del elenco de entidades que pueden generar derecho a deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la misma (art. 68).

Dada la escasez de una normativa fiscal “*ad hoc*” para las sociedades laborales se pone de manifiesto en la doctrina la procedencia de una normativa reguladora de la tributación en el ámbito de las sociedades laborales, «considerando que, normalmente, se diseñan pensando en las sociedades de capital no laborales, con lo que en algunos aspectos puede penalizar a aquéllas»¹⁵.

3.2. Acceso a incentivos y medidas de fomento público

Las sociedades laborales pueden beneficiarse de subvenciones y

¹⁴ I. SUBERBIOLA GARBIZU, *Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas*, en *Lex Social*, 2017, n. 2, p. 125.

¹⁵ M.P. ALGUACIL MARÍ, *La necesaria reforma del tratamiento fiscal de las sociedades laborales* en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022, n. 153, p. 287.

programas específicos de apoyo al empleo y a la economía social. Tanto en la Administración General del Estado como las comunidades autónomas pueden desarrollarse convocatorias concretas destinadas a entidades de economía social, en las que las sociedades laborales son consideradas como sujetos prioritarios. Estas medidas se enmarcan dentro de estrategias más amplias de política económica y empleo que reconocen el papel de estas entidades en la generación de empleo de calidad y la cohesión social.

En el ámbito estatal destaca la [convocatoria de subvenciones a la promoción de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas](#), la cual viene regulada en la Orden TES/889/2024, de 19 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de los entes representativos de la economía social de ámbito estatal. En el ámbito de las sociedades laborales se establece una línea de ayuda concreta cuyo objeto es sufragar parcialmente los gastos de funcionamiento de, entre otros entes representativos de la economía social, de asociaciones de ámbito estatal de sociedades laborales (art. 1.2.b). Estas ayudas vienen justificadas según se indica en el cuerpo introductorio de esta normativa por el fomento de la economía social, como vía de generación de empleo, así como en el estímulo de iniciativas empresariales que tengan por objeto satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios mediante la constitución de entidades de economía social.

A nivel autonómico, recientemente también pueden apreciarse distintos programas de ayuda. A título ilustrativo, desde la Xunta de Galicia actualmente existen las [ayudas para el fomento del emprendimiento en economía social](#) cuyo objetivo es impulsar el emprendimiento dentro del ámbito de la economía social y ofrecer ayudas para fomentar la incorporación de personas como socias trabajadoras en las sociedades laborales. Otro ejemplo viene determinado por la subvención convocada por el Principado de Asturias ([subvención para la difusión de la economía social y el fomento del asociacionismo](#)) cuya finalidad viene determinada por el acceso a ayudas económicas destinadas a fortalecer el tejido asociativo de la economía social potenciando el conocimiento del autoempleo por parte de la sociedad.

3.3. La seguridad jurídica del asociacionismo laboral

Las empresas de Economía Social representan un modelo dinámico flexible para la promoción del desarrollo económico y la generación de

riqueza impulsor del progreso económico y social de las regiones, constituyendo un valioso instrumento favorecedor de las relaciones interpersonales en la sociedad¹⁶.

Desde esta premisa general, la sociedad laboral se inserta en el ámbito de la economía social como una figura que se articula técnicamente sobre la estructura propia de las sociedades de capital. Esta configuración resulta especialmente relevante cuando se analiza el régimen de responsabilidad de los socios trabajadores, elemento que constituye uno de los pilares de su seguridad jurídica en el tráfico mercantil.

En términos generales, podría pensarse que la unión de trabajadores permite fortalecer la consecución de objetivos comunes mediante fórmulas de organización colectiva. Desde este punto de vista, cabe señalarse que mediante determinadas estructuras jurídicas, como por ejemplo la comunidad de bienes, puede articularse un cierto grado de colaboración profesional entre trabajadores. Por tanto, si bien puede afirmarse que la unión de esfuerzos permite canalizar iniciativas económicas comunes, la consideración de la comunidad de bienes como una forma de asociacionismo laboral debe realizarse con ciertos matices.

Así, la comunidad de bienes se configura como una figura jurídica en la que los comuneros comparten la propiedad de un bien o derecho y lo utilizan expresamente para el ejercicio de una actividad económica. Desde esta perspectiva funcional, podría sostenerse que en este ámbito existe un cierto elemento de asociacionismo, en la medida en que varias personas se organizan para trabajar o desarrollar conjuntamente una determinada actividad profesional. Sin embargo, no puede afirmarse que la comunidad de bienes constituya una forma típica de asociacionismo laboral, especialmente si se compara con otras figuras jurídicas específicamente diseñadas para la cooperación entre trabajadores en el ámbito de la economía social, como es el caso de la sociedad laboral.

En efecto, mientras que la comunidad de bienes carece de personalidad jurídica, las sociedades laborales, se estructuran sobre la base de una sociedad de capital dotada de personalidad jurídica independiente lo cual adquiere especial relevancia desde el punto de vista de la responsabilidad de los socios trabajadores respondiendo éstos de las deudas sociales hasta el límite del capital aportado. Por ello, se considera que la limitación de responsabilidad de los socios en las sociedades de capital es uno de los principales incentivos para emprender proyectos empresariales arriesgados,

¹⁶ M. CUADRADO SERRÁN, A.M. CIRUELA LORENZO, *Las sociedades cooperativas y sociedades laborales como motor de desarrollo económico y social: análisis de su impacto socioeconómico en la región de Andalucía*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2014, n. 115, p. 66.

ya que se protege el patrimonio empresarial de los socios frente a las deudas que pueda contraer la sociedad en la que participan¹⁷.

Por contrario en la comunidad de bienes, los comuneros responden personalmente por las deudas recaídas en el ejercicio de su actividad profesional con todos sus bienes presentes y futuros. Así, desde la perspectiva de la seguridad jurídica en el tráfico mercantil, la limitación de responsabilidad propia de las sociedades laborales constituye, efectivamente, una ventaja evidente en el desarrollo de la actividad mercantil y para la protección patrimonial de los socios trabajadores.

Ahora bien, esto no significa que la configuración de la comunidad de bienes como entidad jurídica de trabajo colaborativo carezca de ciertos elementos que puedan resultar atractivos desde la óptica organizativa y de gestión de la actividad empresarial. En particular, frente a la estructura societaria de las sociedades laborales, sometidas en gran medida a las reglas propias de las sociedades de capital, la comunidad de bienes puede ofrecer una mayor simplicidad organizativa y una participación más directa de los comuneros en la gestión de la actividad económica. Dicho de otro modo, el carácter menos formalizado de esta figura puede facilitar formas más inmediatas de participación en la cogestión de los trabajadores en la empresa.

En este sentido, la participación de los socios trabajadores en el capital social de las sociedades laborales les confiere una serie de derechos societarios reconocidos en la normativa reguladora de este tipo de sociedades y en con carácter general en la Ley de Sociedades de Capital. Sin embargo, el reconocimiento de tales derechos dista de suponer una auténtica cogestión de la sociedad por parte de los socios trabajadores. En efecto, es el órgano de administración, al igual que ocurre en la sociedad de capital, al que de manera efectiva le corresponde la dirección y la gestión de la actividad empresarial. De esta forma se plantea la gestión empresarial como un inconveniente el desarrollo empresarial de las sociedades laborales.

¹⁷ Vid. M. ETCHART ORTIZ, *La limitación de responsabilidad del socio en las sociedades mercantiles de capital*, Tesis Doctoral, Universidad de Deusto, 2023, p. 58.

4. El papel de los socios trabajadores en la cogestión de las sociedades laborales

4.1. La gestión en la normativa y como un elemento que favorece la cohesión social

Como se ha hecho referencia, la constitución de una sociedad laboral plantea varias ventajas, no solamente las mencionadas expresamente en el apartado anterior, sino otras como la también referida al mantenimiento de la estabilidad en el empleo. No obstante, a pesar de las ventajas señaladas, algún autor apunta que el número de sociedades que finalmente solicitan la calificación como sociedad laboral es significativamente inferior al de aquellas que potencialmente podrían acceder a ella. En este sentido, se ha señalado que esta escasa solicitud puede explicarse, fundamentalmente, por dos factores: el limitado conocimiento existente sobre esta figura jurídica y la percepción de que los incentivos asociados a su calificación resultan insuficientes en comparación con otras fórmulas empresariales¹⁸.

Conforme a lo expuesto, es evidente que el asociacionismo laboral traducido en la constitución de una sociedad laboral puede ser ventajoso cuando los trabajadores suelen alinearse no solamente para el desarrollo de una determinada actividad profesional, sino también como partícipes del capital social de la empresa en el cual desempeñan su trabajo. En este punto adquiere relevancia la gestión o mejor dicho la cogestión de la sociedad por parte de los socios trabajadores, planteándose la hipótesis de si, de acuerdo con la normativa actual, existe en la realidad una verdadera cogestión de las sociedades laborales por parte de los socios trabajadores.

En este sentido en la Ley 44/2015 existen varias disposiciones normativas que inciden en la participación y gestión de los socios trabajadores dentro de la sociedad laboral. Si bien no existe un único artículo o capítulo que desarrolle este tema, hay varios preceptos que hacen referencia al papel que juegan los socios trabajadores en el ámbito de la propiedad, la toma de decisiones y el funcionamiento de la empresa.

Así, por un lado, está el ya mencionado art. 1 donde se articulan una serie de reglas referidas a la participación en el capital social por parte de los socios trabajadores implicando la posición central que éstos tienen en la propiedad de la sociedad. Por otra parte, el art. 6 regula el derecho de adquisición preferente de acciones o participaciones sociales buscándose

¹⁸ Vid. P. BEL DURÁN, G. LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, *Sociedades de responsabilidad limitada calificables y sociedades participadas: una aproximación a su cuantificación*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2018, n. 127, pp. 22-23.

aquí que sean siempre los trabajadores quienes mantengan el control de la empresa. También adquiere relevancia la regulación fijada en la DF 1ª donde se establecen las reglas de cotización bien como trabajador por cuenta ajena o como autónomo en el supuesto de que un socio trabajador cuente también con la condición de administrador de la empresa distinguiéndose si éstos poseen el control efectivo, directo o indirecto de la sociedad de acuerdo con las reglas establecidas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (art. 305).

No deben olvidarse las reglas que a este respecto se encuentran recogidas en la Ley de Sociedades de Capital, aplicable a este ámbito como derecho supletorio. Esto es, la normativa que afecta a la cogestión de las sociedades laborales por parte de los socios trabajadores no aparece desarrollada de forma exhaustiva en la Ley 44/2015, por lo que se complementa con lo establecido en el RDL 1/2010. Ahora bien, puede decirse que estas reglas al igual que ocurre con las establecidas en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas son normas de gestión indirecta de la sociedad debido a que no conlleva una implicación directa en la administración de la entidad por parte del socio trabajador. Entre otras se articulan el derecho de asistir y votar en las juntas generales de la sociedad (arts. 93 y 179) participando activamente en las decisiones que son competencia de la junta general y que afectan directamente a la gestión de la empresa, tales como, la aprobación de las cuentas anuales, el nombramiento y separación de los administradores, modificación de estatutos sociales o el aumento y la reducción del capital social (arts. 159 y 160).

Asimismo, los socios también pueden llevar a cabo una participación directa en la gestión de administración de la empresa ya que pueden ser nombrados administradores de la sociedad o integrantes del órgano de administración lo cual aquí sí supone una intervención directa en la gestión empresarial toda vez que el cargo de administrador de la sociedad implica la gestión y representación de la misma (art. 209).

Conforme lo expuesto, ciertamente existe una intención normativa de que los socios trabajadores sean no solamente partícipes en el capital social de la empresa sino también intervengan en la gestión de la misma. De este modo, desde la doctrina se pone de manifiesto que «esta figura societaria [...] se ha convertido en el instrumento jurídico más utilizado por los trabajadores para convertirse, además, de forma colectiva, en empresarios gestores de su propia empresa»¹⁹.

¹⁹ L. DIEZ ACIMAS, *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales y Participadas (Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre)*, en *Densto Estudios Cooperativos*, 2016, n. 8, p. 53.

Así, una participación en la gestión en el ámbito de las sociedades laborales por parte de los trabajadores no solamente afecta al funcionamiento interno de la empresa, sino que además tiene unas consecuencias sociales más amplias. Efectivamente, las sociedades laborales deberían favorecer la cohesión social ya que, dada la forma de organización de este tipo de sociedades, el hecho de que la mayoría del capital social pertenezca a los trabajadores de la empresa implica que éstos participen en la toma de decisiones y se sientan más implicados con el proyecto empresarial. Del mismo modo, el hecho de ser partícipes en el capital social y por tanto propietarios de la empresa implica que se produzca un reparto equilibrado de la riqueza entre los socios, evitándose que se concentre en pocos propietarios que no tengan la condición de trabajadores en la sociedad laboral.

Asimismo, el diseño de este tipo de sociedades suele priorizar el mantenimiento del empleo y la creación de puestos de trabajo estables contribuyéndose así a la reducción de la exclusión social. Además, su funcionamiento favorece el fortalecimiento de la comunidad, ya que muchas sociedades laborales surgen con el objetivo de mantener empresas en crisis o evitar cierres y deslocalizaciones. Gracias a ello, ayudan a preservar y reforzar la actividad económica en el entorno donde se ubican.

Prueba de lo expuesto se manifiesta en la literatura académica donde se ha examinado la contribución de la economía social, especialmente de las cooperativas y las sociedades laborales, a la cohesión social desde la perspectiva de la calidad del empleo. Los resultados obtenidos coinciden con otras investigaciones, tanto en el ámbito nacional como internacional, al evidenciar que las entidades de economía social desempeñan un papel clave como organizaciones empresariales de generar empleo de calidad²⁰.

Del mismo modo se hace referencia a que las empresas de economía social han demostrado ser una alternativa clave para el desarrollo local y la integración sociolaboral. Estas organizaciones cumplen un papel importante en la creación de empleo ligado a los territorios de procedencia de sus trabajadores. Asimismo, contribuyen a generar riqueza, fortalecen el tejido empresarial con empleos de calidad y favorecen la cohesión social y territorial ya que mantienen su actividad en el lugar donde se originan y no se trasladan a otros lugares²¹.

²⁰ Vid. R. SANTERO-SÁNCHEZ, R.B. CASTRO NÚÑEZ, *Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica 2013-2016. Análisis del caso de España*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2022, n. 142, p. 14.

²¹ Vid. A. MELIÁN NAVARRO, V. CAMPOS CLIMENT, *Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, 2010, n. 100, pp. 54 y 61.

4.2. El problema de la cogestión directa

Planteamiento general

Conforme al modelo previsto en el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, así como en la Ley de Sociedades Laborales y Participadas, la gestión ordinaria o diaria de la sociedad laboral no corresponde a los socios trabajadores sino al órgano de administración ya esté constituido en la forma de administrador único, varios administradores o consejo de administración según el caso. Efectivamente, la normativa prevé que las funciones del socio trabajador en la sociedad laboral, al igual que ocurre en las sociedades de capital, no se limitan a la gestión ordinaria propiamente dicha, sino que abarcan principalmente tareas de dirección estratégica, control y designación de los gestores.

De este modo, la administración de la sociedad se concentra en un reducido grupo de personas que son quienes efectivamente dirigen la actividad empresarial, ostentan su representación frente a terceros, adoptan las decisiones operativas y ejecutan la estrategia empresarial. Por su parte, los socios trabajadores desarrollan una gestión indirecta o mediata en la sociedad laboral haciéndolo a través de la junta general, pudiéndose decir que éstos no intervienen en las decisiones ordinarias de la empresa, pero sí determinan el marco en el que los administradores ejercen su función de gestión en la entidad mercantil.

Realizada esta exposición puede decirse que existen dos tipos de administración en la sociedad laboral: la primera sería la que se corresponde con la que se identifica con la de cualquier sociedad de capital conforme a lo expuesto en la normativa, esto es, una gestión societaria de carácter jurídico-formal en la cual intervienen la junta general de socios con unas funciones determinadas; y por otro lado una gestión empresarial o dirección de carácter operativo desde la cual se organiza la producción, se toman las decisiones comerciales, de contratación y se desarrolla la estrategia diaria de la sociedad. Sin perjuicio de la contratación de directivos o gerentes que desempeñen de manera externa dicha función, esta segunda forma de gestión corresponde a los administradores de la sociedad laboral, ocurriendo que en muchas entidades son los socios trabajadores quienes desempeñan el papel de administrador sin que esta situación derive de una atribución directa de la Ley.

La posición, por lo tanto, del socio trabajador dentro de la sociedad laboral, se corresponde con una figura de carácter híbrido entre la del

trabajador por cuenta ajena y el socio industrial²² siendo su papel en la empresa, en lo que respecta a cuestiones de gestión, similar a éste conforme a la regulación establecida en la Ley de Sociedades de Capital. Por tanto, la participación de la figura del socio trabajador en el ámbito de las sociedades laborales se configura en el sentido de que no comporta una confusión entre su condición de socio y su vínculo laboral, sino en la coexistencia de dos planos jurídicos diferenciados. Así, la pertenencia a la sociedad se articula a través de una relación de carácter asociativo, mientras que la prestación laboral propiamente dicha o de servicios a la entidad mercantil se inserta en el marco de una relación laboral dotada de sus propias notas definitorias, esto es, dependencia, ajenidad, voluntariedad y retribución.

Y efectivamente, la ausencia de una cogestión ordinaria o directa por parte del socio trabajador en la sociedad laboral refuerza las notas de dependencia y ajenidad ya que éste, a pesar de su implicación en la empresa mediante su participación en el capital social, está sujeto a las instrucciones y decisiones organizativas adoptadas por el correspondiente órgano de administración, lo cual le sitúa en una posición absolutamente equiparable a la de un trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios profesionales para una sociedad de capital.

Propuestas del Gobierno de España en materia de cogestión

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se ha impulsado la elaboración de un informe sobre Democracia en el Trabajo a una comisión de expertos el cual fue publicado a principios de este año 2026²³. Si bien este estudio no se centra en las sociedades laborales sino más bien en las sociedades de capital, se resalta la importancia de la cogestión mediante la participación de los trabajadores en la empresa.

Este trabajo pone de manifiesto el carácter limitado y meramente formal del acceso de las personas trabajadoras a la participación en la empresa, subrayando que dicho acceso es en gran medida superficial y carente de efectos vinculantes, especialmente en lo que respecta a las decisiones estratégicas. Así, el informe pone de relieve que en la mayoría de los países europeos existe un reconocimiento legal de participación de las personas trabajadoras en los consejos de administración y en la toma de

²² Vid. F. CAVAS MARTÍNEZ, A. SELMA PENALVA, *El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales*, en *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2011, n. 22, p. 5.

²³ COMISIÓN INTERNACIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO, *Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2026.

decisiones estratégicas en el ámbito del gobierno corporativo de las empresas, en el marco de modelos de cogestión. Frente a ello, España carece de un marco normativo general que garantice la participación de las personas trabajadoras en los órganos de administración de las empresas. Dicha circunstancia sitúa a España en una posición diferenciada con respecto a la mayoría de los países de la Unión Europea y de la OCDE, que cuentan con sistemas normativos más desarrollados en este ámbito²⁴.

Se pone de manifiesto que «ninguna investigación fiable ha demostrado que la cogestión ponga en peligro la productividad, los beneficios o las inversiones de las empresas; al contrario, los países de Europa Central y del Norte con cogestión dominan la economía mundial tanto en términos económicos (innovación y productividad) como sociales (bienestar social y cohesión social)»²⁵, de este modo el fortalecimiento de la participación de los trabajadores en la empresa, a través de la cogestión, se considera una herramienta eficaz para combatir la pobreza y la desigualdad, y constituye además un apoyo clave a las políticas redistributivas tradicionales²⁶.

La comisión analizó las distintas vías por las que una iniciativa legislativa que establezca la representación de las personas trabajadoras en los consejos de administración puede acercar a España a sus homólogos europeos, servir de impulso para la innovación, la productividad y la cohesión social, y aportar respuestas eficaces a los desafíos a los que España se enfrenta actualmente²⁷.

De manera concreta la comisión de expertos hace una serie de recomendaciones al Gobierno de España y sus interlocutores sociales con un enfoque estratégico «diseñado para transformar las empresas españolas en las más participativas e innovadoras organizaciones de Europa». Se proponen, entre otras cuestiones, umbrales mínimos en relación con la introducción de trabajadores en los consejos de administración de las empresas, los cuales estarían basados en el tamaño de la plantilla correspondiéndose éstos con los siguientes ratios:

para empresas con entre 50 y 1.000 empleados, un tercio de los puestos en el consejo se asignará a los representantes de las personas que trabajan; para empresas con más de 1.000 empleados, la mitad de los puestos.

Asimismo, se plantea en cuanto al acceso de las personas trabajadoras

²⁴ *Ibidem*, pp. 20-23.

²⁵ *Ibidem*, p. 110.

²⁶ *Ibidem*, p. 250.

²⁷ *Ibidem*, p. 24.

a la propiedad de la sociedad que,

en las empresas con entre 25 y 1.000 empleados, más del 2% de las acciones deben ser propiedad y/o estar gestionadas por quienes trabajan [...]; en las empresas con más de 1.000 empleados, más del 10% de las acciones deben ser propiedad y/o estar gestionadas por los trabajadores²⁸.

El planteamiento expuesto favorecería, sin duda, la cogestión de las entidades empresariales, no obstante se suscita algún interrogante que resulta necesario abordar. Destaca la cuestión relativa a qué sucede cuando el trabajador adquiere la condición de socio de la empresa y posteriormente abandona la misma, ya sea de forma voluntaria o como consecuencia de un despido, surgiendo la cuestión acerca de qué ocurre con su condición de socio dentro de la entidad mercantil.

Desde la perspectiva de la legislación societaria, en particular de la Ley de Sociedades de Capital, se contemplan distintos supuestos tasados en los que procede la pérdida de la condición de socio, tales como la transmisión de participaciones sociales o acciones, la separación o exclusión de socios o la disolución y liquidación de la sociedad. En este contexto, parece oportuno establecer una regulación normativa específica que, al tiempo que exija de forma imperativa que el trabajador ostente la condición de socio, prevea que la extinción de la relación laboral, con independencia de su causa, conlleve necesariamente la pérdida de dicha condición.

5. Conclusiones

A la vista del planteamiento normativo explicado, cabe ahora dar respuesta a la hipótesis planteada anteriormente, esto es, si de acuerdo con lo expuesto en este artículo realmente existe una verdadera cogestión de las sociedades laborales por parte de los socios trabajadores.

A pesar de que las sociedades laborales se caracterizan por la participación de los trabajadores en la propiedad del capital social y en determinados procesos de toma de decisiones interviniendo a través de la junta general, la normativa vigente no establece un modelo de una verdadera cogestión directa de la empresa por parte de los socios trabajadores. En efecto, aunque la Ley de Sociedades Laborales y Participadas promueva la implicación de los trabajadores en la estructura societaria, el régimen jurídico aplicable en materia de organización y

²⁸ *Ibidem*, p. 38.

funcionamiento ordinario de este tipo de sociedades se completa con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital que atribuye la gestión y representación societaria a las personas que ostenten la administración de la empresa quienes desempeñan el papel de verdaderos gestores ordinarios de la entidad mercantil.

En consecuencia, la intervención del socio trabajador se articula principalmente a través de derechos políticos en el ámbito de la junta general y de control del órgano de administración sin que ello suponga una atribución generalizada de funciones de gestión ordinaria o dirección diaria de la empresa. Desde esta perspectiva, puede afirmarse que el modelo de sociedad laboral fomenta formas de participación empresarial reforzada, pero no promueve un sistema de cogestión directa de la actividad empresarial por parte del conjunto de los socios trabajadores.

En este contexto, y con el objeto de reforzar el carácter participativo de los socios trabajadores en el ámbito de la gestión de las sociedades laborales, pueden plantearse diversas propuestas orientadas a profundizar la implicación de éstos en la gobernanza de la empresa lo cual podría contribuir al fortalecimiento de la cohesión social. De este modo, una mayor participación de los trabajadores en las decisiones empresariales de la empresa donde no solamente desempeñan su actividad laboral sino que también ostentan parte en la propiedad de la misma favorecería modelos organizativos más inclusivos y reforzaría el compromiso de los trabajadores con el proyecto empresarial, consolidando así el papel de estas entidades como instrumentos propios de la economía social.

En primer lugar, podría introducirse en la normativa mecanismos de representación obligatoria de socios trabajadores. Esta primera propuesta consistiría en reforzar la participación de éstos en la gestión de la empresa mediante la introducción de cuotas mínimas de representación, ya sea mediante mayoría o una determinada proporción, en el órgano de administración de la entidad mercantil, garantizándose que siempre la mayoría de los miembros de dicho órgano corresponda a socios trabajadores. Esta medida permitiría acercar la dirección efectiva de la empresa a quienes efectivamente participan en la actividad productiva de la misma.

Una segunda propuesta consistiría en la incorporación de mecanismos institucionalizados de cogestión como por ejemplo órganos internos de participación o comités de socios trabajadores, con funciones de carácter consultivo y vinculante en materias relevantes para la gestión empresarial tales como la planificación estratégica, políticas de empleo o decisiones de especial trascendencia económica. Esta medida permitiría reforzar una gobernanza de carácter participativo dentro de la empresa.

Por último, una tercera línea de reforma podría estar orientada a profundizar en la dimensión democrática de las sociedades laborales, aproximando su funcionamiento a modelos de mayor participación de los socios trabajadores en determinadas decisiones relevantes de la empresa. En este sentido, podría valorarse la introducción de mecanismos mediante los cuales, en determinadas cuestiones de especial trascendencia para la actividad empresarial y en supuestos muy concretos establecidos en la normativa, se requiera de forma inexcusable la aprobación por la mayoría de los trabajadores. Este aspecto permitiría reforzar la participación efectiva de quienes contribuyen de manera directa en la actividad productiva de la empresa garantizando que determinadas decisiones estratégicas cuenten con el respaldo de los socios trabajadores, sin alterar por ello el esquema general de gestión societaria atribuido al órgano de administración.

Como cierre a este trabajo, puede afirmarse que el modelo de sociedad laboral establecido actualmente en la normativa, aun sin configurar un verdadero sistema de cogestión directa constituye un instrumento adecuado para promover la cohesión social a través de la participación de los socios trabajadores en el capital social de la empresa. Sin embargo, el fortalecimiento de los mecanismos de intervención de los socios trabajadores en la gestión ordinaria de la entidad mercantil podría favorecer una mayor implicación de éstos en la empresa y reforzar su participación en los procesos de decisión empresarial.

6. Bibliografía

- ALGUACIL MARÍ M.P. (2022), *La necesaria reforma del tratamiento fiscal de las sociedades laborales* en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, n. 153](#), pp. 271-289
- BEL DURÁN P., LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS G. (2018), *Sociedades de responsabilidad limitada calificables y sociedades participadas: una aproximación a su cuantificación*, en [Revista de Estudios Cooperativos, n. 127](#), pp. 9-25
- CAMPO RUÍZ J.M., GARCÍA CALAVIA M.A. (2020), *Empresas autogestionadas, participadas y empleo. CTA y Sociedades Laborales*, en R. CHAVES ÁVILA, I.G. FAJARDO GARCÍA, J.L. MANZÓN CAMPOS (dirs.), *Manual de economía social*, Tirant lo Blanch
- CAVAS MARTÍNEZ F. (2023), *Aspectos jurídico-laborales de la relación del socio trabajador profesional con la sociedad laboral profesional*, en F. CAVAS MARTÍNEZ, I. ESCUÍN IBÁÑEZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [Estatuto Profesional y Seguridad Social de los socios trabajadores en las sociedades laborales](#), Laborum

- CAVAS MARTÍNEZ F., SELMA PENALVA A. (2011), *El estatuto jurídico-profesional de los socios trabajadores en la proyectada reforma de las sociedades laborales*, en *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, n. 22, pp. 1-35
- CAVAS MARTÍNEZ F., SELMA PENALVA A. (2013), *Relaciones laborales y condiciones de trabajo en las entidades de economía social. Especial referencia a los últimos cambios normativos destinados a potenciar la incorporación de jóvenes trabajadores en las entidades de economía social*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 368, pp. 1-32
- COMISIÓN INTERNACIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS DE ALTO NIVEL SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO (2026), *Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- CUADRADO SERRÁN M., CIRUELA LORENZO A.M. (2014), *Las sociedades cooperativas y sociedades laborales como motor de desarrollo económico y social: análisis de su impacto socioeconómico en la región de Andalucía*, en *Revista de Estudios Cooperativos*, n. 115, pp. 57-100
- DE MELO CABRAL R. (2012), *El derecho de los trabajadores a la participación en la empresa. (Un estudio bajo la perspectiva de la reorganización del Derecho del Trabajo)*, Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca
- DÍAZ FONCEA M., MARCUELLO SERVÓS C. (2010), *Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación en el PIB*, en *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n. 67, pp. 23-44
- DÍEZ ACIMAS L. (2016), *Régimen jurídico de las Sociedades Laborales y Participadas (Análisis de la Ley 44/2015, de 14 de octubre)*, en *Deusto Estudios Cooperativos*, n. 8, pp. 51-96
- ETCHART ORTIZ M. (2023), *La limitación de responsabilidad del socio en las sociedades mercantiles de capital*, Tesis Doctoral, Universidad de Deusto
- FAJARDO GARCÍA G. (2020), *La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características*, en G. FAJARDO GARCÍA (dir.), *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, Tirant lo Blanch
- FERNÁNDEZ SAHAGÚN M.S. (2018), *El emprendimiento desde la economía social. la cara más social del derecho mercantil: el caso de las sociedades laborales*, en E. GARCÍA GARCÍA (ed.), *CUICIID 2018. Congreso universitario internacional sobre comunicación en la profesión y en la Universidad de hoy. Contenidos, investigación, innovación y docencia*, Historia de los Sistemas Informativos
- FERRANDO GARCÍA F.M. (2016), *Incentivos al empleo, por cuenta propia y ajena, a través de entidades de economía social*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 6, pp. 109-134
- GARCÍA NINET J.I. (2014), *Cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y fomento del cooperativismo*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 37, pp. 28-54

- GARCÍA RUIZ E. (2017), *[El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales](#)*, en *[Revista de Estudios Cooperativos](#)*, n. 123, pp. 64-93
- IGLESIAS GARCÍA R. (2025), *Sociedad Laboral: reflexiones*, en M. GARCÍA JIMÉNEZ, S. REYNA FERNÁNDEZ (coords.), *[Sociedades laborales: 40 años de innovación social](#)*, CIRIEC-España
- MELIÁN NAVARRO A., CAMPOS CLIMENT V. (2010), *[Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis](#)*, en *[Revista de Estudios Cooperativos](#)*, n. 100, pp. 43-67
- SANTERO-SÁNCHEZ R., CASTRO NÚÑEZ R.B. (2022), *[Calidad del empleo creado en las cooperativas y sociedades laborales en la recuperación económica 2013-2016. Análisis del caso de España](#)*, en *[Revista de Estudios Cooperativos](#)*, n. 142, pp. 1-17
- SERRANO CHAMORRO M.E. (2024), *Tendencias, retos y oportunidades de la economía social*, Tirant lo Blanch
- SUBERBIOLA GARBIZU I. (2017), *[Beneficios fiscales de las sociedades laborales en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas](#)*, en *[Lex Social](#)*, n. 2, pp. 103-129

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

