

Estudio sobre la necesaria reforma del tratamiento fiscal de las sociedades laborales

María Pilar Alguacil Marí
Catedrática de Derecho Financiero y Tributario
Universidad de Valencia
alguacil@uv.es

Los objetivos de este estudio son:

En primer lugar, realizar un análisis de la situación fiscal actual de las sociedades laborales, y ponerlo en relación con su régimen jurídico. Se requiere un contraste con el régimen jurídico y fiscal de las sociedades no laborales, para determinar el plus de interés social que aportan las sociedades laborales. Se revisará la literatura existente, tanto en materia fiscal como de la situación actual del sector y de las características que actualmente presenta.

En segundo lugar, diseñar un régimen de incentivos fiscales propuestos, que constituya un tratamiento coherente y adecuado para ayudar a las sociedades laborales en el cumplimiento de los objetivos que les son propios y que resultan de interés general, tanto estatal como comunitario

1. Análisis de la situación fiscal de las sociedades laborales.

1.1. Situación actual:

En relación con la tributación de las sociedades laborales, la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante, LSLP), dictada al amparo del mandato contenido en la Ley 5/2011, de Economía social, modificó tanto el régimen jurídico de las Sociedades laborales, como su tratamiento fiscal. Tratamiento que en la mencionada ley, se reduce a lo dispuesto en su art. 17, que tiene el siguiente tenor:

Por otra parte, la ley 27/2014, reguladora del Impuesto sobre Sociedades, menciona a las sociedades laborales en su art. 12. 3, a), al regular uno de los supuestos de aplicación de la libertad de amortización en el régimen general del impuesto:

“3. No obstante, podrán amortizarse libremente: a) Los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las sociedades anónimas laborales y de las sociedades limitadas laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales. (...)”

Y con esto terminarían todas las especialidades de las sociedades laborales como tales. Estas Entidades estarían sometidas al régimen general en el Impuesto sobre Sociedades (con la especialidad de la libertad de amortización), en el Impuesto sobre el Valor Añadido, en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos jurídicos documentados (en adelante, ITPAJD), con la excepción antes reseñada, y a los impuestos y tributos locales.

En relación con los socios, en el Impuesto sobre la Renta de las personas físicas, su ley reguladora, en su art. 7, contempla un supuesto de renta exenta que prevé específicamente a las sociedades laborales:

“n) Las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en la citada norma.

Esta exención estará condicionada al mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años, en el supuesto de que el contribuyente se hubiera integrado en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado o hubiera realizado una aportación al capital social de una entidad mercantil, o al mantenimiento, durante idéntico plazo, de la actividad, en el caso del trabajador autónomo. (...)”

Sin que se refiera específicamente a las sociedades laborales, sí que se contempla la exención en este impuesto para la entrega de acciones a los trabajadores por parte de la empresa, en el art. 42.3 de la ley:

“3. Estarán exentos los siguientes rendimientos del trabajo en especie: f) En los términos que reglamentariamente se establezcan, la entrega a los trabajadores en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, siempre que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupos de empresa.”

Esta exención ha sido desarrollada por el art. 43 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (en adelante, RIRPF), modificado por el art. 1.13 del Real Decreto 633/2015, de 10 de julio.

El texto del precepto es el siguiente:

«Artículo 43. Entrega de acciones a trabajadores.

1. Estarán exentos los rendimientos del trabajo en especie previstos en el artículo 42.3.f) de la Ley del Impuesto correspondientes a la entrega de acciones o participaciones a los trabajadores en activo en los siguientes supuestos:

1.º La entrega de acciones o participaciones de una sociedad a sus trabajadores.

2.º Asimismo, en el caso de los grupos de sociedades en los que concurran las circunstancias previstas en el artículo 42 del Código de Comercio, la entrega de acciones o participaciones de una sociedad del grupo a los trabajadores, contribuyentes por este Impuesto, de las sociedades que formen parte del mismo subgrupo. Cuando se trate de acciones o participaciones de la sociedad dominante del grupo, la entrega a los trabajadores, contribuyentes por este Impuesto, de las sociedades que formen parte del grupo.

En los dos casos anteriores, la entrega podrá efectuarse tanto por la propia sociedad a la que preste sus servicios el trabajador, como por otra sociedad perteneciente al grupo o por el ente público, sociedad estatal o administración pública titular de las acciones.

2. La aplicación de lo previsto en el apartado anterior exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1.º Que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa y contribuya a la participación de estos en la empresa. En el caso de grupos o subgrupos de sociedades, el citado requisito deberá cumplirse en la sociedad a la que preste servicios el trabajador al que le entreguen las acciones.

No obstante, no se entenderá incumplido este requisito cuando para recibir las acciones o participaciones se exija a los trabajadores una antigüedad mínima, que deberá ser la misma para todos ellos, o que sean contribuyentes por este Impuesto.

2.º Que cada uno de los trabajadores, conjuntamente con sus cónyuges o familiares hasta el segundo grado, no tengan una participación, directa o indirecta, en la sociedad en la que prestan sus servicios o en cualquier otra del grupo, superior al 5 por ciento.

3.º Que los títulos se mantengan, al menos, durante tres años.

El incumplimiento del plazo a que se refiere el número 3.º anterior motivará la obligación de presentar una autoliquidación complementaria, con los correspondientes intereses de demora, en el plazo que medie entre la fecha en que se incumpla el requisito y la finalización del plazo reglamentario de declaración correspondiente al período impositivo en que se produzca dicho incumplimiento.»

Esta parca previsión contrasta con la abundancia de sistemas de incentivo de la entrega de acciones y participaciones a los trabajadores, así como de los mecanismos de participación en los resultados de la empresa, existentes en otros

países de nuestro entorno y en particular, en los países de la UE (véase Lowitzsch, Hashi, Woodward; Alguacil, 2007, pág. 107 y ss).

Por otra parte, este régimen no se acomoda a la realidad de las sociedades laborales, principalmente, en los requisitos exigidos para su aplicación:

En primer lugar, el requisito de que la oferta se realice a todos los trabajadores de la empresa, o a todos con la misma antigüedad resulta lógico en la mayoría de empresas capitalistas, pero en el caso de las sociedades laborales, sólo tiene sentido realizar una política de entrega de acciones a los trabajadores que deseen permanecer en la empresa como socios de la “clase laboral”, con lo que podría resultar conveniente que algunas sociedades laborales limitaran esta entrega a los trabajadores indefinidos, sin que esto fuera inconveniente para que otras lo extendieran también a los temporales. Sin embargo, el requisito debería ser modificado para poder incluir el carácter indefinido, junto con la antigüedad, como criterio diferenciador.

En segundo lugar, en relación con los límites a la participación en el capital social del 5% por parte del trabajador o sus familiares, dado que en pequeñas sociedades laborales este límite se verá sobrepasado con cierta facilidad. Lo lógico sería ligarlo a los límites existentes ya en el art. 1 de la ley de sociedades laborales: que no sobrepasen el 30% del capital social.

En tercer lugar, el período de mantenimiento de la propiedad de los títulos, previsto en 3 años, resulta insuficiente en el caso de las sociedades laborales, en las que debería ligarse a la permanencia en la condición de trabajador de la sociedad, para poder ser socio de la “clase laboral”.

Tenemos, por otra parte, una deducción en la cuota del IRPF del 30%¹ (art. 68 LIRPF), la “Deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación” para la suscripción de acciones en empresas de nueva creación, que sin embargo, no puede calificarse de medida tendente a facilitar el acceso de los trabajadores al capital de la empresa (a pesar de que la inversión pueda realizarse en sociedades laborales), sino que está destinada a incentivar las inversiones temporales, de los conocidos como “business angels”: inversores de capital (y eventualmente, de «know-how¹⁷⁵) en empresas pequeñas y de nueva creación, que abandonen su inversión cuando la sociedad pueda autofinanciarse. Así, por un lado, se prevé un período de permanencia en el capital no superior a 12 años; por otro, se limitan la cifra de negocios de la entidad, y el porcentaje de participación en la misma. Requisitos todos ellos que no tienen sentido en un sistema de financiación de la empresa por sus trabajadores.

1.2. Evolución reciente del régimen fiscal de las sociedades laborales

¹ Con efectos desde 1 de enero de 2018, modificado por el art. 66 de la Ley 6/2018, de 3 de julio. Con anterioridad, era el 20%.

En relación con la regulación inmediatamente anterior, contenida en la ley 4/1997, varios autores habíamos puesto ya de manifiesto la práctica inexistencia de un régimen de incentivos fiscales a las sociedades laborales, a pesar de que en dicho texto legal se establecía asimismo, como en la actual, un capítulo, el II, con el título «Beneficios fiscales», que en aquel texto englobaba tres artículos, pero en que se establecía un régimen que resultaba obsoleto e insuficiente.

Pues bien, la LSLP, en su artículo 17, no sólo no lo ha ampliado, sino que solo ha conservado uno de los beneficios que allí se contemplaban: la bonificación del 99% en TPO de la adquisición de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral. Si bien, ha rebajado los requisitos para poder disfrutar del mismo, que habían sido calificados de desproporcionados por la doctrina citada más arriba.

Exponemos dos tablas donde se muestran los cambios reseñados.

Art. 19	Beneficio fiscal	Virtualidad real	Ley 44/2015
A)	Exención en <u>operaciones societarias</u> de: 1. constitución y aumento de capital 2. la transformación de sociedades anónimas laborales ya existentes en sociedades laborales de responsabilidad limitada, 3. la adaptación de las sociedades anónimas laborales ya existentes a los preceptos de esta Ley	1. Todas las sociedades exentas RDL 13/2010 2. La transformación no es HI del Impuesto desde ley 29/1991, por lo tanto no sujetas 3. La adaptación no es HI de OS, sino de AJD (allí no se prevé exención).	Desaparece
B)	Bonificación del 99 % TPO, por la adquisición de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.	Normalmente, será un supuesto sometido a IVA (si quien entrega es empresa), y exento en virtud del art. 7 LIVA. En estos casos, sólo se aplicará: - en el caso de la transmisión de inmuebles . - Adquisiciones a través de los trabajadores de la empresa	Se mantiene en sus mismos términos en el art. 17 LSLP
C)	Bonificación del 99 % de <u>cuota gradual AJD</u> por la transformación 1. de otra sociedad en sociedad anónima laboral o sociedad limitada laboral 2. o entre éstas.	1. Técnicamente no es transformación, sino modificación de Estatutos, y por tanto, sí se aplica AJD, con lo que la bonificación es relevante , 2. Se trata de una transformación exenta el OS y en AJD, no existe beneficio	Desaparece

D)	Bonificación del 99 % de las cuotas que se devenguen por la modalidad gradual de <u>actos jurídicos documentados</u> , por las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.	Los préstamos realizados por particulares están sujetos pero exentos de TPO, y no sujetos a AJD. Los realizados por empresarios están sujetos pero exentos a IVA. En AJD sólo están sujetos los inscribibles: hipotecas . En estos casos, la bonificación es relevante, pero actualmente el SP es el prestamista .	Desaparece
----	---	--	------------

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla podemos contemplar, en primer lugar, en qué medida los beneficios fiscales que contenía la ley 4/1997 tenían un impacto real o no. En efecto, la mayoría de la doctrina que había analizado el régimen fiscal establecido en dicho texto legal había indicado la **falta de virtualidad real** de la mayoría de los denominados “beneficios fiscales”, bien porque se articulaban en tributos que no eran de aplicación al hecho, o bien porque el beneficio se aplicaba a todas las sociedades, laborales o no. Así ocurría, por ejemplo, con las exenciones previstas en la modalidad “Operaciones societarias” del ITPAJD: la constitución y aumento de capital son operaciones exentas en todo caso, a partir de la entrada en vigor del Decreto Ley 13/2010, y la transformación no está sujeta al impuesto desde la ley 29/1991. Por último, la adaptación de Estatutos no es un hecho imponible de Operaciones societarias, sino, en su caso, de la modalidad Actos jurídicos Documentados, donde no se prevé ningún beneficio.

Algo parecido ocurría con las bonificaciones en Actos Jurídicos Documentados (en adelante, AJD): por un lado, la transformación de una sociedad no laboral en laboral, técnicamente no es transformación, sino adaptación de Estatutos, con lo que se aplicaba esta modalidad de impuesto y por lo tanto, la bonificación tenía un impacto real. Por el contrario, la transformación de una sociedad anónima laboral en limitada laboral, y viceversa, sí es técnicamente una transformación y rige la exención en Operaciones societarias y en Actos Jurídicos Documentados, con lo que esta disposición era irrelevante.

Por último, la bonificación en esta última modalidad para los préstamos resultaba inaplicable en general porque los préstamos están exentos, salvo los hipotecarios, que sí se graban por contener un acto inscribible, con lo que la desaparición de esta bonificación podría repercutir negativamente en las sociedades laborales. Sin embargo, la modificación en el Texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, llevada a cabo por el Real Decreto-ley 17/2018, de 8 de noviembre, que establece, en su art. 29, que “Cuando se trate de escrituras de préstamo con garantía hipotecaria, se

considerará sujeto pasivo al prestamista». Por lo tanto, tras dicha modificación, la eliminación de este supuesto de bonificación en la ley 44/2015 resulta indiferente a las sociedades laborales. Por lo tanto, con la modificación llevada a cabo con la nueva ley, y en relación con el contenido de los beneficios fiscales de las sociedades laborales, podríamos concluir:

Se ha perdido la bonificación en AJD prevista para la transformación de sociedad no laboral en laboral, salvo que se interprete que es una auténtica transformación y no una adaptación de Estatutos, ya que en el primero de los casos se trataría de un supuesto exento.

Por otro lado, sólo se ha mantenido la bonificación en la modalidad “Transmisiones patrimoniales onerosas” para el caso de adquisiciones de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral. Dado que, como ha sido señalado en numerosas ocasiones, ésta será normalmente una operación sometida al Impuesto sobre el Valor Añadido, ya que el transmitente es una empresa, y los bienes forman parte del patrimonio afecto a la actividad empresarial, la bonificación sólo se aplicará a la transmisión de bienes inmuebles.

Resulta evidente, para toda la doctrina que ha analizado la cuestión, que el régimen de “beneficios fiscales” de las sociedades laborales previsto en la ley 4/1997 no sólo no suponía un propiamente un régimen (DE LA PEÑA), y por ello, menos aún un régimen destinado a incentivar la función social cumplida por este tipo de sociedades (DE LA PEÑA VELASCO, CALVO VERGEZ, LOZANO SERRANO, GOMEZ CALERO, DE LA HUCHA CELADOR). De hecho, a duras penas puede decirse que hubiera beneficios fiscales, y se ha llegado a hablar de la “vacuidad” del régimen (LOZANO SERRANO). Pero sobre todo, ni los pretendidos beneficios ni los requisitos fiscales exigidos para disfrutar de los mismos eran adecuados para garantizar algún fin constitucional o de interés general que los fundamentaran. Y en particular, los requisitos tampoco eran proporcionados a los beneficios fiscales supuestamente establecidos, que eran prácticamente inaplicables. En ese sentido, como se ha indicado (VALPUESTA/BARBERENA, pág. 207; CALVO ORTEGA, 2005), la ley 4/1997 constituyó una decepción, ya que ésta se limitó a enunciar una serie de beneficios en un único impuesto, el ITPAJD.

Si todo esto podía decirse del régimen de la ley 4/1997, la misma valoración es prácticamente trasladable a lo dispuesto en la actualmente vigente ley 44/2015, cuya única virtualidad ha sido “limpiar” el texto de la ley de beneficios inexistentes y/o obsoletos (eliminando alguno que sí tenía efectos) y rebajar el nivel de exigencia en los requisitos para disfrutarlos. Tanto uno como otro texto normativo parecen carecer de algún objetivo lógico en torno a la creación o funcionamiento de estas sociedades, y que dote de coherencia y sentido el régimen.

En otro orden de cosas, como indicábamos, se han reducido las exigencias requeridas para la aplicación de los beneficios fiscales (en la actualidad, debe hablarse en singular), al exigir, prácticamente, que se cumpla la normativa reguladora de las sociedades laborales en lo relativo a la participación en el capital

de socios de la clase laboral y aportaciones a la Reserva Especial. Se elimina, por tanto, la exigencia de que se destine a la misma un 25% del beneficio del ejercicio, exigencia que había sido calificada repetidamente de desorbitada por la doctrina que se había acercado al tema.

Tabla 2: Requisitos para disfrutar de los beneficios fiscales

	Ley 4/1997	Ley 44/2015
	Art. 20: A) Tener la calificación de «Sociedad Laboral». B) Destinar al Fondo Especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25 por 100 de los beneficios líquidos.	Art. 17: Condición de “sociedad calificada de laboral”, que remite al art. 1. Art. 15: Pérdida de la calificación: no dotación o aplicación indebida de la Reserva especial (art. 14).
Tener la calificación de laboral	Art. 1. a) La mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores indefinidos	Art. 1. a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores indefinidos.
		b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social.
	b) El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por ciento del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores	c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.
Reserva Especial	Dotación del 25% de los beneficios líquidos.	Dotación: 10% hasta doble cifra Capital Social
		Aplicación: - Compensación de pérdidas (si no hay otras reservas) - Adquisición participaciones para acceso condición de socios de sus trabajadores

Fuente: Elaboración propia.

Así, en la regulación actual, sólo se exige que se posea la cualidad de “sociedad laboral”; pero para poder gozar de la misma se deben cumplir los requisitos del art. 1 y no haber incurrido en causa de pérdida de la calificación de las contempladas en el art. 15, consistentes, básicamente, en el cumplimiento de dicho artículo y la realización de la dotación a la Reserva especial prevista en el art. 14 de la ley.

Por lo tanto, con esta regulación se igualan los requisitos para disfrutar de dicha bonificación y de la libertad de amortización, que se anuda también a la calificación de laboral de la sociedad.

En conjunto, podríamos decir que la situación, en relación con los requisitos para acceder al tratamiento fiscal, ha mejorado conceptualmente, porque se conectan con la calificación de laboral de la sociedad, sin incorporar cargas adicionales, como lo era la dotación de un 25% de los beneficios del ejercicio a la

Reserva especial. Además, también parece más equilibrado, en la medida en que el magro impacto que dichos “beneficios” tenían en la sociedad laboral no justificaba una medida tan gravosa, y a la vez, tan incongruente, puesto que no se sabía para qué servía, exactamente dicha Reserva, y desde luego, su dotación no justificaba ningún beneficio fiscal.

No sólo por ello debemos congratularnos de la pérdida de este requisito, sino también porque el mismo suponía una condición adicional a la propia de la calificación de laboral de la sociedad, cuya concurrencia se podía constatar sólo una vez terminado el ejercicio, mucho después de que se produjera el hecho imponible del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas. Solo hubiera tenido sentido para la libertad de amortización en el Impuesto sobre Sociedades, a la que sin embargo, no se aplicaba, puesto que no estaba regulada en la ley 4/1997 (LOZANO, pág. 38, ALGUACIL, 2007, pág. 123).

Entramos seguidamente en el análisis de estos aspectos.

1.3. Las características del régimen jurídico de las sociedades laborales que lo diferencian del resto de sociedades mercantiles.

En efecto, para fundamentar la necesidad de un tratamiento diferente para las sociedades laborales, se hace necesario señalar los rasgos diferenciadores de esta figura societaria respecto del resto de sociedades de capital.

La diferencia fundamental de esta sociedad estriba en que los trabajadores poseen el control de la empresa, tanto financiero como de gestión, siendo, precisamente, una fórmula social diseñada para la participación de los trabajadores en la empresa.

En efecto, en su art. 1.2 se limita la calificación de sociedad laboral a aquella en la que se cumpla las siguientes circunstancias:

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

Esto es, la mayoría del capital social está en manos de los trabajadores, y a su vez la mayoría del trabajo generado por la sociedad se realiza por los socios.

Hay varios rasgos secundarios, derivados de esta característica principal, que nos parece oportuno destacar:

En primer lugar, aunque no se establece una total democracia de gestión, como en el caso de las cooperativas, no existiendo el principio “una persona, un voto”, sí se limitan de forma muy significativa las posibilidades reales de control por parte de alguno/s de los socios, al establecer (art. 1.2.b) un límite a la capacidad de cada socio de adquirir la propiedad de capital social a un tercio del mismo.

En segundo lugar, se establece un mecanismo financiero específico para conseguir que los beneficios de la empresa se destinen, en cierta medida, al objetivo de que la mayor parte posible de los trabajadores tengan acceso al capital de la empresa: la creación de una “Reserva especial” cuyo objetivo es doble: financiero, para poder enjugar pérdidas, y de adquisición de sus propias acciones y/o participaciones, con el objeto de transmitir las a los candidatos a adquirir la condición de socios. En efecto, el art. 14 establece la obligación de constituir tal reserva, que se dotará con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que alcance al menos una cifra superior al doble del capital social, y que solo podrá destinarse por la sociedad laboral a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin, y/o a la adquisición de sus propias acciones o participaciones sociales, que deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido. Esta regulación es coherente con la regulación realizada en el art. 12 para la compra de dichas participaciones por la sociedad, con destino a sus trabajadores.

Debe tenerse en cuenta, por otro lado, que tanto la falta de cumplimiento de los límites del art. 1 como la falta de dotación a esta reserva, son causa de pérdida de la condición de sociedad laboral, como indica el art. 15.1 de su ley reguladora.

En tercer lugar, para permitir que se mantenga el control de la sociedad por sus socios trabajadores, la ley contempla dos clases de participaciones en el capital: la “clase laboral”, y la “clase general”, que van ligadas a la condición o no de trabajador del socio que las ostenta. Esta afectación del capital al trabajo acarrea un elaborado régimen para la transmisión de las participaciones en el capital social, incluyendo normas de valoración, derechos de adquisición preferente, jubilación del socio, etc (arts. 5 a 11), así como un régimen de adquisición de la sociedad de sus propias acciones, con el objetivo de crear una bolsa de éstas para su compra por los trabajadores, o su entrega a éstos (art. 12). Régimen que no resultaría necesario en una sociedad mercantil de otra clase.

Este régimen evidencia determinadas características de las sociedades laborales, que resultan relevantes para un régimen fiscal específico:

1. Constituyen un instrumento eficaz de creación y mantenimiento de puestos de trabajo de calidad, al ser una empresa autogestionada, particularmente útil en momentos de crisis o de tirantez del mercado laboral;

2. Se trata un vehículo de participación de los trabajadores en el capital y por lo tanto, en la propiedad de los medios de producción, con las ventajas que ello acarrea.

La sociedad laboral es una manifestación atípica de este fenómeno de la participación en la empresa, al reunir tres características diferenciadoras respecto de los instrumentos usuales de participación:

- a. La participación se contiene en la propia estructura social, en la propia forma jurídica de la sociedad;
- b. 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;

Y en efecto, la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en su art. 5.1. las incluye en su listado de Entidades pertenecientes a la misma.

Por otra parte, la mayoría de sociedades laborales podrían ser calificadas como PYME, en el sentido de la definición de la misma realizada por la Comisión europea, en su Recomendación de 6 de mayo de 2003. Pero en todo caso, incluso aunque no lo fuera por razón de su tamaño, las características de su régimen jurídico la harán especialmente vulnerables en los mismos puntos en los que lo son las pequeñas y medianas empresas, y especialmente en la captación de capital y de capital-riesgo. Además, afrontará los obstáculos que precisamente dicha Comisión ha puesto de manifiesto tienen las PYME 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:

1.4. Razones para un tratamiento incentivador de las sociedades laborales.

Normativamente, el más directo justificante de la necesidad del mismo sería el art. 129.2 de la Constitución española, cuando impone que “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa (...) También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.” Este precepto, por un lado, se ha considerado el justificante de una política de fomento de la Economía social (CANO LOPEZ, pág. 36), ámbito al que pertenecen las sociedades laborales, según la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Su inclusión en el concepto viene así a suplir la ausencia de cita expresa de esta figura social en la Constitución, ausencia que había señalado MONTERO (pág. 73), a diferencia de otras figuras que suelen incluirse en el concepto de “Economía social”, como la cooperativa (art. 129.2), la Asociación (art. 22) o la Fundación (art. 34), que sí disfrutarían de esta “reserva

institucional”. Esta política de promoción se establece expresamente, por otra parte, en el art. 8.2 de la citada ley².

Por otro lado, en cuanto al acceso de los trabajadores a los medios de producción, la Constitución no puede referirse sólo a las cooperativas de trabajo (en las que se produce sin duda esa participación), puesto que dicha forma jurídica ha sido citada expresamente en el precepto, con lo que parece consagrar la necesidad de una política de fomento de la participación de los trabajadores en la empresa (ALGUACIL, 2007, pág.37) más allá del fenómeno cooperativo.

En esa línea, el precepto tiene dos contenidos imperativos distintos:

El primero, *la promoción eficaz de las diversas formas de participación en la empresa*, abarcaría a cualquiera de dichas formas, y como ha sido puesto de manifiesto, en la dicción del precepto cabría desde el simple derecho de información hasta la autogestión, en las formas de participación democrática; y desde la mera participación en beneficios a la propiedad del capital de la empresa, en las de participación financiera (VALDES DAL-RE; CAZORLA). En el segundo, en cambio, se habla del *acceso a los medios de producción*, por lo que sólo cabe relacionarlo con la participación en la propiedad de la empresa. Por otra parte, los términos del mandato tampoco son los mismos, ya que el primero establece una directriz promocional genérica (“... promoverán eficazmente...”), mientras que en el segundo se diseña un mandato específico (“... establecerán los medios...”). La doctrina ha relacionado este segundo mandato con el derecho de propiedad del art. 33.1 de la propia Constitución, indicando que éste protege no sólo al propietario, sino el derecho de acceso a la propiedad (URIARTE TORREALDAY, pág. 56), en la línea de fomentar la redistribución de la riqueza, del que el acceso a la propiedad de la empresa sería uno de los instrumentos más útiles.

Parece evidente que ambos mandatos de fomento son aplicables a las sociedades laborales: en cuanto al primero, se trata de sociedades en que la participación financiera y democrática viene determinada por el propio hecho de que los trabajadores constituyen la parte más importante de los propietarios de la empresa. Esto último se deduce de su régimen jurídico, y en concreto del art. 1 de su propia ley reguladora, que establece, para el propio concepto de sociedad laboral, que la mayoría del capital social debe ser propiedad de trabajadores de la propia sociedad. A mantener esa primacía del trabajo sobre otras formas de participación en el capital responde asimismo el régimen de transmisión de acciones y participaciones contenido en sus artículos 6 a 11.

² Artículo 8. Fomento y difusión de la economía social.

1. Se reconoce como tarea de interés general, la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas.

2. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, tendrán como objetivos de sus políticas de promoción de la economía social, entre otros, los siguientes: (...)

f) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social.

En relación con el segundo, el régimen jurídico antedicho también establece un cauce para facilitar el acceso a los medios de producción: no olvidemos que el art. 14 de la ley establece una “reserva especial”, adicional a las reservas obligatorias del resto de sociedades, que deberá dotarse anualmente con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, hasta que alcance al menos una cifra superior al doble del capital social. Pues bien, esta reserva solo podrá destinarse por la sociedad laboral a la compensación de pérdidas (...), *y/o a la adquisición de sus propias acciones o participaciones sociales, que deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido.* Y en efecto, el art. 12 de la ley impone que la compra por la sociedad de sus propias acciones o participaciones “...deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido...”, imponiendo para ello un plazo máximo (3 años) y el mismo procedimiento de transmisión al que hemos hecho referencia, lo que establece una suerte de derecho del trabajador a una adquisición de su participación por el valor razonable de la misma (art. 7 LSLP).

Las ventajas económicas y sociales de los sistemas de participación financiera de los trabajadores, ya sea en forma de participación en beneficios, o en capital, habían sido puestas de relieve por muchas instituciones, tanto nacionales como internacionales (véanse *Informe Greenbury* (1995), y el *Informe Hampel* (1998) sobre el Gobierno de las sociedades, así como el Plan PEPPER). Sus ventajas se despliegan, tanto en el plano empresarial, como en el social. Y esto es especialmente predicable de los que suponen participación en la empresa frente a los que sólo suponen participación en los beneficios de la misma. Las bondades de la participación de los trabajadores en la empresa se han destacado asimismo en la Unión Europea, y de la OCDE (*Employment Outlook*, 1995). En términos macroeconómicos, puede decirse, de forma muy resumida, que estas ventajas consistirían en: aumentar la productividad de las empresas (DEFOURNY), servir en ocasiones de forma de financiación de las mismas, y aumentar las cotas de cohesión social (OECD, 1995, pág. 160).

También suponen ventajas para los trabajadores, ya que normalmente éstos acumulan más riqueza que aquellos que trabajan en empresas sin sistemas de participación, y disponen de un colchón de renta potencialmente disponible para los casos en que una eventual reestructuración empresarial es particularmente agresiva (LEJARRIAGA, 2002); esto es, sirven a objetivos similares a los de los sistemas de previsión social (JAUREGUI, R./MOLTO GARCIA, J.I./GONZALEZ DRENA, F. 2004, pág. 398; Informe VAN DEN BUCKLE (2000); FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO, 2001a). En el ámbito europeo, la participación de los trabajadores en la empresa se considera un elemento esencial de la política de empleo, como demuestran, además de la actividad desplegada en materia de promoción del diálogo social, las Directivas emanadas en relación con la información y consulta de los trabajadores³, así como las relativas a la implicación de los trabajadores en la Sociedad Europea y la Sociedad Cooperativa Europea.

Paradigmático del interés de la Comisión, del Parlamento Europeo y del Consejo (LEJARRIAGA PEREZ DE LAS VACAS/BAHÍA MACHADO, 2004, págs. 35-37) en el estímulo de los sistemas de participación financiera de los trabajadores es el conocido como Plan PEPPER (*Promotion of Employee Participation in Profit and Enterprise Results*). Ya en 1991, la Comisión publicó el Informe PEPPER “Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de las empresas” (UVALIC, 1991), que constituyó la base de la Recomendación de la Comisión de 5 de mayo de 1992, adoptada posteriormente por el Consejo el 27 de julio (92/443/CEE), relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital). Entre las recomendaciones que el Consejo realizaba a los Estados miembros (en adelante, EEMM), se encontraba la de que consideraran “...la posibilidad de conceder estímulos tales como **incentivos fiscales** u otras ventajas financieras, para fomentar la introducción de determinadas fórmulas de participación;...”. Asimismo, en el punto 10 del Anexo de la Recomendación se hacía eco de las dificultades de las PYME para adoptar estos planes, recomendando que se evitaran las fórmulas legales complejas.

Años después la Comisión encargó un informe de seguimiento de la implantación de dichos planes de participación financiera, así como de las recomendaciones del Consejo, lo que dio lugar al Documento de seguimiento del Plan, también conocido como PEPPER II (COM (96) 697 final), de 8 de enero de 1997, que parte de constatar los efectos positivos de la participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa, resaltando especialmente aquellos referidos a la productividad, flexibilidad salarial y empleo. En dicho informe se puso de manifiesto que el establecimiento de incentivos fiscales marca una gran diferencia en la implantación de éstos.

El Parlamento europeo dictó asimismo una Resolución sobre el informe PEPPER II (A4-0292/97), en cuyo punto 9 “recomienda a los Estados miembros: - que elaboren una legislación marco en los Estados miembros (fomento a través de incentivos fiscales y/o primas).; - que incluyan a las PYME en las posibles ayudas,...”. Posteriormente, en 2001, se revitaliza el plan PEPPER iniciando un proceso de consulta a los interesados e interlocutores sociales a partir del documento “Participación financiera de los trabajadores en la Unión europea. Documento de trabajo de la Comisión (SEC (2001) 1308)”. Proceso de consulta que culminó con la Comunicación de la Comisión relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores en julio de 2002 (COM (2002) 0364 final).

Dicha Comunicación cobra un papel determinante en relación con el tratamiento de la participación financiera de los trabajadores en Europa, y en ella se contienen elementos muy relevantes para orientar la política fiscal de los gobiernos en este terreno.

Así, en primer lugar, la Comisión toma nota de las ventajas para la competitividad de la participación financiera de los trabajadores, puesta de manifiesto por la experiencia estadounidense (MERCADER UGUINA, 1996, pág. 215-

218) y señalada, además, por la doctrina económica (LEVINE, D. /TYSON, 1990; OUCHI, 1984), que la analiza, al igual que a la Responsabilidad Social Corporativa, con base en la teoría *stakeholder*. Dichas ventajas han sido corroboradas en varios estudios llevados a cabo para la Comisión, y preparatorios del propio proceso de consulta (VAN DEN BUCKLE, 2000; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO, 2001^a Y 2001b).

La Comisión lo consideró un factor de la consecución de los objetivos de Lisboa, aumentando la rentabilidad de las empresas y la motivación y calidad del trabajo, y señalaba que mejora la productividad, la cohesión social y las normas sociales, con lo que se ubica en las políticas de empleo. Así lo pone de manifiesto la Comunicación de la Comisión de junio de 2001 “Un marco para invertir en la calidad” (COM (2001) 313). En ese marco, considera que facilita y mejora la responsabilidad social de las empresas, y desarrolla los mercados de capitales y el capital-riesgo. En ese sentido, el Libro Verde de la Comisión “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (COM (2001) 366), y la Libro Verde de la Comisión “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” (COM (2001) 366), y la Comunicación de la Comisión “El capital de riesgo: clave de la creación de empleo en la Unión europea” (SEC (1998) 552). Asimismo, incide en la modernización en la organización del trabajo y en la formación, lo que contribuye a mejorar la competitividad (Libro Verde “Cooperación para una nueva organización del trabajo” (COM (97) 128). Pero sobre todo, constituye un instrumento de la política de empleo, y se inserta en la Estrategia europea de Empleo y las Directrices para el Empleo (ALONSO-OLEA GARCIA, 2004, págs. 747 y ss.)

Ahora bien, la aportación de la Comunicación que más relevancia práctica contiene, a nuestros efectos, consiste en que sienta los **principios generales** que deberán informar el futuro desarrollo de las técnicas de participación financiera, principios basados en el consenso de las partes implicadas y consultadas. Estos ocho principios son, como explica McCATNEY (2004):

1. *Voluntariedad*, tanto para la empresa como para los empleados.
2. *Apertura a todos los empleados*: debe asegurarse que el plan no es usado para discriminar a unos empleados a favor de otros.
3. *Claridad y transparencia*: debe ser lo más simple posible. Este principio acarrea asimismo la implicación y consulta de los trabajadores.
4. *Regularidad*, por dos razones: permiten relaciones más duraderas, y asimismo superar los déficits del mercado en formación del personal. Deben utilizarse *fórmulas predefinidas*.
5. *Deberán evitar los riesgos irrazonables* para los trabajadores
6. *Distinción con el salario*: debe tratarse de una retribución adicional a éste.
7. *Compatibilidad con la movilidad del trabajador*

Estos principios resultan cruciales para el tratamiento tributario de los planes de participación financiera de los trabajadores. En efecto, en la Comunicación, la Comisión indica que considera clave la acción de los gobiernos para el desarrollo de los planes de participación financiera, por lo que (apartado 5.1

Desarrollo de un entorno favorable para la participación financiera), “...será importante que los Estados miembros se esfuercen aún más por crear un entorno jurídico y fiscal favorable...”. Ahora bien, esta postura favorable a los incentivos fiscales, ya manifestada en ocasiones anteriores, es matizada en estos momentos añadiendo “...teniendo en cuenta las disposiciones del Tratado relativas a las **ayudas de Estado** y las políticas de la UE sobre competencia fiscal perniciosa. A este respecto, **los principios generales de la participación financiera destacados anteriormente ofrecen orientación y sirven de directrices.**”

Por lo tanto, la indicación de la Comunicación resulta muy valiosa a efectos prácticos porque sugiere con claridad que los planes que cumplan los principios indicados serán considerados “razonables”, en el sentido de adecuados para cumplir los objetivos comunitarios, en una eventual evaluación como ayuda de Estado de los incentivos fiscales a él adheridos con base en el art. 107.3 TFUE (versión consolidada).

El CESE, en su Dictamen sobre la Comunicación, de 26 de febrero de 2003 señala la posibilidad de tomar como referencia las cooperativas, y considera que en los sistemas de participación en el capital de los trabajadores, las Entidades de la Economía social son especialistas (Dictamen del CESE de 14 de octubre de 2004, sobre la “Capacidad de adaptación de las PYME y de las empresas de la economía social a los cambios impuestos por el dinamismo económico”, punto. 4.2.5.). Es un aspecto de la organización empresarial que considera importante para la cohesión social, como pone de manifiesto en su Dictamen de iniciativa sobre el tema «Participación e implicación de los trabajadores como elementos clave de buena gobernanza empresarial y soluciones equilibradas para salir de la crisis» (2013/C 161/06).

El Parlamento, en su Resolución sobre la Comunicación de 5 de junio de 2003 (A5-0150/2003), consideró que deberían armonizarse las prácticas actuales desarrollando principios comunes y deberían examinarse los aspectos de fiscalidad y seguridad social. En esa línea se insertó su encargo del Informe *Employee financial participation: Spain's sociedades laborales*, de 2016, donde se exploran las posibilidades de exportación del modelo a otros países.

Desde entonces, la tendencia en los distintos países europeos ha sido la de enfatizar la protección fiscal de los sistemas de participación de los trabajadores en la empresa, como puede verse del resultado del ‘The PEPPER III Report – Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise: Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union’, Berlin 2006; y ‘The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union’, de 2009. Este último pone de manifiesto la existencia de algún mecanismo fiscal de incentivación para la participación de los trabajadores en el capital de la empresa en casi todos los países de la UE revisados.

La propia Unión Europea ha seguido pronunciándose en favor de esta forma de participación en la empresa, y de la existencia de beneficios fiscales, en:

- El Informe de *Jens Lowitzsch*, encargado por la petición realizada a la Comisión por el Parlamento europeo en su Resolución de 5 Junio 2003, que desarrolla el método de bloques recogido en el Informe PEPPER IV, “Financial Participation for a New Social Europe: A Building Block Approach”, de 2008.

- La Comunicación de la Comisión “EUROPA 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, de 3 de marzo de 2010³, y en particular su objetivo *Crecimiento integrador: una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial*.

- El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Participación financiera de los trabajadores en Europa», de octubre de 2010⁴.

Por otra parte, en el Informe PEPPER IV se toma como referencia de empresas participadas por sus trabajadores a las sociedades laborales dentro del Estado español, y como modelo de pequeña empresa que desarrolla esta función en el marco de su propia estructura jurídica.

Por último, y en relación con la posibilidad de colisionar con el régimen de ayudas de Estado por razón del establecimiento de reglas específicamente destinadas a un tipo de empresa por razón de su forma societaria, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 8 de septiembre de 2011, *Paint Graphos* (2011/C 311/06)⁵, se pronunció sobre la compatibilidad del régimen fiscal de las cooperativas con las disposiciones sobre ayudas de Estado⁶, basándose en la especificidad estructural de las sociedades cooperativas respecto del resto de sociedades, precisamente por las peculiaridades de su régimen jurídico, doctrina perfectamente trasladable, *mutatis mutandis*, a las sociedades laborales.

1.5. Conclusiones sobre la situación fiscal actual de las sociedades laborales.

1. La situación de las sociedades laborales en la ley 4/1997 era de muy pocos incentivos fiscales, existiendo una desproporción evidente con los fines

³ COM(2010) 2020

⁴ (2011/C 51/01) Ponente: Alexander Graf von SCHWERIN, Coponente: Madi SHARMA.

⁵ Asuntos acumulados C-78/08 a C-80/08

⁶ Esta sentencia parece matizar la doctrina de la Comisión (AZCOAGA), emitida en su Decisión de 15 de diciembre de 2009, según la cual, las medidas en favor de las cooperativas agrarias recogidas en el art. 1 del Real Decreto-Ley 10/2000, suponía una ventaja que falseaba o amenazaba falsear la competencia y podía afectar al comercio entre Estados miembros, por lo que constituyen una ayuda de Estado conforme al art. 107.1 TFUE. Esta Decisión, por otra parte, se enmarcaba en otros varios procedimientos y resoluciones en el seno de la Comisión y del Acuerdo de Libre comercio (ALGUACIL MARI (2011), MERINO JARA).

sociales por ellas perseguidos, y con los requisitos establecidos por la ley

2. En el momento actual, se han eliminado los beneficios fiscales inexistentes, pero también alguno que tenía un impacto real, tales como los relativos a las adaptaciones estatutarias para la calificación de una sociedad en laboral, con lo que la situación no ha mejorado, sino más bien, ligeramente ha empeorado.
3. En la actualidad, las especialidades de las sociedades laborales pueden resumirse en: a) la bonificación en TPO en las entregas de inmuebles derivados de la empresa de procedencia de sus socios, b) la libertad de amortización para activos adquiridos en los 5 primeros años, c) la exención en el IRPF de la prestación por desempleo capitalizada para los socios de la sociedad laboral.
4. La exención en el IRPF de las entregas a los socios de acciones o participaciones de la empresa no se ajusta fácilmente a las características de las sociedades laborales.

2. Diseño de un régimen fiscal para las sociedades laborales.

Nos dedicamos ahora a proponer una serie de medidas para mejorar la situación fiscal de las sociedades laborales. Comenzaremos estableciendo los criterios que van a guiar este cometido.

2.1. Criterios a tener en cuenta para el tratamiento fiscal de las sociedades laborales.

En primer lugar, consideramos que procedería una **revisión del impacto que la normativa reguladora de la tributación empresas y sociedades**, puede tener sobre 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 aquellas. Se hace necesario, pues, la adaptación de algunas de estas normas a las especialidades de estas sociedades.

En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que **el régimen jurídico peculiar de estas Entidades puede generar vulnerabilidades específicas**, como hemos señalado, en relación, sobre todo, con su capacidad de captar recursos financieros externos y de capital-riesgo. Se hace, por tanto, importante, plantear medidas que faciliten el acceso a esta financiación, y en este terreno, la sociedad laboral tiene un mercado singularmente idóneo: sus socios y empleados. Por lo tanto, incentivando las aportaciones a capital por parte de los socios, o la reinversión de beneficios a través de la entrega de participaciones en capital a los empleados, se consigue el triple objetivo de mejorar la ratio de financiación, aumentar la previsión social de los empleados, y mejorar los índices de participación de los trabajadores en la empresa, con todos los beneficios a ello asociado.

En tercer lugar, por las razones asociadas a las externalidades positivas derivadas de la existencia de sociedades mayoritariamente participadas por sus trabajadores, demostradas por los estudios científicos reseñados, descritas en numerosas publicaciones científicas, y que se reflejan normativamente en el art. 129.2 de la Constitución española y en la ley 31/2015, de Economía social, parece razonable y conveniente **incentivar la constitución y puesta en funcionamiento** de este tipo de sociedades y establecer medidas tendentes a facilitar la consecución del objetivo de que se aumente la participación en la sociedad por parte de sus trabajadores, o incluso para incentivar que se consiga la total participación de los trabajadores en la sociedad. Asimismo, la constitución de sociedades laborales por los trabajadores de empresas en crisis vuelve a ser un fenómeno a fomentar, si bien resulta necesario que los incentivos fiscales sean reales y no inexistentes, como ocurre con los previstos en la actual ley 4/1997. Deben diseñarse unos beneficios que resulten reales, tanto en el ITP/AJD como en el IS, o en los impuestos locales.

Así, consideramos que sería aconsejable una modificación de la LSLP, en relación con el tratamiento fiscal de estas Entidades, en la que se debieran tomar en

consideración los siguientes elementos: En primer lugar, la necesidad de establecer algunas **normas «técnicas»** que eviten efectos secundarios indeseados en estas sociedades por razón de su específica «laboralidad» o que penalicen su función de facilitar el acceso a los trabajadores de los medios de producción.

Así, por ejemplo:

- Sería conveniente regular una excepción a la aplicación del régimen de operaciones vinculadas contemplado en el artículo 18 de la ley del Impuesto sobre Sociedades (en adelante, LIS), para las operaciones realizadas con los socios de la clase laboral. Si no se hiciera, cualquier socio poseedor de más de un 25% del capital debería aplicar dicho régimen, incluso, a la valoración de la remuneración de la relación laboral con la sociedad, salvo que se cumplieran los requisitos del artículo 18.6 de la LIS.
- Se deberían poder deducir en el Impuesto sobre Sociedades como gasto los costes derivados de la adquisición de acciones o participaciones para ponerlos a disposición de sus empleados. Debe clarificarse que esta deducibilidad pueda adelantarse al momento de dotación de la Reserva indisponible, que aparece como especialmente asociada a esta finalidad, eliminando la aplicación del régimen general de este tipo de dotaciones a reservas internas.
- Asimismo, habría que evitar la penalización de la transmisión de las acciones o participaciones entre los socios y/o en el momento de la jubilación o fallecimiento del socio, que en la ley se conecta con el valor razonable fijado en su caso, por un experto independiente. Debe facilitarse la transmisión generacional, para lo que se impone limar las dificultades que pudiera plantear el establecimiento de un régimen fijado de valoración.
- Debería aclararse la consideración de trabajador del socio de la clase laboral, a pesar de su condición de socio, a efectos de cualquier beneficio relacionado con la creación o mantenimiento del empleo.
- Se haría necesario modificar el régimen de exención en IRPF de las entregas de participaciones a los trabajadores, para adaptarlo a las peculiaridades de las sociedades laborales. También debería establecerse la exención de las cantidades percibidas de la sociedad para la adquisición de los mismos títulos. Esta previsión resulta lógica para mantener un régimen coherente y neutral en la forma en que la sociedad facilita el acceso a los trabajadores al capital social, y es además necesaria si se quiere incentivar que la sociedad pueda financiar, no sólo la suscripción de capital por los trabajadores mediante ampliación, sino la adquisición de acciones o participaciones a otros socios, favoreciendo así la transmisión de la empresa. Esta es una previsión muy frecuente en los esquemas fiscales favorecedores de los ESOP.

En el plano de los **incentivos**, la propia constitución y puesta en funcionamiento de este tipo de sociedades, que lo son de participación, debe ser incentivada fiscalmente. Por dicha razón, los beneficios relacionados con la creación y

ampliación de las sociedades laborales deberían ligarse únicamente a su existencia y su calificación como tales, en la línea de lo actualmente previsto en los arts. 17 LSLP, y 12 LIS. Asimismo, la constitución de sociedades laborales por los trabajadores de empresas en crisis vuelve a ser un fenómeno a fomentar, si bien resulta necesario que los incentivos fiscales sean reales y no inexistentes, como ocurría con los previstos en la derogada ley 4/1997.

Adicionalmente, deberían diseñarse, para las sociedades laborales ya constituidas, medidas tendentes a incentivar el objetivo de facilitar por parte de la sociedad el acceso a la condición de socio de sus trabajadores, o que se mantenga la total participación de los trabajadores en la sociedad. Estos incentivos deberían seguir la línea trazada en otros países, en el sentido de favorecer, no sólo dicha participación, sino asimismo la financiación de la sociedad con sus propias reservas, pero también con las aportaciones de capital riesgo de sus propios trabajadores (provengan éstas de beneficios distribuidos de la propia sociedad, o no), constituyendo para éstos una fórmula de previsión social que aporta la ventaja a la sociedad de suponer una reinversión directa en el tejido empresarial.

Por dicha razón, no debería olvidarse el plano de la tributación personal del socio-trabajador que realiza tales aportaciones, más allá de su condición de eventual receptor de acciones o participaciones, o de beneficios destinados a adquirirlas. Consideramos que para fomentar la actitud de la sociedad para facilitar el acceso de sus trabajadores a la condición de socio, esta línea de actuación resulta más eficaz que el establecimiento de límites a la contratación de trabajadores, que, a la postre, penaliza la contratación indefinida. Desde nuestro punto de vista, el IRPF es el medio idóneo para incentivar la inversión realizada por promotores y trabajadores en la adquisición de acciones y participaciones de la sociedad. Estos beneficios deberían coordinarse con los ofrecidos a la sociedad laboral, favoreciendo asimismo el ahorro empresarial y la formación de patrimonio por los trabajadores.

En esa línea, resultaría conveniente adaptar a las sociedades laborales el mecanismo previsto en el art. 68 de la LIRPF, en el sentido de favorecer con una deducción en la cuota del IRPF la aportación realizada por los trabajadores al capital social de la sociedad laboral, realizada no sólo en los momentos iniciales, sino durante toda la vida de la sociedad.

2.2. Propuesta de texto articulado para las sociedades laborales.

Se propone modificar el texto del art. 17 en el sentido siguiente:

1. En el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, disfrutarán de una bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral, así como de cualquier inmovilizado afecto al fin social, adquirido en los primeros 5 años desde la calificación de la sociedad como laboral.

Asimismo, las modificaciones estatutarias consistentes en la conversión en laborales de sociedades que no lo son, se entenderá que no se refieren a cosa valuable a efectos de lo dispuesto en el artículo 30 del Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

2. En las transacciones de acciones o participaciones sociales de Sociedades Laborales, se entenderá a efectos fiscales como valor real o de mercado el establecido de acuerdo con el art. 7 de esta ley. Esta valoración se aplicará, asimismo, en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el caso de que el adquirente o transmitente sea un sujeto pasivo de este impuesto.

3. Cualquier incentivo o beneficio relacionado con la creación o mantenimiento del empleo se entenderá de aplicación, asimismo, a los supuestos de la admisión y mantenimiento de los socios de la clase laboral.

4. En el Impuesto sobre Sociedades, podrán aplicarse, además, los siguientes beneficios:

- a) Las operaciones de la sociedad con sus socios laborales derivados de la operativa normal de la sociedad, no se someterán al régimen de operaciones vinculadas regulado en el art. 18 de la ley del Impuesto sobre Sociedades.
- b) Los elementos de inmovilizado material e intangible disfrutarán de libertad de amortización si son adquiridos en los 5 primeros años desde la calificación de la sociedad como laboral.
- c) No tendrán la obligación de efectuar los pagos fraccionados, a cuenta de las liquidaciones correspondientes a los períodos impositivos iniciados en los dos primeros años desde su constitución o calificación.
- d) Las entregas de acciones o participaciones de la sociedad a sus trabajadores, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado, constituirán un gasto deducible, y no se considerará donativo a los efectos del art. 17.4 a) de la ley 27/2014, reguladora del Impuesto sobre Sociedades. Igualmente será gasto deducible la entrega en metálico a los trabajadores para su adquisición de participaciones en fondos propios de la sociedad poseídas por socios, siempre que dicha

entrega se corresponda con un plan de retribuciones destinadas a la adquisición de participaciones en la sociedad.

Se propone añadir un artículo 17 bis.

Artículo 17 bis. Afectación de la Reserva especial al acceso de los trabajadores a la condición de socios.

1. Se considerará que la Reserva Especial está especialmente afecta al acceso de los trabajadores a la condición de socios cuando al menos el 25% de las dotaciones realizadas a la misma esté destinada a facilitar el acceso de los trabajadores a la condición de socios trabajadores mediante la adquisición de acciones ó participaciones de la Sociedad, mediante un plan sistemático que deberá cumplir los siguientes requisitos:
 - a) Que la oferta se realice dentro de la política retributiva general de la sociedad o, en su caso, del grupo de sociedades, y que contribuya a la participación de los trabajadores en la empresa.
 - b) Que los títulos se mantengan en el patrimonio de su perceptor, al menos, durante todo el tiempo que tenga una relación laboral con la sociedad.
 - c) Las dotaciones practicadas en cada ejercicio se deberán aplicar a su finalidad en un período máximo de 5 años.

2. Cuando se den estas circunstancias, además de las previstas en el artículo anterior, podrán reducirse de la Base Imponible los beneficios que se reinviertan en elementos de inmovilizado en un plazo no superior a dos años desde el final del ejercicio. El porcentaje de dicha reducción será el resultado de multiplicar por 100 el cociente de dividir la suma del número de horas-año de trabajo realizado en el ejercicio por los socios trabajadores, por el total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores y los trabajadores no socios con contrato indefinido. Dicho porcentaje se expresará con dos decimales.

Para la aplicación de este beneficio será necesario que se dote la Reserva especial regulada en el art. 12 de esta ley, en el ejercicio en que se disfrute, con un importe equivalente a dicha reducción.

COMENTARIO:

El régimen de incentivos a la sociedad laboral se ha ubicado en dos artículos, el 17 y el 17 bis. En el primero, se agrupan:

1. Incentivos a la constitución y puesta en funcionamiento de sociedades laborales,

2. Normas de adecuación del Impuesto sobre Sociedades a la específica idiosincrasia de estas Entidades,
3. Aclaración del tratamiento de la entrega de instrumentos de patrimonio a los trabajadores

Así, en cuanto a los incentivos dedicados la constitución y primeros años de funcionamiento:

1. Se mantiene el incentivo actualmente existentes en ITP/AJD.
2. Se aclara la no sujeción a AJD de las modificaciones estatutarias de la sociedad, para su transformación en sociedad laboral, se aumenta la bonificación a elementos de inmovilizado adquiridos de otras empresas, distintas de la de origen de los trabajadores, durante los 5 primeros años de la existencia de la sociedad.
3. Asimismo, se les beneficia con la exención del deber de realizar pagos fraccionados en los ejercicios iniciados en los dos primeros años desde la constitución, estableciendo así un régimen similar al previsto para la Sociedad Limitada Nueva Empresa en la D.A.13^a de la ley 7/2003.
4. Se incluye en el texto de la ley la libertad de amortización para la adquisición del inmovilizado material en los 5 primeros años, actualmente recogida en el art. 12 de la LIS.

Asimismo, se han regulado determinados elementos que intentan realizar una adaptación del régimen fiscal general a la especial idiosincrasia de este tipo de sociedades:

5. Se ha establecido una excepción a la aplicación del régimen de operaciones vinculadas contemplado en el artículo 18 de la ley del Impuesto sobre Sociedades, para los socios de la clase laboral. Si no se hiciera, cualquier socio poseedor de más de un 25% del capital debería aplicar dicho régimen, incluso, a la valoración de la remuneración de la relación laboral con la sociedad, salvo que se cumplieran los requisitos del artículo 18.6 de la LIS. De hecho, podría sustituirse la cláusula actualmente propuesta por la aplicación a los socios de Sociedades laborales de las reglas relativas a

los socios de sociedades profesionales, que tienen una naturaleza análoga, y que suponen la aplicación del valor convenido.

6. Se aclara que las entregas de acciones o participaciones, o partes de éstas, por debajo de su valor de mercado, a los trabajadores indefinidos, no constituirán una donación para la sociedad, a efectos de no aplicarles el valor de mercado.
7. Consecuentemente, se califica de gasto deducible el realizado para dicho fin, se trate de una entrega de títulos o de dinero.

Adicionalmente, se establece un incentivo que intenta contemplar la función de creación de empleo estable y de facilitar a los trabajadores el acceso a los medios de producción se regulan en el proyectado artículo 18, y se reservan a las sociedades laborales en cuyos estatutos constara que al menos el 25% de la reserva especial se destina a facilitar a los trabajadores el acceso al capital, con arreglo a un plan de adquisición de acciones o participaciones por éstos.

Este incentivo consistiría en la reducción en la Base imponible de los beneficios reinvertidos en inmovilizado, en la proporción en que los trabajadores socios estén en relación con la total fuerza de trabajo de la empresa. Esta reducción sería acumulable a las reservas de capitalización, y en su caso, de nivelación, que pudieran aplicarse por la sociedad.

Alternativamente, podría proponerse un porcentaje superior de alguna de estas dos reservas.

Con este tratamiento se conseguiría mejorar la autofinanciación de la empresa a través de la reinversión de sus beneficios, pero asimismo, condicionando este resultado al porcentaje en que sus trabajadores son, asimismo, socios de la empresa, constituyendo, desde nuestro punto de vista, un incentivo fortísimo para que la sociedad laboral esté interesada en facilitar el acceso de sus empleados al capital de la sociedad.

Adicionalmente, podría postularse la aplicación de un **tipo de gravamen del 20%**. Expondremos las razones a favor y en contra de esta propuesta:

A favor, debe tenerse en cuenta que la dotación a la Reserva supondrá parcialmente una pérdida patrimonial definitiva de la Sociedad a favor de los futuros socios. En este sentido, hay que señalar que si dicho tipo de gravamen supone una disminución de un 5% sobre el tipo general, sólo la mitad ya ha sido “donada” a los trabajadores (efectivamente, el 2,5% de los beneficios anuales se destinarán a dotar las partidas de dicho plan). Con lo que con esta rebaja del tipo de gravamen el Estado contribuiría, a lo sumo, con un 2,5% del beneficio imponible. A pesar de la pérdida

definitiva por parte de los socios del 25%, su dotación no supondrá un gasto deducible; constituyendo únicamente un gasto cuando financie efectivamente la adquisición o suscripción de acciones por los trabajadores, con lo que, en el ejercicio de su dotación, contribuirá a la formación de la Base imponible.

Podría, asimismo, establecerse que la reserva debiera dedicarse a este fin en un 50%.

Precisamente, se ha optado por aplicar un tipo de gravamen especial, y no por calificar de deducibles las dotaciones al Fondo, en todo o en parte, para evitar la necesidad de establecer un régimen, necesariamente más rígido y dirigido al futuro, de requisitos para que las dotaciones fueran deducibles, y porque este régimen iría en contra de la tendencia actual del Impuesto sobre Sociedades. La deducibilidad de las cantidades se intenta reservar para aquellas *efectivamente* destinadas a dicho fin (que pueden ser superiores al 25% del fondo), en el ejercicio en que pasan a formar parte del patrimonio del trabajador, o se asignan fiscalmente a éste, siguiendo la senda trazada por el art. 14.6 LIS.

En contra:

- El establecimiento del mismo tipo que tienen las cooperativas en relación con sus resultados cooperativos, para la totalidad de la base imponible de la mayoría de las sociedades laborales, puede generar problemas de paz social en el entorno de la Economía social
- Técnicamente, es difícil aplicar el tipo de gravamen especial sólo a determinadas sociedades laborales, y no a todas, ligándolo a unos requisitos que se deben comprobar año a año. Ello va contra la tendencia del Impuesto, véase la eliminación del tipo de gravamen en Empresas de Reducida Dimensión.

Veamos un cuadro sinóptico

Justificación	Requisitos	Tratamiento
Adecuación técnica	Calificación como sociedad laboral	Valoración de transacciones en participaciones
		No aplicación reglas de operaciones vinculadas
		Equiparación socios laborales con trabajadores a efectos incentivos
Constitución y puesta en funcionamiento		No realización pagos fraccionados en los dos primeros años
		Beneficios en ITP/AJD
Incentivar el acceso de los trabajadores		Libertad de amortización
	No se consideran donativos las entregas a los trabajadores	
	Reserva cualificada	Reducción en la Base imponible

2.3. Régimen de los socios trabajadores y de los trabajadores no socios en el IRPF

Se propone añadir un artículo 17 ter

17.ter. Régimen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas físicas.

1. Sin perjuicio de lo previsto en el art. 42.3.f) de la ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas físicas, no se considerará retribución en especie la entrega a trabajadores de acciones o participaciones de la clase laboral de la sociedad, en los términos del art. 5.2 de esta ley, o de otros títulos que supongan acceso futuro al capital social, de forma gratuita o por precio inferior al de mercado siempre que no excedan de 12.000 euros en un mismo ejercicio, y se mantengan en su patrimonio durante, al menos, la duración de la relación laboral con la sociedad.

Estará exenta, en los mismos términos, la renta derivada de las cantidades entregadas por la sociedad laboral para contribuir a la adquisición de acciones o participaciones de la empresa, en los mismos términos del apartado anterior.

2. Estarán exentos del IRPF o, en su caso, del Impuesto sobre Sociedades, los dividendos o participaciones en beneficios atribuidos por la sociedad a los socios de las sociedades laborales que se reinviertan por éstos en la adquisición de nuevas acciones o participaciones sociales. La adquisición de las acciones o participaciones deberá realizarse en el mismo ejercicio económico en el que la sociedad acuerde el abono del dividendo o en los dos siguientes, salvo que la Sociedad dote una Reserva específica donde se integrarían dichos dividendos por un período máximo de 5 años, específicamente destinada a esta finalidad.

3. Darán lugar a una deducción en la cuota del IRPF del 30% de su importe:

a. Las cantidades efectivamente satisfechas durante el ejercicio para la adquisición de acciones o suscripción de participaciones de la clase laboral de una sociedad laboral, o títulos que supongan acceso futuro a dicha participación. Para la base de esta deducción, no se tendrán en cuenta las cantidades exentas en el impuesto por constituir prestaciones por desempleo en pago único, las cantidades exentas por reinversión de dividendos contempladas en el artículo anterior, ni las subvenciones recibidas de Entidades públicas con dicho fin.

b. La misma deducción del apartado anterior se aplicará al promotor de una sociedad laboral por las cantidades satisfechas para su constitución.

En ambos casos, las acciones o participaciones en el capital deberán mantenerse en el patrimonio del inversor durante todo el período que dure la relación laboral con la sociedad.

COMENTARIO:

En la actualidad, no se prevé ninguna regulación en el IRPF del socio o del trabajador de la sociedad laboral.

El texto propuesto se caracteriza porque se intenta incentivar la inversión realizada por promotores y trabajadores en la adquisición de acciones y participaciones de la sociedad, beneficiando directamente dicha inversión. Estos beneficios se coordinan con los ofrecidos a la sociedad laboral, y tratan de facilitar el acceso de los trabajadores al capital social, así como fomentar la financiación de la sociedad por sus empleados, favoreciendo asimismo el ahorro empresarial y la formación de patrimonio por los trabajadores.

En esta línea, se propone establecer las siguientes cláusulas:

En primer lugar, el no cómputo como retribución en especie de la adquisición de acciones o participaciones de la sociedad laboral otorgadas por ésta, o títulos por los que pueda accederse al capital de forma gratuita o por precio inferior al de mercado. Aunque dicho régimen está previsto, con carácter general, en el IRPF, consideramos conveniente trasladarlo a la ley reguladora de las sociedades laborales, en la medida en que no parece adecuado que se apliquen a las sociedades laborales los requisitos y límites allí previstos, sino los específicos de las sociedades laborales. Así, los requisitos se unirían a las características de los socios de esas sociedades, que por definición, se trata de trabajadores indefinidos: por lo tanto, se exige su mantenimiento durante su vida laboral en la sociedad.

Con estos mismos requisitos, también se establece la exención de las cantidades percibidas de la sociedad para la adquisición de los mismos títulos. Esta previsión resulta lógica para mantener un régimen coherente y neutral en la forma en que la sociedad facilita el acceso a los trabajadores al capital social, y es además necesaria si se quiere incentivar que la sociedad pueda financiar, no sólo la suscripción de capital por los trabajadores mediante ampliación, sino la adquisición de acciones o participaciones a otros socios, favoreciendo así la transmisión de la empresa.

A pesar de lo lógico de la previsión, esta no sujeción de la renta obtenida en forma líquida constituiría una novedad de nuestro ordenamiento, que sólo prevé la no calificación de retribución en especie para la entrega de acciones. No constituye, sin embargo, una novedad en los países de nuestro entorno; muy al contrario, constituye un tratamiento muy común.

En segundo lugar, se incorpora uno de los tratamientos más usuales en el Derecho comparado en cuanto a la incentivación de los sistemas de participación de los trabajadores en el accionariado de la sociedad: la exención o bonificación de los dividendos reinvertidos en el capital social de la empresa.

En tercer lugar, se establece la deducción de un 30% en la cuota del IRPF por el resto de las cantidades invertidas para la adquisición o suscripción de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad, o por los promotores de la misma. Entre estas cantidades no se incluirían, lógicamente, ni las derivadas del desempleo en su modalidad de pago único que hayan resultado exentas, ni las eventuales contribuciones que pueda haber hecho la sociedad laboral a la adquisición o suscripción y que no serán consideradas retribución en especie en la base imponible del trabajador. Se trataría de un sistema similar al previsto en el art. 68.1 modificado por el art. 66 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, si bien a diferencia de éste, se trataría, no de una inversión temporal para empresas que se inician, sino de una inversión permanente por parte del trabajador que quiere adquirir la condición de socio o que ya la posee, y para una sociedad que puede estar ya funcionando.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

- Alguacil Marí, M. P. (2005): «Entidades de economía social y ayudas de Estado», en *Fiscalidad de las entidades de economía social: cooperativas, mutuas, sociedades laborales, fundaciones, asociaciones de utilidad pública, centros especiales de empleo, empresas de inserción social / Rafael Calvo Ortega (dir.)*, págs. 599-654.
- Alguacil Marí, M. P. (2008a): «Reforma de la tributación de las sociedades laborales». CIRIEC, Revista jurídica nº 19.
- Alguacil Marí, M. P. (2008b): *La tributación de las sociedades laborales*, Aranzadi.
- Alguacil Marí, M. P. (2010) «La tributación de las empresas de participación de los trabajadores (Cooperativas de Trabajo y Sociedades Laborales): apuntes para una reforma», *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, n, págs. 24-53
- Alguacil Marí, M.P. (2017) “La necesaria reforma del tratamiento fiscal de las sociedades laborales”, en *Entidades con valor social: nuevas perspectivas tributarias*; Isaac Merino Jara (dir.), 2017, págs. 59-84.
- Andreu Martí (2010): «Luces y sombras de la reforma de la Ley de Sociedades Laborales», *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, n págs. 119-144
- Alonso, E. (2001) *Fiscalitat de cooperatives i societats laborals*, Barcelona: Institut per a la Promoció i la Formació Cooperatives.
- Alonso Rodrigo, E. (2005): «Las sociedades laborales y los ESOP, ejemplo de participación de los trabajadores», *Gatza*, nº 113, julio 2005
- Arana Landin, S. (2011): «El régimen fiscal de las cooperativas españolas en la Unión Europea: conclusiones para las líneas de reforma del cooperativismo español», *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, nº. 7, 2011, págs. 77-98.
- Azcoaga Ibarra, M. (2014): «Tax treatment of cooperatives and EU State aid policy», *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, n, págs. 103-142.
- Bahía Almansa, B. (2011): «El régimen fiscal especial de las cooperativas y su compatibilidad con la normativa sobre ayudas de estado», *CIRIEC - España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, n, págs. 151-180.

- Barberena Belzunce, I. (1992): *Sociedades cooperativas anónimas laborales y agrarias de transformación: régimen fiscal*. Pamplona, Editorial Aranzadi.
- Binder, H. (2001): «Las sociedades laborales ante el cambio de siglo», *Economía social*, abril mayo.
- Birchall, J. (2012): «The Comparative Advantages of Member-owned Businesses» *Review of Social Economy*, Volume 70, Number 3/September 2012, págs.263-294
- Calvo Vérguez, Juan (2005): «Sociedades laborales: consideraciones tributarias», en *Fiscalidad de las entidades de economía social: cooperativas, mutuas, sociedades laborales, fundaciones, asociaciones de utilidad pública, centros especiales de empleo, empresas de inserción social*, Rafael Calvo Ortega (dir.), págs. 289-394.
- Calvo Vérguez, Juan (2006): «Régimen fiscal de las sociedades laborales en el Impuesto sobre Sociedades: algunas notas aclaratorias», *Estudios financieros. Revista de contabilidad y tributación: Comentarios, casos prácticos*, nº 283, págs. 41-84.
- Cano López, A. (2002): *Teoría jurídica de la Economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de Economía social*, CES.
- Castro Arguelles, M. A. (2014): «Participación de los trabajadores en la empresa», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 108, págs. 319-356.
- Cazorla Prieto, L. (1985): *Comentarios a la Constitución*, Civitas, Madrid.
- Commission of the European Communities: «PEPPER II, Promotion of participation from employed persons in profits and Enterprise results (including equity participation) in member States, Com (96) 697 final. Puede consultarse en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/areas/participationatwork/pepper2.pdf
- Cooke, P. (2007): «Social capital, embeddedness, and market interactions: an analysis of firm performance in UK regions», *Review of Social Economy*, nº1.
- Defourny, J. (1990): «Efficacité économique et démocratie coopérative», *De Boeck, Bruxelles et Editions Universitaires*, Paris, 1990
- Efes, European Federation of Employee Share Ownership «Fiscal incentives are indispensable prerequisites for the development of employee share ownership» *Manifiesto 2014*, <http://www.efesonline.org/INDISPENSABLE/Fiscal%20incentives%20are%20a%20prerequisite.pdf>

- EOI/CONFESAL «La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa». 2013, ww.eoi.es/savia/documento/eoi-80092/participacion-financiera-de-los-trabajadores-en-la-empresa
- Fajardo García, I; Muñecas, J. y San José, J.: *Employee financial participation: Spain's sociedades laborales*, European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, IP/A/EMPL/2016-01, Agosto 2016. Puede consultarse en [http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2016/587300/IPOL_STU\(2016\)587300_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2016/587300/IPOL_STU(2016)587300_EN.pdf)
- Fajardo Garcia, G. (dir.) Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales, Tirant lo Blanch, 2018.
- Fundación EOI (2013): *La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*, Libro digital en: www.eoi.es/savia/documento/eoi-80092/participacion-financiera-de-los-trabajadores-en-la-Empresa, Madrid. 82
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001a): *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU*.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001b) *Employee share ownership and profit-sharing in the EU*.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2004): *Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions*.
- García Gutiérrez Fernández, C. y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (1996): «Las empresas de participación de trabajo asociado: manifestaciones excelentes de microemprendimiento económico-financiero», *CIRIEC*, nº 22.
- Gómez Calero, J. (1999): *Las sociedades laborales*, Comares, Granada.
- Gutiérrez Bengoechea, M. A. (2008): «Beneficios fiscales de las sociedades laborales», *Nueva fiscalidad*, nº. 2, págs. 77-113.
- Gutiérrez Bengoechea y Sanchez-Archidona Hidalgo (2006): «Incentivos fiscales al empleo en el impuesto sobre sociedades: especial referencia a las sociedades laborales», en *Derecho social y relaciones laborales: libro homenaje a Joaquín Salvador Ruiz Meléndez y Francisco Trujillo Villanueva* / coord. por Rosa Quesada Segura, Juan Carlos Alvarez Cortés, págs. 193-208.
- Gutiérrez Bengoechea y Sanchez-Archidona Hidalgo (2016): *Aspectos tributarios de las cooperativas y sociedades laborales*, Comares, 2016.
- Hucha Celador, F. de la (2000): «Beneficios fiscales de las sociedades laborales», en *VVAA Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles, Tomo XV, Sociedades laborales*, Civitas.

- Jauregui, R.; Moltó García, J. L. y González Jáuregui, F. (2004): *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Lejarriaga, G. (1996): «La Unión europea, la preocupación por el empleo y las empresas de participación», *CIRIEC-España*, nº 22, julio 1996, págs. 127-154.
- Lejarriaga, G. (2002): «Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a los objetivos empresariales», *CIRIEC-España*, nº 40, abril 2002.
- Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. y Bahía Machado, R. (2004): «La participación financiera de los trabajadores en la empresa», *Sociedad Cooperativa*, nº 2, febrero 2004.
- Levine, D. y Tyson, L. (1990): «Participation, productivity and the Firm's environment», en Blinder (ed) *Paying for productivity: A look at the evidence*, The Brooking institution, Washington, 1990.
- Lowitzsch, J. (2006): «The PEPPER III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union», Rome/Berlin, June 2006. Puede consultarse en: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>
- Lowitzsch; y Woodward(eds.) (2009): «The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union», Berlín, 2009. Puede consultarse en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/areas/participationatwork/pepper4.pdf#83
- Lozano Serrano, C. (2006): «¿Existen beneficios fiscales para las Sociedades Laborales? La vacuidad de la Ley 4/1997 en el contexto de la imposición indirecta», *Quincena fiscal*, nº 22, págs. 11-48.
- Manzano Silva, E. (2009): «Régimen comunitario sobre ayudas de Estado y tratamiento fiscal de las sociedades cooperativas», *Quincena fiscal*, nº 3, págs. 13-38.
- McCatney, J. (2004): «Financial participation in the EU: indicators for benchmarking», *Oficina de publicaciones de la Comunidad Europea*, Luxemburgo, 2004.
- Mercader Uguina, J.: «Las nuevas formas de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la Constitución europea como telon de fondo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, nº 57.
- Monereo Pérez, J. L. (2004): «El derecho de participación de los trabajadores en la empresa en la «Constitución social» europea», en Álvarez

Conde, E. y Garrido Mayol, V. (Dir.): *Comentarios a la Constitución europea, Libro II, Los derechos y libertades*, Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 1039 y ss.

- Merino Jara, I. (2009): El vigente régimen fiscal de las cooperativas a la luz de las ayudas del Estado, *CIRIEC – España, Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº. 66, págs. 109-128.

- Ojeda Aviles, A.: «Promoción del empleo y diálogo social en el Ordenamiento comunitario», *Revista del Ministerio de trabajo y Seguridad social*, nº 52, págs. 31-47.

- Ouchi, W. (1984): *Teoría Z*, Orbis, Barcelona.

- Pendleton, A.; Brewster, C.; Rigby, M. y Smith, R. (2002): *The policies and views of peak organisations to financial participation: United Kingdom*, Fundación europea para la mejora de la calidad de vida y las condiciones de trabajo.

- Pendleton, A. y Poutsma, E. (2004): «Financial participation: the role of governments and social partners», *Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas*, Luxemburgo.

- Pendleton, A.; Poutsma, E.; Van Ommeren, J. y Brewster, C. (2001): «Employee share ownership and profit-sharing in the European Union», *Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas*.

- Peña Velasco, G. de la (1997): «Régimen tributario de las sociedades laborales», en *VVAA Régimen jurídico de las sociedades laborales (Ley 4/1997)*, Tirant lo Blanch.

- Poutsma, E. (2000): «Recent developments in financial participation within the European Union», *Oficina de publicaciones de las Comunidades Europeas*, marzo 2000.

- RamosPrieto, J. (2011): «Aspectos tributarios de las operaciones de modificación estructural de las sociedades laborales», en la obra colectiva *Estudio sobre las implicaciones laborales, mercantiles y fiscales de la modificación estructural de la sociedad laboral*, Marcial Pons.

- Suberbiola Garbizu, Irune (2013): «Régimen tributario de las sociedades laborales. Propuestas de reforma», *Revista vasca de economía social = Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria*, nº. 10, págs. 7-52

- Uriarte Torrealday (2004): «La distribución de la renta y el pleno empleo (art. 40 CE)», en *Los principios rectores de la política social y económica*, Biblioteca nueva.

- Uvalic, M. (2001): «The PEPPER Report: Promotion of Employee participation in Profits and Enterprise Results in the member States of the European Community, Commission 84 of European Communities, 1991 edition. *Social Europe*, sup 3/1991. Puede consultarse en:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/areas/participationnetwork/pepper1.pdf

- ValdésDal-Ré, F. (2013): «La participación de los trabajadores en la empresa: el marco constitucional», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 11, págs. 1-12.

- Valpuesta Gastaminza, E. y Barberema Belzunce, I. (1998): *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, laborales y fiscales*, Aranzadi.

- Van den Buckle (2000): *Una perspectiva empresarial de la participación financiera en la UE: ventajas y obstáculos*, Oficina de publicaciones de las Comunidades Europeas.

- Villarín Lagos, M. (2004):«La compatibilidad entre el impuesto sobre Actos jurídicos documentados y la Directiva 69/335/CEE», *Noticias UE*, nº 231.85