

Análisis de la normativa reguladora de la transformación empresarial y del relevo generacional

OTRE Oficina Técnica
de Recuperación
de Empresas



INTRODUCCIÓN

El **asegurar la continuidad de empresas viables** en peligro de desaparecer por problemas distintos a los económicos. Por ejemplo, falta de relevo generacional o cambio de orientación profesional. De esta manera, se evita la pérdida de capital económico y puestos de trabajo.

Los datos oficiales (**se calcula que cada año desaparecen en España alrededor de 50.000 empresas familiares por motivos no económicos**) confirman que las empresas acusan una fuerte mortalidad en el momento posterior a los relevos generacionales en sus estructuras directivas

El contexto socioeconómico actual, además, no ayuda a mejorar el proceso, todo lo contrario, y el fracaso en la transmisión de empresas puede acelerarse en el caso de que estas complejas situaciones no se aborden con la suficiente anticipación, profesionalidad.

Ante esta situación se plantea por parte de **ASALMA** la exposición de forma sintética de la elaboración de un informe relativo sobre la importancia de asegurar la supervivencia de las empresas acudiendo como solución, bien a su transformación jurídica de la empresa originaria (personas físicas o jurídicas) en Sociedad Laboral, dando entrada a los trabajadores en el capital social de la misma, convirtiéndolos en socios trabajadores, bien el facilitando el relevo generacional de sus componentes.

En ambos casos, hay que señalar que, cuando una entidad mercantil o un empresario individual se encuentra en una situación de crisis empresarial, por las razones de la naturaleza que sean (descenso del volumen de ventas, incremento de costes de producción, falta de liquidez, problemas con los trabajadores, impagos de deudas, problemas en la eficiencia operativa o en la gestión, falta de relevo generacional, etc...), sus propietarios tienen distintas opciones disponibles para intentar encauzar la situación

dependiendo de cuál sea el origen de la causa de la crisis y de la situación económica y financiera en la que se encuentra.

Cada situación es única y requiere un análisis detallado para determinar la mejor opción para la empresa en crisis ya que la lentitud y la poca precisión en la toma de decisiones pueden pasar factura, porque, en toda crisis, el objetivo no solo es minimizar el impacto negativo de estas situaciones, sino consolidar los procesos que van a impulsar la recuperación de la compañía.

Al final todo proceso de transmisión empresarial no deja de ser un punto de ruptura del modelo de gestión seguido hasta la fecha. Todos los expertos apuntan que el principal problema en la transmisión patrimonial de una empresa radica principalmente en la falta de anticipación y planificación previa del proceso, que impide abordar diferentes modos de gestionar el proyecto empresarial.

ALTERNATIVAS DE LEGALES DE SALIDA A LA CRISIS EMPRESARIAL

Aunque muchos de estos problemas descritos se resolverían si estas empresas en crisis se transmitieran directamente a sus propios trabajadores, las posibles alternativas legales que tiene una empresa en crisis a su disposición para encauzar su situación son las siguientes:

A1.- El cierre de la empresa, disolviendo y liquidando la empresa previo pago de sus deudas, o en caso de no poder afrontar las deudas, solicitando el concurso de acreedores de la empresa ante el Juzgado Mercantil que corresponda con un plan de liquidación.

A2.- La continuación de la empresa y de su titular al frente, evitando la declaración de concurso de acreedores para preservar su capacidad operativa tras la formalización y aprobación de un plan de reestructuración financiera.

A3.-La transmisión directa de la empresa a un tercero. Este supuesto en ocasiones es la única alternativa al cierre. Entre los motivos que pueden incentivar a la transmisión

empresarial, identificamos como principal la jubilación del empresario, ya sea voluntaria u obligatoria; aunque cada vez más se producen otras circunstancias tales como:

- .- Incidentes personales de varios tipos (enfermedad, incapacidad, fallecimiento).
- .- Decisiones personales (cambio de profesión, de intereses o de la situación familiar).
- .- Modificación de las condiciones del entorno o mercado.

La transmisión de la empresa a un tercero puede hacerse de diversas formas:

- a) Mediante la enajenación de los diferentes activos empresariales utilizados en la explotación del negocio y el desarrollo de la actividad empresarial a otra persona física o jurídica (inmuebles, mercancías, maquinaria, equipamiento, propiedad industrial, etc.), en cuyo caso, el vendedor, puede iniciar una nueva actividad con el importe recibido de la venta, o puede cesar en su actividad y extinguirse.
- b) Mediante la transmisión de los diferentes títulos en los que se divide el capital social de una empresa (acciones, participaciones, cuotas). En este caso, se produce una renovación en los órganos sociales y en ocasiones también en sus estatutos y forma jurídica de la entidad (transformación), pero no implica la extinción de la sociedad como persona jurídica que subsistirá.

Nosotros a efectos de este informe vamos a centrar el estudio en dos situaciones concretas:

- 1) El diseño y ejecución de la transformación de una empresa en Sociedad Laboral, con la participación de los trabajadores en su capital.
- 2) En las situaciones de relevo generacional en Sociedades Laborales, para que estas no pierdan su carácter.

A) TRANSMISIÓN DE EMPRESAS.

CONCEPTO

La transformación de la forma jurídica de una empresa implica cambiar el tipo de sociedad que tiene originariamente, manteniendo su personalidad jurídica. Este proceso permite adaptar la estructura legal de la empresa a sus necesidades y objetivos, mejorando su competitividad y flexibilidad.

La empresa (en tanto que unidad patrimonial dedicada a la producción de bienes o a la prestación de servicios destinados a su comercialización en el mercado) también puede ser objeto de negocios jurídicos y, en particular, de transmisión voluntaria por actos «inter vivos». Las operaciones de transmisión de empresas desempeñan un papel crucial en el mercado, al hacer posible el cambio de titularidad de las mismas y permitir la movilización de los medios o recursos que las integran, sin dar lugar a su desmantelamiento; o lo que es lo mismo: preservando la capacidad operativa y la utilidad mercantil de estos patrimonios, para que el cambio de empresario o de dirección no afecten negativamente a su funcionamiento.

En el plano jurídico, la transmisión de una empresa constituye la enajenación de un patrimonio y de sus múltiples componentes, permitiendo a su adquirente continuar desarrollando, sin solución de continuidad, la actividad mercantil de su causante. La dificultad estriba precisamente en disponer la operación de modo que la transmisión alcance a la totalidad de los medios y recursos –variadísimos– que integran la empresa, salvando posibles factores de inflexión y sin que ello suponga tampoco una merma de derechos para las personas que mantienen vínculos jurídicos con los empresarios partícipes. Lo que contribuye también a explicar la extraordinaria complejidad de muchas de estas operaciones.

PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

En el proceso de transformación se deben seguir los siguientes pasos:

- 1) Estudio de la situación de la empresa y de los trabajadores que se propongan entrar en la futura Sociedad Laboral
- 2) Acuerdo de transformación
Se debe aprobar un acuerdo de transformación por parte de la junta de socios o la autoridad competente
- 3) Elaboración de un proyecto de modificación estructural
- 4) Informe del órgano de administración, explicando las causas y efectos del proceso.
- 5) Informe de Asalma como experto independiente, que valide la transformación
- 6) Publicidad. Se debe publicar un anuncio de transformación en el BOE y en la página web de la empresa.
- 7) Inscripción en el Registro mercantil
- 8) Elevación a público del acuerdo y su posterior inscripción en los registros correspondientes (administrativo y mercantil)

NORMATIVA APLICABLE

FECHA DE LA NORMA	CONTENIDO
Real Decreto-Ley 5/2023Trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles....
Real Decreto Legislativo 1/2010	Texto refundido de la Ley de sociedades de capital Capítulo III, Capítulo IV, Capítulo VI
Ley 44/2015 de 14 de octubre	Sociedades Laborales y empresas participadas.
Real Decreto legislativo 1/2020 de 5 de mayo	Texto Refundido de la Ley Concursal

Veamos cada norma y como afecta su contenido en los procesos de transformación

1.- El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que entre otros Trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles, representa una significativa **actualización del marco legal de las reestructuraciones empresariales en España**. Este decreto se centra en la transposición de Directivas de la Unión Europea relacionadas con las modificaciones estructurales de sociedades mercantiles. Este nuevo Real Decreto-ley representa una modernización significativa de la legislación española en cuanto a reestructuraciones empresariales. Se aprobó en respuesta a la **necesidad de actualizar y modernizar la legislación existente** en materia de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, adaptándola a las nuevas realidades del mercado y en consonancia con la normativa europea. También supone una **simplificación de procesos y una mejor protección de los intereses de socios, acreedores y trabajadores**. Las empresas que contemplen una reestructuración empresarial deberán tener en cuenta estos cambios para asegurar el cumplimiento de la nueva normativa.

Esta norma representa una significativa **actualización del marco legal de las reestructuraciones empresariales en España**. Este decreto se centra en la transposición de Directivas de la Unión Europea relacionadas con las modificaciones estructurales de sociedades mercantiles. Y supone una modernización significativa de la legislación española en cuanto a reestructuraciones empresariales. Se aprobó en respuesta a la **necesidad de actualizar y modernizar la legislación existente** en materia de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, adaptándola a las nuevas realidades del mercado y en consonancia con la normativa europea. También supone una **simplificación de procesos y una mejor protección de los intereses de socios, acreedores y trabajadores**. Las empresas que contemplen una reestructuración empresarial deberán tener en cuenta estos cambios para asegurar el cumplimiento de la nueva normativa.

El Real Decreto-ley 5/2023 introduce cambios significativos en las operaciones de reestructuración empresarial en España, modificando el marco establecido anteriormente por la Ley 3/2009, de 3 de abril.

En cuanto a la vigencia y aplicabilidad, la nueva norma entró en vigor el 29 de julio de 2023 y es aplicable a operaciones no aprobadas antes de esta fecha. Se establece un

régimen transitorio para las operaciones en curso aprobadas antes de la entrada en vigor del decreto, manteniendo la aplicación de la Ley 3/2009 para dichas operaciones.

Además, las operaciones de reestructuración ahora **son viables tanto en empresas en proceso concursal como en aquellas en fase de liquidación**. Sin embargo, la norma no permite su aplicación a operaciones en empresas que hayan iniciado la distribución de activos entre sus socios o accionistas.

Modificaciones o novedades en las operaciones internas:

1. Modificaciones procedimentales

El proceso de modificación estructural interna experimenta ajustes significativos. Ahora, el proyecto de modificación estructural debe incluir un certificado de cumplimiento fiscal y de seguridad social. Se detallan aspectos como la compensación en efectivo para socios, las implicaciones para acreedores y el informe de administradores.

2. Protección de socios

Se redefine el derecho de los socios, sustituyendo el derecho de separación por el derecho de enajenación de acciones o participaciones a cambio de una compensación en efectivo. Se establecen condiciones específicas para ejercer este derecho, garantizando un proceso transparente.

3. Protección de acreedores

El tradicional derecho de oposición de los acreedores se reemplaza por un sistema de garantías adecuadas. Ahora, los acreedores tienen la posibilidad de solicitar una ampliación de las garantías ofrecidas por la sociedad si consideran que estas son inadecuadas, con un proceso definido para este propósito.

4. Protección de trabajadores

Una novedad de la norma es la información a los trabajadores de la empresa acerca de aquellos aspectos que pueden afectar al empleo.

Modificaciones o novedades en las operaciones transfronterizas

1. Homogeneización de normas

El Real Decreto-Ley busca armonizar las normativas de los Estados miembros en materia de modificaciones estructurales transfronterizas, en línea con la Directiva de Movilidad. Se promueve la uniformidad en procedimientos y requisitos.

2. Certificado previo y control de legalidad

En operaciones transfronterizas, se introduce un certificado previo expedido por el Registro Mercantil, que actúa como un control de legalidad. El Registrador tiene la facultad de solicitar información adicional en caso de sospecha de abuso o fraude, asegurando la integridad de la operación.

3. Derecho de enajenación para socios

En operaciones que resultan en la aplicación de leyes extranjeras, los socios afectados tienen el derecho de enajenar sus acciones a cambio de una compensación en efectivo si votan en contra de la operación. Se busca garantizar la protección de los intereses de los socios en este contexto.

¿Cómo llevar a cabo un proceso de reestructuración empresarial con éxito bajo el Real Decreto-ley 05/2023?

Primero, es fundamental tener un **conocimiento profundo del nuevo marco legal**. Este decreto ha introducido cambios sustanciales en cómo las empresas en España deben abordar las reestructuraciones, especialmente en áreas como fusiones, escisiones y cesiones de activos. Comprender las implicaciones específicas de estas nuevas regulaciones para tu negocio es el primer paso para garantizar una reestructuración exitosa.

Definir con claridad los objetivos de la reestructuración, ya sea para mejorar la eficiencia, expandirse a nuevos mercados o adaptarse a un entorno empresarial en cambio, también es importante. Deberás elaborar un plan detallado, incluyendo

cronogramas, asignación de recursos y definición de las fases críticas del proceso. Este plan servirá como una hoja de ruta para la reestructuración, y te ayudará a mantener el enfoque y la dirección.

La consulta con un asesor legal es igualmente de suma importancia. Las complejidades de las nuevas regulaciones, especialmente dada su novedad, hacen muy recomendable la **asesoría empresarial por parte de un despacho jurídico especializado en derecho mercantil** y reestructuraciones empresariales. Así te aseguras que la reestructuración cumple con todas las normativas vigentes y evitas posibles complicaciones legales.

Finalmente, la **implementación cuidadosa del plan, junto con la evaluación continua** y el ajuste según sea necesario, son básicos para alcanzar los objetivos establecidos. Es importante también considerar los intereses de socios y acreedores en el proceso, conforme a las nuevas regulaciones.

2.- Real Decreto Legislativo 1/2010 Texto refundido de la Ley de sociedades de capital art. 160 - después de la modificación dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y otras normas - entre las materias objeto de la Junta cita: g) La transformación, la fusión, la escisión o la cesión global de activo y pasivo. Un principio aceptado por la legislación de la Unión Europea es garantizar la libertad para llevar a cabo modificaciones estructurales transfronterizas y para cambiar la ley aplicable a la sociedad mediante una transformación, o para realizar fusiones o escisiones transfronterizas.

3.-Ley 44/2015 de 14 de octubre de Sociedades Laborales y empresas participadas. Una sociedad limitada o una sociedad anónima ya constituidas puede adquirir la condición de laboral.

En realidad, los requisitos para obtener la calificación van a ser los mismos: se necesitará una modificación de los estatutos en ambos los casos y el cumplimiento de las normas que regulan las sociedades laborales (más del 50% del capital debe estar en poder de

los trabajadores y con las horas de trabajo que ordena la Ley, ningún socio puede tener más del 33% del capital social (a excepción de entidades públicas sin ánimo de lucro que pueden alcanzar hasta el 50%).

La ley aplicable es la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, cuyo art. 1.2 dispone:

Podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que cumplan los siguientes requisitos:

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 que:

- La sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido en este apartado.
- Se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social.

En los supuestos de transgresión sobrevenida de los límites que se indican en los apartados a) y b) del presente artículo, la sociedad estará obligada a acomodar a la ley la situación de sus socios, en el plazo de dieciocho meses a contar desde el primer incumplimiento.

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

Si fueran superados los límites previstos en este apartado, la sociedad deberá alcanzarlos, de nuevo, en el plazo máximo de doce meses. El órgano del que dependa el Registro de Sociedades Laborales podrá conceder hasta dos prórrogas, por un plazo máximo de doce meses cada una, siempre que se acredite en cada solicitud de prórroga que se ha avanzado en el proceso de adaptación a los límites previstos. El plazo de adaptación en los casos de subrogación legal o convencional de trabajadores será de treinta y seis meses, pudiendo solicitarse igualmente las prórrogas previstas en este apartado.

3. La superación de límites y las circunstancias que originen dicha situación, así como su adaptación posterior a la ley, deberán ser comunicadas al Registro de Sociedades Laborales, en el plazo de un mes desde que se produzcan, a los efectos previstos en el apartado 2 de la letra c.

4- Real Decreto legislativo 1/2020 de 5 de mayo Texto Refundido de Derecho concursal

Con carácter general, la diferencia esencial entre el antiguo derecho de quiebras y el derecho concursal moderno, es, en síntesis, atender a un conjunto de intereses diversos: de los acreedores, de los trabajadores de la empresa en concurso, de los socios, de los proveedores, de los clientes, de los consumidores y especialmente los denominados intereses generales de la economía (conservación del tejido empresarial, mantenimiento del empleo, etc.).

De ahí que el contenido de las diferentes reformas legislativas operadas en la normativa concursal durante los últimos años, ha puesto un especial énfasis en potenciar con instrumentos más ágiles y flexibles, la transmisión de empresas en situación de concurso, o la adquisición de una o varias unidades productivas de la misma, como herramienta para salvaguardar la conservación del tejido empresarial y el mantenimiento del mayor número de empleo posibles, ya sea posibilitando la continuidad de la actividad empresarial o profesional del concursado, aunque sea en manos de otro nuevo empresario, o facilitando su posterior transmisión en favor de los trabajadores interesados en la sucesión de la empresa mediante la constitución de una sociedad laboral.

Actualmente, la regulación legal en vigor de la Ley Concursal, contempla distintos supuestos en los que la empresa del concursado, o algunas de sus unidades productivas, pueden ser transmitidas a un acreedor o tercero como medio para cumplir las finalidades propias del concurso de acreedores, que no es otro sino el de tratar de acelerar los procesos de ventas de unidades productivas, evitar el deterioro de la actividad y la satisfacción del derecho de crédito de los acreedores.

De este modo, el régimen concursal que facilita la transmisión de las empresas como unidades económico productivas venía recogido, principalmente, en los arts. 146 bis y 149. 4, ambos de la Ley Concursal (LC), hoy en los arts. 221 y ss. del texto refundido de la Ley Concursal (TRLR).

En efecto, la posibilidad de la transmisión unitaria de una empresa o de algunas de sus unidades productivas en el ámbito concursal, aparece específicamente regulada en el artículo 216 del TRLR, según cual:

“En cualquier estado del concurso, o cuando la subasta quede desierta, el juez, mediante auto, podrá autorizar la enajenación directa del conjunto de la empresa o de una o varias unidades productivas o la enajenación a través de persona o de entidad especializada”.

Conforme a ello, dicha operación de transmisión puede tener lugar en diferentes momentos a lo largo del proceso concursal, dependiendo de sus necesidades u objetivos específicos, ya sea (i) mediante la ejecución de un plan de reestructuración, (ii) en una fase pre - concursal de una sociedad y, (iii) tras la declaración del concurso de acreedores.

Por lo que respecta al concepto concursal de unidad productiva, el art. (200.2 TRLR), define lo que se entiende por unidad productiva, disponiéndose que:

“Se considera unidad productiva el conjunto de medios organizados para el ejercicio de una actividad económica esencial o accesoria”.

En particular, la importancia de la enajenación de la unidad productiva de una empresa que se encuentran en una situación de crisis, se pone de manifiesto en el propio Preámbulo de la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, que refleja la necesidad de

introducir nuevas normas relativas a la solicitud de concurso con presentación de oferta de adquisición de una o varias unidades productivas.

En cuanto al procedimiento que debe seguirse para la venta de una unidad productiva, los arts. 215 a 220 TRLC establecen los trámites que deben ser cumplidos con carácter imperativo, independientemente de la fase del concurso en la que se plantee.

Así los arts. 215 y 216 TRLC fijan los métodos de venta: subasta judicial o extrajudicial, con inclusión de la electrónica; enajenación directa o a través de entidades especializadas. Asimismo, se permite la autorización judicial excepcional para otro modo de realización que esté previsto en el citado texto legal, entre los que cabe citar la dación en o para pago contemplada en el art. 211 TRLC, sin necesidad de procedimiento concursal de oferentes.

Por otro lado, los arts. 217 y 218 TRLC determinan el contenido mínimo de la propuesta de venta y de las ofertas que se presenten, cualquiera que sea el sistema de enajenación elegido. Así, desde el inicio, la Administración Concursal deberá fijar el plazo para la presentación de ofertas, especificando con antelación los gastos de conservación en funcionamiento de esa unidad productiva y los previsibles hasta la adjudicación definitiva. Gastos que correrán a cargo de la masa activa.

A estos efectos, el contenido de las ofertas que se presenten deberán incluir: la identificación del oferente y la información sobre su solvencia económica y sobre los medios humanos y técnicos a su disposición; la determinación precisa de los bienes, derechos, contratos y licencias o autorizaciones incluidos en la oferta; la incidencia de la oferta sobre los trabajadores; y el precio ofrecido, las modalidades de pago y las garantías aportadas, con distinción del precio, en el caso de incluirse bienes o derechos afectos a créditos con privilegio especial, según subsista o no la garantía correspondiente.

Y por supuesto, los efectos de la adquisición para el adquirente (en síntesis: selección de contratos por el oferente y subrogación automática en los mismos sin necesidad de consentimiento de la contraparte, cuando su mantenimiento resulte ser

interesante desde el punto de vista económico para el mantenimiento de la actividad que se transmite (art.222.1 TRLC) –a excepción de los contratos administrativos (art.222.2 TRLC) que se rigen por la legislación sobre contratos del sector público-; subrogación en las licencias y autorizaciones administrativas que formen parte de la unidad productiva, cuando el adquirente continúe la actividad en las mismas instalaciones (art.222.3TRLC); y no asunción de los pasivos del concurso, salvo deudas laborales y de Seguridad Social de los trabajadores asumidos).

Particularmente, en caso de enajenación de una unidad productiva, se considerará, a los efectos laborales y de seguridad social, que existe sucesión de empresa (art. 221.1 del TRLC). Esto debe ponerse en relación con el art. 44.2 del ET donde se entiende que existe sucesión de empresa *«(...) cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria»*.

En especial, el art. 221.1 del TRLC dispone que en caso de enajenación de una unidad productiva, se considerará, a los efectos laborales y de seguridad social, que existe sucesión de empresa.

Tras incorporar esta previsión general sobre la existencia de sucesión de empresa cuando tenga lugar la transmisión de unidades productivas de la concursada, el art. 224 del TRLC regula los efectos que produce la transmisión de una unidad productiva sobre los créditos pendientes de pago: en este último precepto se parte de la regla general consistente en que no llevará aparejada obligación de pago de los créditos no satisfechos por el concursado antes de la transmisión, ya sean concursales o contra la masa.

A continuación, se establecen tres excepciones, de las que conviene detenerse en la prevista en el número 3º, *que impone la subrogación del adquirente de la unidad productiva respecto de las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas por la concursada, en los siguientes términos resaltados en el artículo.*

Por tanto, el adquirente de una unidad productiva habrá de asumir únicamente la deuda laboral y de seguridad social que hubiese contraído el concursado y que se refiera a los trabajadores de esa unidad productiva en cuyos contratos quede subrogado el adquirente.

A este respecto, es especialmente relevante destacar que el juez de lo mercantil será el competente para declarar la existencia de sucesión de empresa y delimitar su alcance si la oferta de adquisición de compra no alcanza a todos los *“activos, pasivos y relaciones laborales”* que componen la empresa (art. 221.2 TRLC).

El juez de lo mercantil podrá recabar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre *“las relaciones laborales afectas a la enajenación de la unidad productiva y las posibles deudas de la seguridad social relativas a esos trabajadores”*, que deberá emitirse en el plazo improrrogable de diez días (art. 221.3 TRLC).

Además de lo señalado, es necesario puntualizar que el art. 220 TRLC dispone que, de forma previa a la adopción de las resoluciones relativas a la enajenación de la empresa o de unidades productivas, deberá darse audiencia a los representantes de los trabajadores (si existen) por plazo de quince días.

Y, si la venta de la unidad productiva comporta colectivamente la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, despido, suspensión o reducción de jornada, deberá aplicarse lo previsto en el expediente de regulación de empleo concursal contenido en los arts. 169 y ss. TRLC.

Por último, también será necesario dar audiencia a los acreedores privilegiados para la enajenación de bienes y derechos afectos a créditos con privilegio especial con subsistencia del gravamen y con subrogación del adquirente (art. 212 TRLC).

Dicho lo anterior, obviamente, cabe señalar que aquellos supuestos en los que no sea posible efectuar la venta directa, se hará a través de **subasta**.

En este específico contexto, el artículo 219 TRLC titulado *“Regla de la preferencia”*, constituye una norma de suma importancia y que resulta de indiscutible interés para favorecer la transmisión a los trabajadores de empresas en crisis.

Obedeciendo a tal exigencia, el contenido de este artículo, viene a establecer que:

"1. En caso de subasta, el juez, mediante auto, podrá acordar la adjudicación al oferente cuya oferta no difiera en más del quince por ciento de la oferta superior cuando considere que garantiza en mayor medida la continuidad de la empresa en su conjunto o, en su caso, de la unidad productiva y de los puestos de trabajo, así como la mejor y más rápida satisfacción de los créditos de los acreedores.

2. Esta regla se aplicará también a las ofertas de personas trabajadoras interesadas en la sucesión de la empresa mediante la constitución de sociedad cooperativa o laboral".

Por consiguiente, cuando exista la concurrencia de varias ofertas, el art. 219.1 TRLC permite flexibilizar la elección de la definitiva, indicando que el Juez podrá, mediante auto, optar por una oferta que no difiera más de un 15% de la oferta superior, si considera que garantiza mejor la continuidad de la empresa o de la unidad productiva, y de los puestos de trabajo; compatibilizando todo ello con la mejor y más rápida satisfacción de los acreedores.

Es decir, permite valorar el ahorro que supone no extinguir contratos de trabajo, conjuntamente con el precio que se oferta.

Por otra parte, cabe reseñar también que a su vez el art.219.2 TRLC, extiende la regla de la preferencia para que la oferta en la adjudicación de una unidad productiva pueda alcanzar a ***personas trabajadoras interesadas en la sucesión de la empresa mediante la constitución de sociedad cooperativa o laboral.***

Ahora bien, cuando la enajenación se plantee en la **fase de liquidación**, será operada por la administración concursal, sin perjuicio de la posterior autorización de la oferta definitiva por medio de auto posterior, al objeto de declarar la sucesión de empresas, delimitar el perímetro de la unidad productiva, y cancelar, en su caso, las cargas. Si fuera en el marco del convenio, los trámites anteriores se acompañarán a los trámites concretos del convenio por el que se opte, en los términos previstos en el Título VII del Libro I. TRLC.

Finalmente, si la posibilidad se plantea en **fase común**, se aplicará el procedimiento de autorización judicial del art. 518 TRLC: solicitud por escrito, traslado a todas las partes para alegaciones en plazo de entre 3 a 10 días, y auto resolviendo frente al que cabe recurso de reposición.

Por otra parte, y como complemento imprescindible de lo anterior, parece claro que otra de las principales novedades que han sido introducidas por la Ley 16/2022 en relación con la venta de unidades productivas durante el proceso concursal, es la regulación detallada del denominado paquete previo o empaquetado previo al concurso, conocido en inglés como “prepack” o “pre-packaged”.

Concretamente, la regulación de esta figura novedosa del pre-pack en la reforma concursal de 2022 (Ley 16/2022, de 5 de septiembre, vigente desde el 26-9-2022), se recoge en los art. 224 bis TRLC (precepto único de la subsección 3ª), que tiene por rúbrica "Solicitud de concurso con presentación de oferta de adquisición de una o varias unidades productivas"; y arts. 224 ter a 224 septies TRLC, que integran la subsección 4ª, titulada "***Nombramiento de experto para recabar ofertas de adquisición de la unidad productiva***".

Esta alternativa se incorporó a nuestro ordenamiento en 2011 por la Ley 38/2011, de 10 de octubre, y antes de la Ley 16/2022, se encontraba regulada en el art.530 TRLC.

La Ley 16/2011 deroga el referido art. 530 LC y en su lugar regula el prepack concursal en el art. 224 bis TRLC, para preparar y en su caso, acordar con una mayor sencillez y con unos plazos más reducidos, la venta de una unidad productiva durante la fase previa al concurso, que puede coincidir con toda la empresa o con parte de ella (eliminando elementos que no resultan económicos o rentables).

Para ello, el artículo 224 bis TRLC, titulado "***Solicitud de concurso con presentación de oferta de una o varias unidades productivas***" regula un régimen especial aplicable a aquellos supuestos en los que el deudor en situación de insolvencia actual o inminente puede en una fase preconcursal comunicar al Juzgado al que le

correspondería conocer de su concurso, la oferta de compra en firme de la unidad o unidades productivas que ha obtenido por sus propios medios.

A tenor de lo dispuesto en este artículo, se establece expresamente que:

"1. El deudor puede presentar, junto con la solicitud de declaración de concurso, una propuesta escrita vinculante de acreedor o de tercero para la adquisición de una o varias unidades productivas. En la propuesta el acreedor o el tercero deberá asumir la obligación de continuar o de reiniciar la actividad con la unidad o unidades productivas a las que se refiera por un mínimo de tres años. El incumplimiento de este compromiso dará lugar a que cualquier afectado pueda reclamar al adquirente la indemnización de los daños y perjuicios causados.

2. En el auto de declaración de concurso, el juez concederá un plazo de quince días para que los acreedores que se personen puedan formular a la propuesta las observaciones que tengan por conveniente y para que cualquier interesado pueda presentar propuesta vinculante alternativa. En el mismo auto, el juez requerirá a la administración concursal para que, dentro de ese plazo, emita informe de evaluación de la presentada.

3. La propuesta escrita vinculante de adquisición podrá ser realizada por personas trabajadoras interesadas en la sucesión de la empresa mediante la constitución de sociedad cooperativa, laboral o participada.

4. Si se presentasen una o varias propuestas alternativas de adquisición, el juez requerirá a la administración concursal para que, en el plazo de cinco días, emita informe de evaluación.

5. En el informe la administración concursal valorará la propuesta o propuestas presentadas atendiendo al interés del concurso, e informará sobre los efectos que pudiera tener en las masas activa y pasiva la resolución de los contratos que resultare de cada una de las propuestas.

6. Una vez emitidos el informe o informes por la administración concursal, el juez, si se hubieran presentado varias propuestas, concederá un plazo simultáneo de tres días

a los oferentes para que, si lo desean, mejoren las que cada uno de ellos hubiera presentado.

Dentro de los tres días siguientes al término de ese plazo, el juez procederá a la aprobación de la que resulte más ventajosa para el interés del concurso. En caso de que se hubiera presentado una propuesta en los términos del apartado 3 y la oferta sea igual o superior a la de las demás propuestas alternativas presentadas, el juez priorizará dicha propuesta siempre que ello atienda al interés del concurso, considerando en el mismo la continuidad de la empresa, la unidad productiva y los puestos de trabajo, entre otros criterios”.

Ello conduce a la conclusión de que este artículo está admitiendo de forma directa- o implícita que el deudor, junto con la solicitud de declaración de concurso, pueda presentar ante el juzgado una propuesta vinculante de acreedor o de tercero para la adquisición de una o varias unidades productivas, o que incluso que antes de la solicitud de concurso pueda solicitar al Juzgado competente para la declaración de concurso, el nombramiento de un experto designado por el juez para recabar las ofertas de los arts. 224 ter y ss TRLC , aunque no es un requisito imprescindible.

Es decir, se trata de la negociación y elección en la fase pre-concursal por el deudor de una oferta vinculante de compra de una o varias unidades productivas al objeto de que, una vez declarado el concurso, se autorice judicialmente la venta con las protecciones que ello supone.

A continuación, el citado precepto establece que necesariamente en dicha propuesta de compra, el adquirente incluya su compromiso de **continuar o de reiniciar la actividad** con la unidad o unidades productivas a las que se refiera la propuesta **por un mínimo de tres años**, estableciéndose expresamente que, si el adquirente **incumpliese** dicho compromiso, cualquier afectado podrá reclamarle **indemnización** por los daños y perjuicios ocasionados.

Por tanto, una vez cumplimentado el trámite de la presentación de la solicitud de concurso junto con la propuesta de adquisición, el juez dictará el auto de declaración de concurso en el que concederá un plazo de 15 días a los acreedores para que puedan

realizar observaciones sobre la propuesta o bien presentar propuesta vinculante alternativa.

En cuanto a los sujetos legitimados para presentar ofertas vinculantes de compra, es conveniente señalar que otro de los elementos que llama la atención de dicho precepto, es la especial referencia que el art. 224 bis 1 TRLC incorpora de que la oferta sea **“de acreedor o tercero”**, que el anterior art. 530 TRLC no consideraba necesario aclarar.

Si el adquirente fuera una persona especialmente relacionada, (familiares directos, propietarios de la empresa, etc.....y, por supuesto, el administrador concursal), no podrá quedar liberado de la deuda concursal o contra la masa por impedirlo el art. 224.2 TRLC.

En este sentido, cabe destacar que el art. 224 bis.3 TRLC recuerda que los trabajadores interesados en la sucesión de empresa mediante sociedad cooperativa, laboral o participada podrán presentar oferta vinculante de compra.

Seguidamente y en el caso de que se presentasen varias ofertas alternativas de compra, el juez requerirá a la administración concursal informe de evaluación en el plazo de cinco días (art. 224 bis.4 TRLC), en el que se deberán analizar los efectos que cada una de las ofertas pudiera tener en las masas activa y pasiva debido a la resolución de los contratos que fuera preciso realizar como consecuencia de cada una de las propuestas (art. 224 bis.5 TRLC).

Posteriormente, una vez emitidos los informes de la administración concursal el juez abrirá un periodo para la mejora de las ofertas presentadas en caso de que haya varias y en los tres días siguientes al término del plazo de mejora, el juez aprobará la venta conforme a la oferta “que resulte más ventajosa para el interés del concurso”.

Conceptualmente, la principal ventaja que presenta la venta de una unidad productiva a sus trabajadores en un momento previo a la declaración de concurso viene constituida por la necesidad de evitar la depreciación de los activos del deudor fruto de la lógica demora propia de toda tramitación procesal y de la habitual imagen negativa asociada a una situación de insolvencia.

Por esta razón, si se vende la unidad productiva del deudor antes de declararse el concurso, se evita tanto la depreciación de activos como la devaluación de la imagen de la unidad productiva objeto de venta, maximizando de esta forma su valor y por tanto el grado de satisfacción de los acreedores.

Además de ello, este mecanismo de la venta de la unidad productiva concursal se presenta como una opción más que interesante para los trabajadores de la empresa porque sus beneficios son múltiples, desde el momento que, en la práctica, una vez que se alcanza con éxito la transmisión de la unidad productiva, se consigue cumplir con los dos objetivos fundamentales siguientes:

- **Se conserva el empleo:** los puestos de trabajo se conservan al mantenerse operativa la unidad productiva, y ello beneficia tanto a los trabajadores como a la economía, evitándose el cierre total de la empresa y la pérdida de puestos de trabajo.
- **La actividad económica continúa:** con la venta de la unidad productiva la empresa sigue funcionando en unas nuevas condiciones y esto beneficia a los clientes, a los proveedores y al mercado en general.

De acuerdo con lo anterior, y para incentivar la adquisición de la empresa por parte de los trabajadores organizados en cooperativas, sociedades laborales o empresas participadas, el art. 224 bis.6 TRLC, establece que el caso de existir una o varias propuestas alternativas de adquisición si los trabajadores hubieran presentado oferta, en atención al interés del concurso, la continuidad de la empresa y los puestos de trabajo (entre otros criterios), el juez elegirá en primer lugar la oferta de los trabajadores, siempre que sea al menos igual o superior a las otras alternativas, lo que en cierto modo viene a reforzar que la comparativa entre todas las ofertas debe realizarse en términos económicos netos (incluido el efecto que una y otra tenga en las masas activas y pasivas), dado que la comparativa con el resto de ofertas se plantea en términos que encajan mejor en un sentido económico (“igual o superior”).

De cuanto antecede puede colegirse que, en realidad con una finalidad idéntica de favorecer la transformación de sociedades mercantiles en concurso, aunque si bien eliminando uno de los mayores escollos existentes para la materialización de la sucesión

empresarial por parte de los trabajadores, y en especial, teniendo en cuenta que el acceso a la capitalización la prestación de desempleo es un instrumento de financiación idóneo para adquisición de una unidad productiva y la continuación de la actividad empresarial, la Disposición final octava de la Ley 16/2022, también modifica la Ley de Economía Social con el fin de extender esta medida de la capitalización de la prestación por desempleo, en caso de concurso, a través de la incorporación de un nuevo artículo 10 bis, titulado: ***“Capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de la condición de sociedad laboral o transformación en cooperativa por sociedades mercantiles en concurso”***

B) EL RELEVO GENERACIONAL.

El **relevo generacional** es un proceso de renovación social, demográfica, social y económica, por el cual las generaciones jóvenes retoman las funciones de las generaciones anteriores que se van retirando y desapareciendo. En el contexto empresarial, implica la transición de liderazgo y responsabilidad de una generación mayor a una más joven. Es un proceso complejo que garantiza una gestión eficaz, sustentable y competitiva en el mercado.

Favorecer el relevo generacional en entidades de economía social es una de las líneas de acción de la Estrategia Española para la economía social 2023-2027, y para ello se apuesta por el diseño de un plan integral de apoyo a empresas de economía social con problemas de relevo generacional. Pero es la propia cooperativa o sociedad laboral la que ha de saber cuáles son los instrumentos jurídicos con los que cuenta para articular una estrategia planificada de relevo que permita garantizar la supervivencia y solvencia de la empresa pese a la renovación gradual o incluso total del grupo de socios.

El **relevo generacional** se refiere al proceso de **transferencia de poder y responsabilidades** de una generación a otra, y es crucial en diversos contextos, como el social, político y organizacional.

- En el ámbito social, se destaca la importancia de que los jóvenes se involucren en la vida pública y reconozcan las luchas de generaciones anteriores.

En el contexto organizacional, implica asegurar que las empresas mantengan su operatividad a través de la sucesión adecuada de liderazgo.

Este concepto es fundamental para garantizar la continuidad y el desarrollo en diferentes áreas de la sociedad.

Los principales pasos y aspectos clave a tener en cuenta a la hora de desarrollar el proceso de un Relevamiento Generacional:

- Tener claro cuál es el plan estratégico de la empresa, ya que nos ayudará a poder definir qué perfiles profesionales son los más adecuados para poder llevarlo a cabo.
- Identificar a la persona que con el perfil más adecuado atendiendo a los intereses y necesidades de la empresa para, una vez seleccionado, implicarlo en el plan estratégico de la empresa.

La transmisión empresarial es por tanto un concepto amplio, que abarca diferentes modalidades o tipologías, y exige tener en cuenta los diferentes motivos que la provocan, el objeto de la misma y los agentes concretos que intervienen en cada operación. Entre los motivos y casuística que pueden incentivar a la transmisión empresarial, identificamos como principal la jubilación del empresario, ya sea voluntaria u obligatoria; aunque cada vez más se producen otras circunstancias tales como:

- Incidentes personales de varios tipos (enfermedad, incapacidad, separación, fallecimiento).
- Decisiones personales (cambio de profesión, de intereses o de la situación familiar).
- Modificación de las condiciones del entorno o mercado.

El objeto de la transmisión, puede ser toda la empresa o parte de ella, abarcando entre otros, todos o algunos de los siguientes aspectos:

- 1. Activos:** maquinaria, herramientas, mobiliario, etc.
- 2. Aspectos inmobiliarios:** propiedad contrato de arrendamiento del local.
- 3. Activos intangibles:** conocido como fondo de comercio o know-how: reputación de la empresa en el mercado, conocimientos del empresario.
- 4. Relaciones humanas** (empleados, cartera de clientes, contactos con proveedores).

5. Pasivos u obligaciones. En lo referente a los agentes que intervienen en un proceso, se distinguen sistemáticamente dos: Empresario/a propietario de un negocio o empresa en funcionamiento interesado en transmitir, traspasar, ceder o vender su empresa, por algunos de los motivos mencionados anteriormente.

Normativa aplicable:

En lo referente a una sucesión empresarial, sea o no derivada de un relevo familiar o cualquier otra fórmula de traspaso o cesión de la explotación de la actividad, existe numerosa normativa relacionada en el ámbito nacional. Se trata tanto de normativa cualificada como de régimen jurídico como de normativa eminentemente de carácter fiscal:

Las nociones principales a tener en cuenta sobre una cesión empresarial acudiendo a la cesión hereditaria se regula en el Código Civil, Libro III (de los diferentes modos de adquirir la propiedad), Título III (de las sucesiones), Capítulo II (de la herencia). Sucesión de empresas por cesión: Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 44, que define la sucesión de empresas y establece los criterios para la continuidad de las relaciones laborales. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sobre normas en materia de prestaciones. Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil Real Decreto 261/2008, de 22 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Defensa de la Competencia Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles Ley 12/1991, de 29 de abril, de Agrupaciones de Interés Económico Ley 29/1987, de 18 de diciembre del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. El 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.- Ley 19/1991, de 6 de junio, del impuesto sobre el patrimonio. –

AYUDAS Y SUBVENCIONES

Aplicables tanto a los supuestos de transformación empresarial como en los de relevo generacional son:

1.- Capitalización del desempleo.

La **capitalización del desempleo** es una medida que permite a los trabajadores que están cobrando una prestación por desempleo utilizar parte de ese dinero para iniciar una actividad económica. Para acceder a esta opción, se deben cumplir ciertos requisitos, como no estar dado de alta en la Seguridad Social, no haber solicitado la capitalización en los últimos cuatro años y tener al menos tres mensualidades pendientes de recibir, y se concede en los casos que nos ocupan cuando las personas pretenden:

- Incorporarse de forma estable como socios/as trabajadores/as o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, independientemente de su duración o constituirlos.
- A partir del 01 de septiembre de 2023, adquirir la condición de persona socia trabajadora o de trabajo en la sociedad laboral o cooperativa con la que mantienen una relación laboral de carácter indefinido, siempre que reúnan todos los requisitos para ser persona beneficiaria de la prestación por desempleo de nivel contributivo, salvo el de estar en situación legal de desempleo.

2.- Subvenciones directas concedidas por la incorporación de socios trabajadores que se incorporen a la empresa.

Subvención de cuantía variable que depende de la Comunidad autónoma donde se ubique la empresa y de las circunstancias personales de quien se incorpora a la empresa.

Las empresas beneficiarias asumirán la **obligación de mantener, al menos durante dos años (a contar desde la fecha de la concesión de la ayuda), como socio/a trabajador/a**

a la persona o personas por cuya incorporación se concede la ayuda o, caso de que cause baja, a sustituirla por otra persona y por el período que reste hasta completar los dos años.

Esta ayuda es **incompatible con otras ayudas** o subvenciones que puedan concederse con igual finalidad.

Estas ayudas están **sometidas a minimis** (ver Reglamento en el apartado "Normativa").

La **incorporación del socio/a** deberá suponer en ambos casos un incremento del empleo respecto de la media de los 12 meses anteriores a la fecha de incorporación de los nuevos socios por los que se percibe la ayuda

3.-Aportaciones de capital

Las ayudas tienen como finalidad fomentar el crecimiento sostenible y la innovación en la Economía Social, son ayudas directas otorgadas a los nuevos socios por las aportaciones al capital social, que son de nueva creación o en otros casos en momentos de ampliación de capital.

4.- inversiones:

Por un lado se subvencionan las inversiones que se realicen en inmovilizado material o intangible, debiendo resultar estas necesarias para la creación de cooperativas y sociedades laborales, para la ampliación y desarrollo de sus actuales estructuras, así como para la incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

El **importe de la subvención**, aisladamente o en concurrencia con otras ayudas o subvenciones públicas, será como **máximo del 50% de la inversión** realizada para la puesta en marcha de la empresa de economía social, para su ampliación o desarrollo, teniendo una cuantía máxima a obtener por entidad y año.

Y por otro lado este tipo de empresas, pueden solicitar **préstamos subvencionados por las Comunidades Autónomas**, concedidos a tipo de **interés** cero o a tipo inferior al valor de mercado, se pondrá de manifiesto una **subvención** de tipo de **interés**, por la diferencia entre el importe recibido.

BENEFICIOS FISCALES Y SOCIALES

a) Exención del IRPF de Prestaciones por desempleo percibidas en la modalidad de pago único

Normativa: Art. 7.n) Ley IRPF

Están exentas, cualquiera que sea su importe, 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 (BOE de 2 de julio), siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en la citada norma.

Las actividades para las que se puede solicitar el pago único por desempleo son:

- La incorporación a una cooperativa, existente o de nueva creación, como socio trabajador o de trabajo de carácter estable.
- La constitución de una sociedad laboral o la incorporación a una ya existente, como socio trabajador o de trabajo de carácter estable.

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

b) Bonificación en el Impuesto de Trasmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados.

La ley 44/2015 de Sociedades laborales y empresas participada, establece que basta con que las sociedades sean calificadas como laborales para que gocen en el ITPAJD de una bonificación del 99% 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 (sin perjuicio de los regímenes tributarios forales vigentes en los Territorios Históricos del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra). Serán de aplicación a los socios trabajadores de las sociedades laborales todos los beneficios que, en el ámbito del empleo y de la Seguridad Social tengan por objeto impulsar la realización de actuaciones de promoción, difusión y formación de la economía social.

c) Impuesto de Sociedades

El artículo 12.3 de la LIS, establece que podrán amortizarse libremente los elementos del inmovilizado material e inmaterial (nuevos o usados) de las **sociedades (anónimas) laborales** afectos a la realización de sus actividades **adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha en la que cumplan los requisitos para sean calificadas como tales.**

La libertad de amortización produce un ajuste negativo en la base imponible en el momento de su aplicación por la diferencia entre su importe y la amortización contable. Una vez aplicada, incrementará la base imponible con ocasión de la amortización o transmisión de los elementos que disfrutaron de aquella.

d) Encuadramiento de socios en Seguridad Social.

Régimen General

Los socios trabajadores de las sociedades laborales, SLL y SAL cualquiera que sea su participación en el capital social dentro de los límites establecidos por Ley, y aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de **trabajadores por cuenta ajena** a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad. a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad.

Dispondrán, por consiguiente, de protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Régimen General Asimilado

Dichos socios trabajadores se **asimilan a trabajadores por cuenta ajena**, a efectos de su inclusión en el régimen de la seguridad social que corresponda, con **exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial**, en los siguientes supuestos:

- Cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de **dirección y gerencia** de la sociedad, siendo **retribuidos** por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a dicha sociedad mediante relación laboral común o especial.
- Cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de **dirección y gerencia** de la sociedad y, simultáneamente, estén vinculadas a la misma mediante relación laboral especial de personal de **alta dirección**.

RETA

Los socios trabajadores estarán incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (**RETA**), cuando su **participación en el capital social**, junto con la de su cónyuge y parientes (por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado) con los que convivan alcance, al menos, el **cincuenta por cien**, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere la participación de personas ajenas a las relaciones familiares.

e) Bonificación de cuotas de SS de desempleados

Conforme al Artículo 28 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, la incorporación de personas trabajadoras desempleadas como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de **73 euros/mes** durante tres años, cuando dichas entidades hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Si estas incorporaciones se realizan con **personas jóvenes menores de 30 años**, o **personas menores de 35 años** que tengan reconocido **un grado de discapacidad igual**

o superior al 33 por ciento, la bonificación será de 147 euros/mes durante el primer año, y de 73 euros/mes durante los dos años restantes.

Las bonificaciones se aplicarán respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y por contingencias profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, teniendo **como límite**, en cualquier caso, **el 100 por cien del importe de dichas aportaciones.**

En el caso de que la persona trabajadora no figure en alta durante todo un mes natural completo, o la bonificación en la cotización no fuera aplicable a la totalidad de un mes natural completo, el importe de la bonificación aplicable durante dicho período mensual **será el resultado de multiplicar el número de días de alta con obligación de cotizar con derecho a la bonificación durante dicho mes por el importe diario de la bonificación.** Este importe diario será el que resulte de dividir la bonificación en la cotización mensual aplicable entre 30, y en el caso de que el resultado fuese decimal periódico se tomarán en cuenta las dos cifras decimales con redondeo superior en el caso de que la tercera cifra decimal esté comprendida entre 5 y 9.

La cuantía se establece por cada contrato suscrito a tiempo completo.

Si la contratación es a tiempo parcial, la cuantía se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. A estos efectos, se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los trabajadores.

El límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial del 50% no resultará de aplicación al colectivo de personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades, ni tampoco en los supuestos de reducción de jornada previstos en el artículo 37.4, 6 y 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, ni durante los períodos en los que las personas trabajadoras reduzcan su jornada de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho a la huelga.

La Disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 1/2023, establece que las bonificaciones en la cotización iniciadas con anterioridad a 1 de septiembre de 2023, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.

f) Tarifa plana

La tarifa plana consiste en una reducción de la cuota mensual que se debe pagar los autónomos societarios, durante los dos primeros años.

Para poder beneficiarse de la tarifa plana de autónomo societario se deben cumplir dos requisitos básicos:

Que sea la primera vez que se tramita el alta en el RETA o que ya hayan transcurrido dos años sin ser autónomo, o tres si la persona se benefició en su momento de la tarifa plana.

No tener deudas, ni con la Seguridad Social, ni con la Agencia Tributaria.

Con la entrada en vigor del nuevo sistema de cotización para autónomos en función de sus ingresos reales, la tarifa plana para el autónomo societario pasa a ser de **80 euros** durante los **12 primeros meses de actividad**, independientemente de los ingresos que tenga.

Y en los siguientes 12 meses el autónomo societario podrá seguir pagando los 80 euros de cuota mensual siempre que sus **ingresos netos se encuentren por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**.

Para hacer efectiva dicha ampliación, tendrá que solicitarlo a la Seguridad Social.

CONCLUSIONES

Los procesos de transformación en empresas y de relevo generacional, cuando se gestionan adecuadamente, ofrecen oportunidades para la innovación la adaptación y la sostenibilidad a largo plazo. La planificación cuidadosa, la comunicación transparente y el desarrollo de liderazgo son cruciales para asegurar una transición exitosa.

Son por tanto conclusiones clave de estos procesos:

Innovación y adaptación al cambio.

Los nuevos líderes pueden traer ideas frescas y perspectiva diferente, impulsando la innovación y la adaptación a los cambios del mercado. Ambas situaciones son el momento para revitalizar la empresa, introducir nuevas perspectivas y adaptarse a un entorno cambiante.

Fortalecimiento de las empresas.

Un relevo generacional exitoso puede fortalecer a la empresa, asegurando su supervivencia y crecimiento a largo plazo.

Mejora de la comunicación.

La transferencia de conocimientos y experiencias entre generaciones pueden mejorar la comunicación y el entendimiento dentro de la empresa.

Continuidad del negocio.

Un plan de relevo bien estructurado garantiza que la empresa no se vea afectada por la jubilación o partida de los líderes actuales.

Atracción y retención de talento.

Un proceso de relevo bien gestionado demuestra a los empleados que la empresa valora su crecimiento y desarrollo, lo que puede mejorar la toma de decisiones estratégicas.

Mejora de toma de decisiones.

La experiencia de los miembros más veteranos, combinada con la visión innovadora de los más jóvenes, puede mejorar la toma de decisiones estratégicas.

Aumento de la motivación.

La posibilidad de crecer dentro de la empresa y ocupar puestos de liderazgo puede aumentar a motivación y el compromiso de los empleados.

Creación de un legado.

El relevo generacional puede asegurar que la empresa continúe operando bajo sus valores principios creando un legado para futuras generaciones.

Mayor dinamismo y creatividad.

Los nuevos líderes pueden impulsar un mayor dinamismo y creatividad en la empresa, adaptándola a los nuevos tiempos.

Mayor flexibilidad y agilidad.

La empresa puede ser más flexible y ágil para responder a los cambios del mercado.

En resumen, estos procesos de transformación y relevo generacional son procesos complejos pero cruciales para el futuro de las organizaciones.

Con una planificación adecuada, una comunicación transparente y una actitud abierta al cambio, las empresas pueden aprovechar estas oportunidades para crecer, innovar y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.