

LA LEY DE STARTUPS Y SU APLICACIÓN A LAS SOCIEDADES LABORALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID: UN ESTUDIO SOBRE OPORTUNIDADES Y CONOCIMIENTO

**XX Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social de
CIRIEC-España**

Jaén, 2, 3 y 4 de abril de 2025

ISBN: 978-84-129789-1-9

Paloma BEL DURÁN

Escuela de Economía Social, Cooperativas y Otras Organizaciones de Participación
(EESCOOP) de la Universidad Complutense de Madrid

Gustavo LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS

Escuela de Economía Social, Cooperativas y Otras Organizaciones de Participación
(EESCOOP) de la Universidad Complutense de Madrid

Sonia MARTÍN LÓPEZ

Escuela de Economía Social, Cooperativas y Otras Organizaciones de Participación
(EESCOOP) de la Universidad Complutense de Madrid



RESUMEN

La Ley 28/2022, conocida como Ley de Startups, fue promulgada en España el 21 de diciembre de 2022 como parte de la Agenda España Digital 2026 y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Esta normativa busca fomentar el ecosistema de empresas emergentes, apoyando su creación y crecimiento mediante medidas que adaptan el marco administrativo, fiscal, civil y mercantil a sus particularidades.

La aprobación de la Ley marcó un hito en la estrategia española para mejorar el clima de negocios y consolidar un entorno favorable para la innovación procurando posicionar a España como líder europeo en innovación tecnológica, atracción de talento y capital internacional.

Sin embargo, se viene observado que un porcentaje significativo de las nuevas sociedades laborales en la Comunidad de Madrid en España que podrían calificarse como empresas emergentes según lo estipulado en la ley no lo hacen por lo que cabe pensar que desconocen ampliamente la posibilidad de acceder a esta consideración y los beneficios asociados, lo que representa una barrera para su pleno aprovechamiento de las ventajas fiscales y financieras que la norma ofrece.

Como quiera que dicho desconocimiento podría estar limitando su potencial de desarrollo y su capacidad para competir en un entorno empresarial cada vez más dinámico se realiza un estudio que pone de manifiesto la realidad de las sociedades laborales como empresas emergentes e innovadoras en la Comunidad de Madrid.

Palabras clave: Startups, sociedades laborales, escalabilidad, innovación, desinformación.

INTRODUCCIÓN.

La Ley 28/2022, conocida como Ley de Startups, fue promulgada en España el 21 de diciembre de 2022 como parte de la Agenda España Digital 2026 y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Esta normativa busca fomentar el ecosistema de empresas emergentes, apoyando su creación y crecimiento mediante medidas que adaptan el marco administrativo, fiscal, civil y mercantil a sus particularidades.

Su objetivo principal es posicionar a España como líder europeo en innovación tecnológica, atracción de talento y capital internacional. Para ello, la ley incluye incentivos específicos para emprendedores y empresas, como beneficios fiscales, facilidades administrativas y estímulos a la inversión pública y privada. Además, pone énfasis en promover el emprendimiento rural, reducir brechas de género y fomentar la inclusión de más mujeres en el ámbito emprendedor.

Las empresas que deseen acogerse a los beneficios de esta ley deben solicitar la certificación de cumplimiento de requisitos a ENISA (Empresa Nacional de Innovación), una entidad pública adscrita al Ministerio de Industria y Turismo.

Se ha observado que un porcentaje significativo de las nuevas sociedades laborales en la Comunidad de Madrid en España podrían calificarse como empresas emergentes según lo estipulado en la ley. Sin embargo, información proporcionada por ENISA

indica que estas entidades desconocen ampliamente la posibilidad de acceder a esta consideración y los beneficios asociados, lo que representa una barrera para su pleno aprovechamiento de las ventajas fiscales y financieras que la norma ofrece. Este desconocimiento podría estar limitando su potencial de desarrollo y su capacidad para competir en un entorno empresarial cada vez más dinámico.

1. OBJETIVOS.

La Ley de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes, conocida como Ley de startups, establece un marco innovador que posiciona a España como líder en el apoyo a empresas tecnológicas y en la atracción de talento internacional. Los objetivos principales de esta investigación son:

- Determinar el porcentaje de sociedades laborales constituidas en los sectores tractores propuestos por la estrategia Nación Emprendedora, durante el periodo 2023-2024, que cumplen los requisitos para ser consideradas empresas emergentes. Esto permitirá identificar las causas de la brecha entre aquellas reconocidas por ENISA y las que, pese a cumplir los requisitos, no acceden a tal categoría.
- Evaluar el nivel de conocimiento que poseen las sociedades laborales y cooperativas recientemente constituidas sobre la figura de la empresa emergente y las ventajas que esta ofrece.

2. METODOLOGÍA.

El proyecto que da lugar a esta comunicación se desarrolla bajo un enfoque mixto, combinando metodologías cualitativas y cuantitativas, y contempla las siguientes fases:

- Elaboración de cuestionarios: Diseño de instrumentos dirigidos a sociedades cooperativas y sociedades laborales para recoger información sobre su estructura, funcionamiento y conocimiento de la Ley de startups.
- Selección de la muestra: Muestreo representativo del 10 por ciento de las sociedades laborales y cooperativas constituidas en el periodo 2023-2024, así como del 10 por ciento de las empresas emergentes reconocidas.
- Reuniones con actores clave: Coordinación con organizaciones representativas del sector y equipos de las Comunidades Autónomas para consensuar la metodología y garantizar la obtención de información fiable (en el caso que nos ocupa, con la Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid – ASALMA).
- Análisis de datos: Procesamiento y análisis de la información recolectada, utilizando herramientas estadísticas y software de análisis cualitativo.

3. FUNDAMENTOS DE BASE.

En los últimos años, el emprendimiento basado en la innovación va ganando espacio promoviéndose proyectos basados en el conocimiento sobre los que se han

desarrollado nuevos bienes y servicios que gracias a la tecnología hacen posible transformar las investigaciones en empresas viables.

Se asiste al despertar de una nueva economía basada en el conocimiento que supone una palanca importante de crecimiento y prosperidad al basarse en actividades de alto valor añadido con un alto potencial de crecimiento gracias a su escalabilidad y que pueden llegar a mejorar procesos sociales, económicos, medioambientales o culturales, alineados, como no puede ser de otra manera, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La estrategia de innovación en España se desarrolla en la denominada Estrategia Nación Emprendedora (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2022) que pretende, entre otros aspectos, potenciar las oportunidades de innovación y escalabilidad de las empresas para lo cual establece un conjunto de sectores tractores, con empresas líderes que deben servirse de esa innovación para incrementar su productividad y convertirse en empresas más competitivas. Reúne aquellos en los que las empresas están mejor posicionadas y reforzándolos se puede dar respuesta a retos y desafíos globales y generar oportunidades de desarrollo de nuevos mercados empresas y personas.

Los sectores tractores son:

1. Industria.
2. Turismo y cultura.
3. Movilidad.
4. Salud.
5. Construcción y materiales.
6. Energía y transición ecológica.
7. Banca y finanzas.
8. Digital y telecomunicaciones.
9. Agroalimentación.
10. Biotecnología

Dicho modelo persigue la puesta en acción de un conjunto de medidas (<https://nacionemprededora.gob.es/estrategia-espana-nacion-emprededora/medidas>) entre las que destacan el desarrollo de diversos proyectos normativos y el crecimiento y reestructuración de los proyectos empresariales apoyándoles en todos los ámbitos (administrativo, financiero, fiscal, productivo y comercial) en el marco de la denominada Startup Europa¹. El marco regulatorio que favorece al emprendimiento innovador al que se hace referencia es la Ley de Fomento del Ecosistema de las Empresas Emergentes (España, 2022a).

Además, dicho emprendimiento ha de generar valor tecnológico y social como motor del emprendimiento emergente, y, es precisamente en ese equilibrio entre lo económico y lo social, la tecnología y la promoción de una economía que se base en las personas, cuando las empresas de participación, en general, y las sociedades laborales, en particular, toman especial importancia. En efecto, sus especiales características las permite ser consideradas impulsoras de riqueza económica y social alineándose con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU,

¹ Es una iniciativa de la Comisión Europea para conectar startups de alta tecnología, básculas, inversores, aceleradores, redes corporativas, universidades y medios de comunicación (Véase en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/policies/startup-europe>)

tal y como se pone de manifiesto en el Plan de Acción Europeo de la Economía Social, "Construyendo un futuro para las personas" (European Commission, 2021) para el período 2021-2030, que pretende fomentar la innovación social para impulsar el potencial social y económico de las entidades de la Economía Social y lo hacen sobre la base del emprendimiento social y de las iniciativas de las denominadas empresas emergentes (*Scale up* y *Start up*)². En el caso de España, se concreta en el Plan de Acción de la Economía Social Europea es válido para la nueva Estrategia Española de Economía Social 2021-2027 elaborada por la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022)³ que incorpora entre sus ejes el de Emprendimiento y Sectores Emergentes, del mismo modo que en las iniciativas que se están poniendo en marcha en las estrategias y planes de las distintas comunidades autónomas.

3.1. La Ley de Startups.

Para reforzar ese ecosistema de emprendimiento, se prevé el desarrollo de diversos proyectos normativos y como pilares de todos ellos, se promulgan dos leyes:

- La Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas. BOE, n.234, de 29 de septiembre (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-15818) para facilitar la creación de empresas, reducir obstáculos regulatorios, luchar contra la morosidad e impulsar su crecimiento y expansión y se desarrolla.
- La Ley 28/2022, de 22 de diciembre, de fomento del ecosistema de empresas emergentes. BOE, n.306, de 22 de diciembre (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-21739)

Es la Ley 18/2022, la que caracteriza a las empresas emergentes como personas jurídicas que reúnen simultáneamente un conjunto de requisitos generales y otros específicos relacionados con la innovación y la escalabilidad.

3.1.1. Requisitos generales.

Las empresas emergentes han de cumplir los siguientes requisitos generales:

- Ser de nueva creación o, no siendo de nueva creación, que no hayan transcurrido más de cinco /siete años desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil (o Registro de Cooperativas competente).
- No haber surgido de una operación de fusión, escisión o transformación.

² Council of the european union: Preparation of the competitiveness council on 20 february 2017 communication from the commission on europe's next leaders: The start-up and scale-up initiative - presentation by the commission - exchange of views ST 5776 2017 INIT.2017)

³ La Estrategia Española de la Economía Social 2021-2027 se aprobó por Resolución de 17 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de abril de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027. Está dotada de recursos económicos y alineada con los objetivos de los Planes y Fondos Next Generation para la recuperación europea.

- Tener su sede social, domicilio social o establecimiento permanente en España.
- Contar con una plantilla de más del 60 por ciento con contrato laboral en España (en las cooperativas se computarán dentro de la plantilla los socios trabajadores).
- Ser una empresa innovadora que cuente con un modelo de negocio escalable.
- No distribuir, ni haber distribuido dividendos (o retornos en el caso de las sociedades cooperativas).
- No cotizar en un mercado regulado.

Además, la Ley establece que las empresas emergentes tienen como finalidad resolver un problema o mejorar una situación existente mediante el desarrollo de productos, servicios o procesos nuevos o mejorados sustancialmente en comparación con el estado de la técnica y que lleven implícito un riesgo de fracaso tecnológico o industrial. Lo anterior no es suficiente para ser considerada empresa emergente porque requiere de una certificación por parte de ENISA, Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., SA acreditando su carácter innovador y su escalabilidad según lo establecido en la Orden PCM/825/2023, de 20 de julio, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de certificación de empresas emergentes que dan acceso a los beneficios y especialidades reconocidas en la Ley 28/2022.

Dicha orden publicada conjuntamente por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y el Ministerio de Ciencia e Innovación determina los criterios de las empresas emergentes, en concreto, el carácter de emprendimiento innovador y la escalabilidad basada en referencias nacionales e internacionales ampliamente aceptadas.

3.1.2. Requisitos específicos de innovación.

3.1.2.1. Requisitos de innovación objetivos.

Se entiende que una empresa es innovadora si se cumple al menos uno de los siguientes requisitos, según el artículo 4 de la Orden PCM/825/2023, de 20 de julio:

- Los gastos en investigación, desarrollo e innovación tecnológica representen, al menos, un 15 por ciento respecto de los gastos totales de la empresa durante los dos ejercicios anteriores, o, en el ejercicio anterior cuando se trate de empresas de menos de dos años.
- Haya sido beneficiaria de inversión, financiación o ayuda públicas para el desarrollo de proyectos de I+D+i o de emprendimiento innovador en los últimos tres años sin haber sufrido revocación por incorrecta o insuficiente ejecución de la actividad financiada.
- Disponga de un informe motivado emitido por el Ministerio de Ciencia e Innovación, respecto a su alto grado de innovación.
- acredite disfrutar de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social por tener contratado personal investigador.

- Disponga de un Sello Pyme Innovadora concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Disponga de Certificación de Joven Empresa Innovadora emitida por AENOR (EA0043) o de Certificación de Pequeña o microempresa Innovadora emitida por AENOR (EA0047) o Certificación conforme a la norma UNE 166.002-Sistemas de gestión de la I+D+i.

3.1.2.2. Requisitos de innovación subjetivos.

En caso de no cumplir ninguno de los criterios anteriores, la entidad certificadora evaluará el carácter de emprendimiento innovador teniendo en cuenta si la empresa solicitante cumple con alguno de los siguientes aspectos:

- La presencia de innovación tecnológica ya sea en desarrollo o explotación, y que pueda estar protegida por derechos de propiedad industrial (quedan excluidos marcas y nombres comerciales) u otros derechos como software o *know-how* protegidos, todos ellos relacionados con el modelo de negocio de la empresa solicitante. Se podrá solicitar la emisión de un informe potestativo a la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM) para la evaluación de este aspecto.
- La presencia de innovación en productos, procesos, servicios y/o modelos de negocio.

3.1.3. Requisitos específicos de escalabilidad.

3.1.3.1. Requisitos de escalabilidad objetivos.

ENISA considerará como factor de aprobación directa del carácter del emprendimiento escalable el haber firmado una o varias pólizas de crédito con ENISA en los últimos tres años, siempre que alguna de ellas esté vigente y no existan incidencias sobre la misma.

3.1.2.3. Requisitos de escalabilidad subjetivos.

Con respecto a la escalabilidad, la entidad certificadora evaluará su alto potencial de crecimiento y su escalabilidad a partir del análisis de los criterios siguientes:

- Grado de atractivo del mercado. Se valorará la oferta y la demanda del sector en el que opera la empresa solicitante, la generación de tracción, las estrategias de captación de usuarios o clientes, así como el crecimiento de la demanda, la sensibilidad de la demanda al ciclo económico, las barreras de entrada para nuevos oferentes, así como otros aspectos que pueden ayudar a establecer o inferir el grado de atractivo del mercado.
- Fase de la vida de la empresa. Se valorará la implementación de prototipos y la obtención de un producto mínimo viable o la puesta en mercado del servicio. Así como la posición de la empresa solicitante en el mercado, si sus productos o servicios están o no en el mercado, desde hace cuánto tiempo se comercializan, cuánto tiempo llevan en desarrollo, o cuánto tiempo tardarán en llegar a la fase de comercialización, entre otros.

- Modelo de negocio. Se considerará respecto de cada solicitante la escalabilidad del número de sus usuarios, del número de sus operaciones o de su facturación anual, así como la definición y monetización de su actividad, productos y/o servicios y los objetivos y naturaleza de su plan de inversión y su financiación.
- Competencia. Se valorarán las empresas competidoras en su ámbito o sector de actividad y su diferenciación, incluyendo las fortalezas y debilidades que presentan las empresas competidoras respecto a la empresa solicitante.
- Equipo. Se valorará la experiencia, formación y trayectoria del equipo que componga la empresa solicitante, tanto la experiencia previa en otras empresas y sectores afines del equipo directivo, como la solvencia y trayectoria de los socios.
- Contratos con proveedores, suministradores y contratos de alquiler. Se considerarán las empresas y/o profesionales que prestan servicios a la empresa solicitante y su importancia en el proceso de producción.
- Clientes. Se considerarán el volumen de clientes o usuarios de la empresa solicitante, su grado de concentración y su relevancia para la empresa en función de su diversificación.

3.2. Las sociedades laborales como empresas emergentes.

Un conjunto de factores justifica la consideración de las sociedades laborales como empresas emergentes.

3.2.1. El cumplimiento a priori de los requisitos para ser considerada emergente.

Las sociedades laborales cumplen, por sus propias características, los siguientes requisitos generales establecidos en la Ley:

- Tener su sede social, domicilio social o establecimiento permanente en España.
- El 60 por ciento de la plantilla deberá tener un contrato laboral en España.
- No cotizar en un mercado regulado.

Habrían de cumplir, además, los requisitos siguientes:

- Ser de nueva creación o, no siendo de nueva creación, cuando no haya transcurrido más de cinco años/siete años desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil
- No haber surgido de una operación de fusión, escisión o transformación
- Ser una empresa innovadora.
- No distribuir ni haber distribuido dividendos.

3.2.2. La sociedad laboral como empresas de participación.

La realidad del tejido productivo en España manifiesta una clara presencia de empresas que de hecho son empresas de participación, y, por tanto, podrían tomar la forma jurídica de sociedad laboral.

Se trata de empresas que bajo formas jurídicas capitalistas convencionales, como es el caso de la sociedad de responsabilidad limitada, sus promotores participan en todos los procesos que se ponen en marcha en la empresa. Participan en los flujos reales (proceso de producción y comercialización) aportando trabajo, participan en el proceso financiero aportando recursos financieros como socios y participan en la toma de decisiones (flujo informativo-decisional). Y esta realidad se refleja en el ámbito general y también en las instituciones impulsoras por excelencia de la innovación, como son las Universidades.

Así, en el periodo 2015-2016 se constituyeron en España cerca de 29.000 sociedades de responsabilidad limitada calificables, entendiendo como tales aquellas sociedades con esta forma jurídica que cumpliendo con los requisitos para optar a la calificación de sociedades laborales no lo hacen (Lejarriaga y Bel, 2018), otra cosa es el traje jurídico que elijan, pero de hecho son todas empresas de participación y podrían ser empresas de la economía social.

3.2.3. La importancia de las entidades de la Economía Social en la realidad en la que opera y el impulso desde la administración.

Las sociedades laborales, integradas en la Economía Social de mercado es un modelo empresarial prioritario para un futuro sostenible en el que prime la cohesión social y económica. Se trata de un modelo que es reconocido como instrumento clave de políticas y estrategias a nivel europeo (también en el ámbito estatal) y por su contribución a la generación de riqueza.

En efecto, se trata de un modelo para el que las instituciones europeas son conscientes del papel clave que desempeñan. Siendo así, si se procura promover las empresas emergentes y se reconoce el modelo de la Economía Social como instrumento de contribución al desarrollo social y económico de Europa, que evidentemente pasa por la innovación, es lógico pensar sea un modelo de empresa que haya de ser tenido en cuenta para cualquiera de las estrategias que puedan ponerse en marcha para el impulso y la generación de riqueza.

3.2.4. La presencia de las sociedades laborales en las redes de colaboración Administración-Universidad-Organizaciones Representativas-Empresas.

Se cuenta con una potente red de colaboración cuyos agentes fundamentales son la administración, la Universidad, las organizaciones representativas y las empresas. Un ecosistema específico de emprendimiento en economía social que se configura como el territorio fértil para sembrar en la creación y desarrollo de figuras específicas tales como la sociedad laboral de emprendimiento.

En efecto, las organizaciones de la economía social son una forma natural de emprender, particularmente en el sector de mercado (con las sociedades cooperativas y sociedades laborales como referente) con una demostrada aportación en épocas de crisis económicas y con unas características (no deslocalización, contribución al desarrollo, mayor compromiso y cohesión, entre otras) que las hacen atractivas como fórmulas generadoras de riqueza y ha de reconocerse la obligación de la Universidad y de otros centros educativos, como parte de su compromiso social, para favorecer

y desarrollar un ecosistema emprendedor, que permita dar respuesta a los retos que presenta la sociedad, creación del empleo, así como, promover el emprendimiento social permitiendo construir un mundo mejor.

3.2.5. El entramado normativo actual como promotor de iniciativas de emprendimiento a través de fórmulas de economía social: especial atención a la sociedad laboral.

Tal y como se ha visto en epígrafes anteriores, encontramos, de este modo, por un lado, un impulso del emprendimiento a través de fórmulas innovadoras que genere un ecosistema de empresas emergentes a las que hay que promover y proteger, y de otro, un impulso y preocupación de la generación de valor social y del potencial de las entidades que pertenecen a la Economía Social. Téngase en cuenta que la nueva Ley de Universidades, como espacios generadores de innovación establece en su artículo 2, como función prioritaria de la Universidad (España, 2023):

La contribución al bienestar social, al progreso económico y a la cohesión de la sociedad y del entorno territorial en que estén insertas, así como a la promoción de las lenguas oficiales de las mismas, a través de la formación, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento y la cultura del emprendimiento, tanto individual como colectiva, a partir de fórmulas societarias convencionales o de economía social.

Y en su artículo 11.4:

Las universidades impulsarán estructuras de investigación y de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación que faciliten la interdisciplinariedad y multidisciplinariedad. De igual modo, la investigación universitaria podrá desarrollarse juntamente con otros organismos o Administraciones Públicas, así como con entidades y empresas públicas, privadas y de economía social

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

El estudio que se realiza forma parte de un proyecto global en el que se pretende analizar el potencial de las entidades de mercado de la economía social, no solo sociedades laborales sino también sociedades cooperativas como empresas emergentes, no solo en la Comunidad de Madrid sino en todo el territorio nacional.

4.1. Hipótesis establecidas.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1 (H1): Un porcentaje significativo de las sociedades laborales constituidas en el periodo 2023-24 en los sectores tructores propuestos por la estrategia Nación Emprendedora cumplen los requisitos para tener la consideración de empresas emergentes.
- Hipótesis 2 (H2). Las sociedades laborales de nueva creación desconocen la posibilidad de tener la consideración de empresas emergentes y sus ventajas.

- Hipótesis 3 (H3). Un porcentaje significativo de las empresas emergentes constituidas en el periodo 2023-24 son sociedades laborales de hecho, lo que podríamos denominar sociedades laborales calificables (que no calificadas).

4.2. Caracterización de la población y de la muestra.

La población objeto de estudio son las sociedades laborales constituidas en los años 2023-2024 en la Comunidad de Madrid.

A este respecto, teniendo en cuenta, por un lado, los datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y por otro, los datos del registro de sociedades de la Comunidad de Madrid, se conoce la información que se sintetiza en la siguiente tabla.

Tabla 1: Sociedades laborales constituidas y activas en la Comunidad de Madrid

	2022	2023	2024
SOCIEDADES LABORALES	53	47	91
BAJAS	9	4	3
TOTAL SOCIEDADES LABORALES ACTIVAS	44	43	88

Fuente: https://datos.comunidad.madrid/dataset/registro_sociedades_laborales y https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/EESSS/welcome.htm

Tras el envío de los formularios, alcanzamos los siguientes datos.

Tabla 2: Muestra de sociedades laborales constituidas y activas en la Comunidad de Madrid

	2022	2023	2024
TOTAL SOCIEDADES LABORALES	8	7	20
PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN	18%	16%	23%

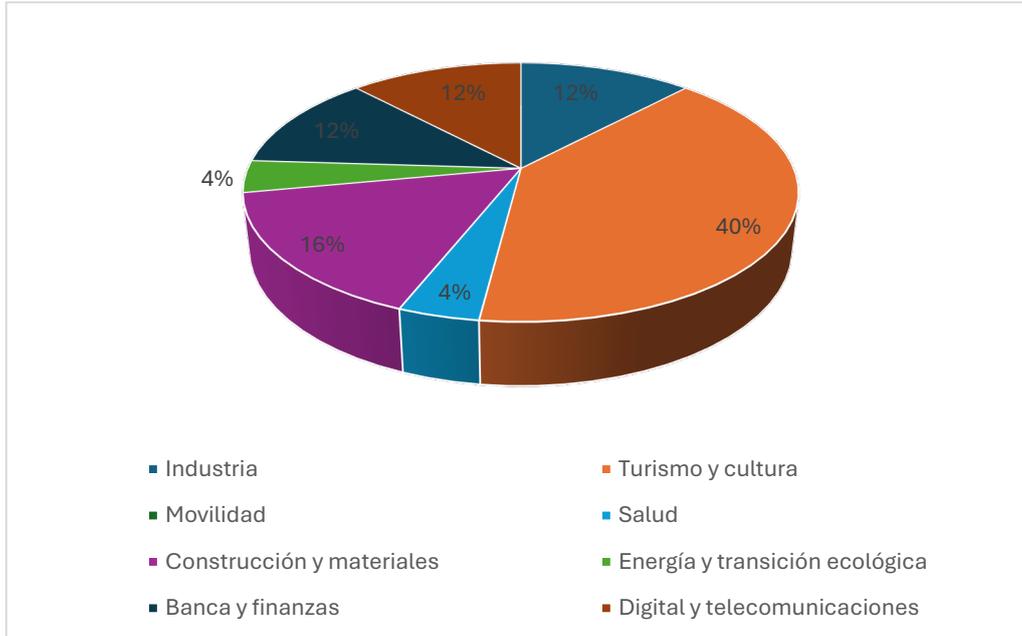
Fuente: Elaboración propia con base en los formularios contestados.

Teniendo en cuenta las sociedades laborales de constituidas en 2023-2024 y teniendo el referente del 2022 como año de comparación tenemos una muestra del 20,61 por ciento de la población.

4.2.1. Sectores en los que operan.

El estudio parte de la base de que se trate de sociedades laborales que operen en los sectores tractoros que establece la Estrategia de España Nación Emprendedora. En este orden de cosas, el 92,6 por ciento de la muestra opera en los sectores tractoros y el gráfico siguiente muestra su distribución siendo el sector del turismo y la cultura el que alcanza un mayor peso (40 por ciento).

Gráfico 1: Peso de las sociedades laborales en los sectores tractores.



Fuente: Elaboración propia con base en los formularios contestados.

4.3. Contraste de Hipótesis: Resultados.

A fecha actual pueden contrastarse dos de las tres hipótesis.

4.3.1. Hipótesis 1 (H1): Un porcentaje significativo de las sociedades laborales constituidas en el periodo 2023-24 en los sectores tractores propuestos por la estrategia Nación Emprendedora cumplen los requisitos para tener la consideración de empresas emergentes.

Se trata de revisar con base en la proporción proporcionada por las empresas en los formularios si las sociedades laborales cumplen los requisitos generales, los requisitos específicos de innovación y escalabilidad tanto objetivos como subjetivos.

4.3.1.1. Requisitos generales.

Como se ha visto en epígrafes anteriores, las sociedades laborales cumplen por el hecho de serlo tres de los siete requisitos generales. Se trata de comprobar el cumplimiento de los requisitos que pueden o no cumplir, en concreto:

R1: Ser de nueva creación o, no siendo de nueva creación, cuando no haya transcurrido más de cinco años/siete años desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil

R2: No haber surgido de una operación de fusión, escisión o transformación.

R3: Ser una empresa innovadora.

R4: No distribuir ni haber distribuido dividendos.

El requisito 1 (R1), se verifica en la medida en que las entidades a las que se ha solicitado información son constituidas en los años 2022, 2023 y 2024; y el requisito 3 (R3) será objeto de estudio a través del cumplimiento de los requisitos específicos.

Así, el 81,48 por ciento de las empresas encuestadas cumplen la totalidad de los requisitos generales, destacándose en mayor medida (92,59 frente al 88,89 por ciento) aquellas que no provienen de ningún acuerdo de fusión.

Tabla 3: Cumplimiento de requisitos generales como empresas emergentes de las sociedades laborales constituidas y activas en la Comunidad de Madrid

REQUISITOS GENERALES PARA SER CONSIDERADA EMPRESA EMERGENTE	NO FUSIÓN	NO DIVIDENDOS	NO FUSIÓN/ NO DIVIENDOS
2022	100,00%	75,00%	75,00%
2023-24	92,59%	88,89%	81,48%

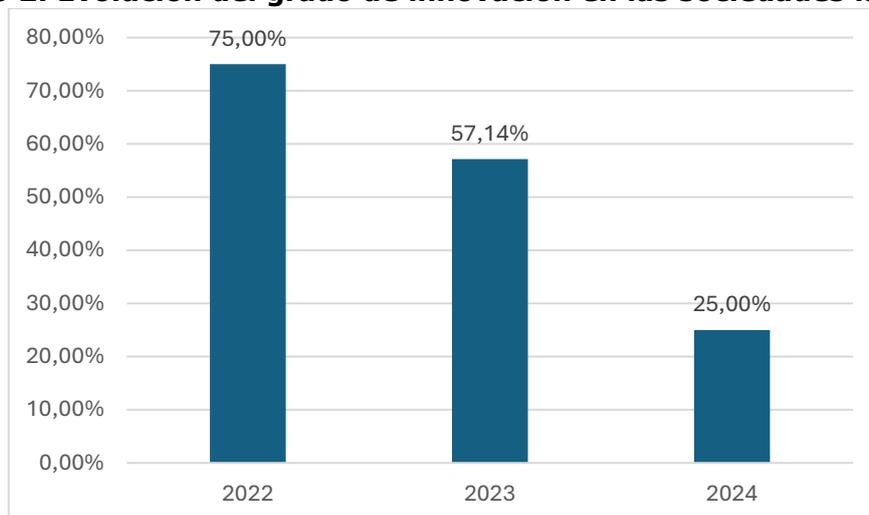
Fuente: Elaboración propia.

4.3.1.2. Requisitos específicos de innovación.

Se verifica el cumplimiento de los requisitos de innovación objetivos y subjetivos de las empresas encuestadas y se verifica que el 33 por ciento de las empresas constituidas en 2023-2024 cumplen alguno de los requisitos de innovación establecidos.

No obstante, se realiza el estudio de la evolución de las empresas innovadoras por año de constitución y se observa que las empresas más innovadoras son las más antiguas, es decir, las constituidas en 2022 manifiestan cumplir en mayor medida los requisitos de innovación y dicho cumplimiento va disminuyendo en la medida que son empresas más jóvenes tal y como figura en el siguiente cuadro. Cabe pensar, que para las empresas constituida en el 2024 se les ha dado poco margen para el cumplimiento de los requisitos, y en la medida que maduran van invirtiendo más en I+D+i o van solicitando mayor financiación para el desarrollo de proyectos o innovadores o van solicitando su certificación en algunos de los sellos o certificaciones que se requieren para ser consideradas innovadoras.

Gráfico 2: Evolución del grado de innovación en las sociedades laborales



Fuente: Elaboración propia

Tal y como se ha comentado, un conjunto de requisitos puede ser considerados objetivos, es decir, de manera automática, la entidad certificadora ENISA concedería la calificación de innovadora a las sociedades laborales que los cumplieran mientras que otros requieren de la evaluación por parte de la entidad y por tanto incorpora la subjetividad en la calificación.

El 11,11 por ciento de las sociedades laborales constituidas en 2023 y 2024 cumplen alguno de los requisitos objetivos, el 29,63 por ciento alguno de los subjetivos y tan solo el 7,41 por ciento ambos grupos de objetivos.

El análisis por años se realiza en la siguiente tabla.

Tabla 4: Cumplimiento de requisitos específicos de innovación de las sociedades laborales constituidas y activas en la Comunidad de Madrid

	2022	2023-2024
REQUISITOS OBJETIVOS	66,67%	11,11%
REQUISITOS SUBJETIVOS	50,00%	29,63%
AMBOS	16,67%	7,41%

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los primeros, los requisitos que enumeran las sociedades laborales constituidas en 2023-2024 son los que figuran en el siguiente gráfico. Así, los de mayor cumplimiento son el mantener gastos en innovación por encima del 15 por ciento de los gastos totales y ser beneficiarios de financiación para proyectos de I+D+i. Se observa que ninguna de las sociedades laborales entrevistadas dispone de informes del ministerio que acreditan su condición innovadora.

Gráfico 3: Requisitos de innovación objetivos



Fuente: Elaboración propia.

Por lo que se refiere a los requisitos de innovación subjetivos es la presencia de innovación en productos, servicios y/o modelos de negocio el de mayor cumplimiento por parte de las sociedades laborales constituidas en 2023-2024.

Gráfico 4: Requisitos de innovación subjetivos



Fuente: Elaboración propia.

4.3.1.3 Requisitos específicos de escalabilidad.

Como ya se ha indicado, la condición de empresa escalable es establecida por el artículo 5 de la Orden PCM/825/2023, de 20 de julio que reconoce tal condición. Se realizan un conjunto de preguntas que miden el alcance de la escalabilidad de las sociedades laborales.

Por una parte, aquel requisito de carácter objetivo de escalabilidad que es haber firmado una o varias pólizas de crédito con ENISA en los últimos tres años, siempre que alguna de ellas esté vigente y no existan incidencias sobre la misma. Al respecto, las sociedades laborales constituidas en los años 2023 y 2024 no son objetivamente escalables. Tan solo una de las empresas encuestadas reconoce tener una póliza vigente con ENISA lo que supondría una condición suficiente de escalabilidad.

Con respecto a los requisitos de escalabilidad subjetivos, se pide a las empresas que valoren en una escala de 1 a 10 (siendo 10 el de mayor grado de cumplimiento y 1 el de menor grado de cumplimiento) los siguientes:

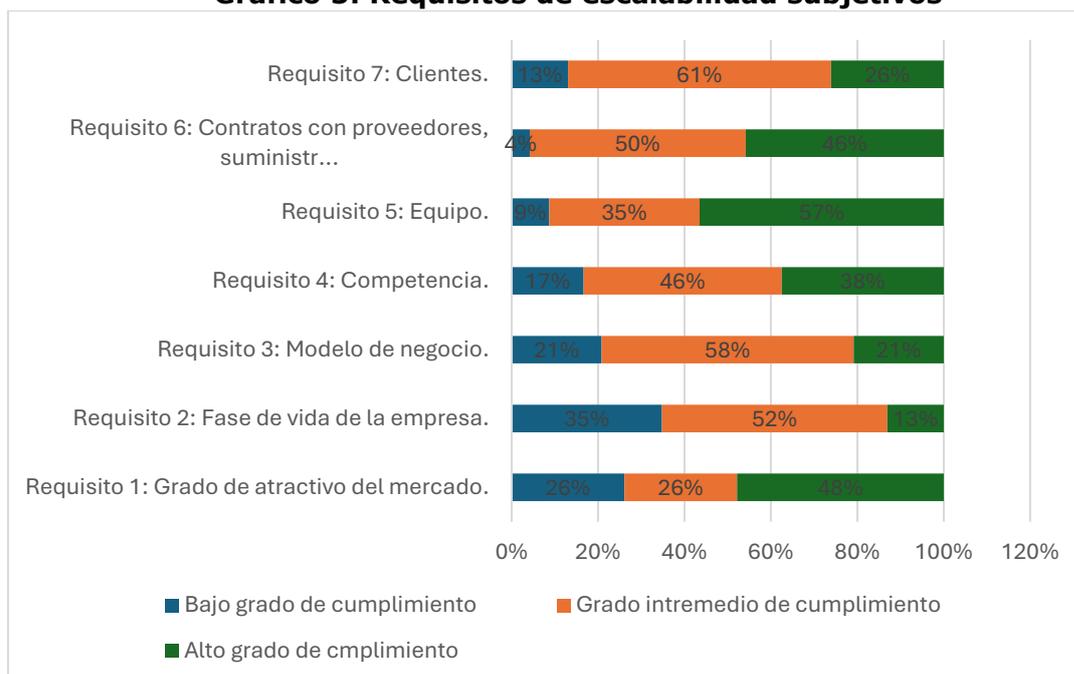
- Requisito 1: Grado de atractivo del mercado.
- Requisito 2: Fase de vida de la empresa.
- Requisito 3: Modelo de negocio.
- Requisito 5: Equipo.
- Requisito 6: Contratos con proveedores, suministradores y contratos de alquiler.
- Requisito 7: Clientes.

Se establecen tres niveles de cumplimiento para las empresas constituidas en 2023-2024:

1. Bajo grado de cumplimiento (De 1 a 4).
2. Cumplimiento intermedio (De 5 a 7)
3. Alto grado de cumplimiento (De 8 a 10)

Y los resultados son los que se manifiestan en el siguiente gráfico.

Gráfico 5: Requisitos de escalabilidad subjetivos



Fuente: Elaboración propia.

Así, se trata de empresas que valoran muy positivamente el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos de escalabilidad, destacándose el grado de atractivo en los mercados (48%) y el contar con un equipo con gran trayectoria y experiencia (57%).

El requisito de menor cumplimiento es la fase de vida de la empresa, como no puede ser de otro modo, al tratarse de empresas muy jóvenes (constituida en 2023 y 2024).

Se trata de empresas con un grado de escalabilidad intermedio para su capacidad de negociación con los proveedores (50%), su grado de concentración de los clientes (61%), la escalabilidad de su modelo de negocio (58%) y el grado de competencia en el mercado (46%).

Todo lo anterior manifiesta un perfil de escalabilidad subjetivo de las sociedades laborales constituidas en los años 2023 y 2024 medio-alto.

4.3.2. Hipótesis 2 (H2). Las sociedades laborales de nueva creación desconocen la posibilidad de tener la consideración de empresas emergentes y sus ventajas.

Dos cuestiones son las que se tienen en cuenta para el contraste de la segunda de las hipótesis:

- ¿Conoce que las sociedades laborales tienen la posibilidad de ser reconocidas como empresas emergentes?
- ¿Conoce las ventajas asociadas a tener la calificación de empresa emergente?

Con respecto a la primera pregunta, la siguiente tabla pone de manifiesto que las sociedades laborales no conocen la posibilidad de ser calificadas como emergentes, así lo establece el 74 por ciento de las empresas constituidas en 2023 y 2024 y lo corroboran las constituidas en 2022 que tienen un comportamiento idéntico.

Tabla 5: Conocimiento de la posibilidad de que las sociedades laborales constituidas y activas en la Comunidad de Madrid en 2023-2024 sean emergentes.

	SI	NO	NS/NC
2022	25%	63%	13%
2023-2024	26%	74%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto al conocimiento sobre las ventajas asociadas a la calificación de emergentes, en línea con lo anterior, las empresas manifiestan no saber a través mayoritariamente de la opción NO SABE/NO CONTESTA.

Tan solo un 7 por ciento de las empresas constituidas en el 2023 y 2024 conoce las ventajas asociadas a la calificación por ley de empresas emergentes.

Tabla 6: Conocimiento de las ventajas asociadas a la calificación de emergentes de las sociedades laborales constituidas y activas en la Comunidad de Madrid en 2023-2024.

	SI	NO	NS/NC
2022	0%	25%	75%
2023-2024	7%	19%	74%

Fuente: Elaboración propia.

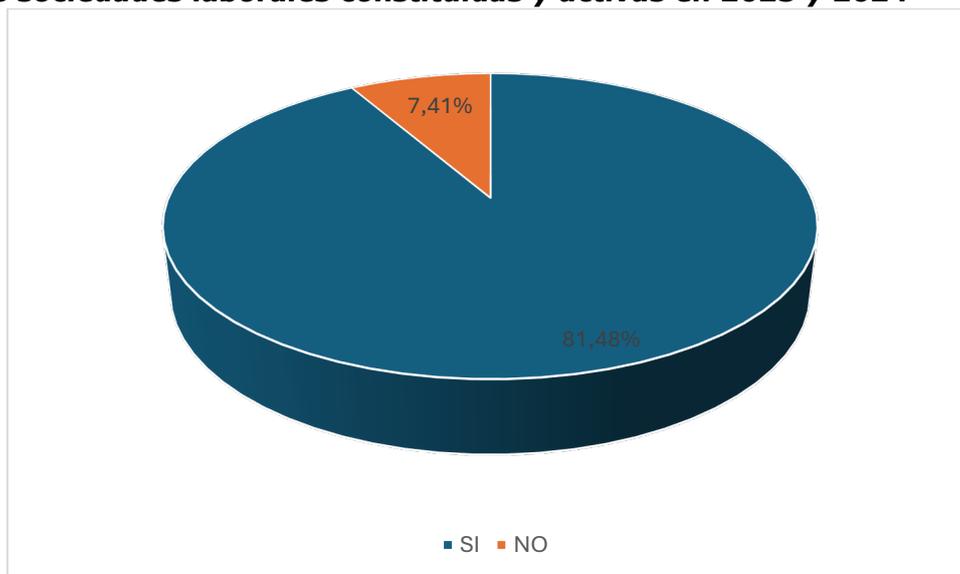
En este orden de cosas, se contrasta positivamente la Hipótesis 2 y se profundiza en el deseo que podría tener las empresas de ser calificadas una vez conocidos los beneficios.

Así, se les indica a las empresas que La Ley 18/2022 establece un conjunto de incentivos a la promoción de las empresas emergentes entre los que se encuentran entre otras:

- Aumento de la deducción por inversión en empresa de nueva o reciente creación incrementando el tipo del 30 por ciento al 50 por ciento y aumentando la base máxima de 60.000 a 100.000 euros.
- Reducción del tipo impositivo del Impuesto sobre Sociedades del 25 por ciento al 15 por ciento durante un plazo máximo de cuatro años (en el primer período impositivo en el que, teniendo condición de emergente, la base imponible resulte positiva y en los tres siguientes)

- Aplazamiento del pago de deudas tributarias por empresas emergentes durante los dos primeros años de actividad.
- No obligación de efectuar pagos fraccionados por empresas emergentes durante los dos primeros años de actividad.
- Reducción de las cargas correspondientes a las *startup* para el acceso a ayudas públicas.

Gráfico 6: Desde de reconocimiento de ser calificada empresas emergentes de las sociedades laborales constituidas y activas en 2023 y 2024



Fuente: Elaboración propia.

El 81,48 por ciento solicitaría su calificación una vez conocidas las ventas y los beneficios derivados de la condición de empresa emergente.

4.3.3 Hipótesis 3 (H3). Un porcentaje significativo de las empresas emergentes constituidas en el periodo 2023-24 son sociedades laborales de hecho, lo que podríamos denominar sociedades laborales calificables (que no calificadas).

La tercera de las hipótesis está en fase de elaboración pues se trata de determinar si las empresas calificadas como emergentes en los años 2023 y 2024 en la comunidad de Madrid podrían ser sociedades laborales de hecho.

En la Comunidad de Madrid, según el registro de ENISA se han calificado (y su calificación es activa) 362 desde el 1 de enero de 2023.

Aunque no figura en los registros, teniendo en cuenta que las empresas emergentes no pueden tener una antigüedad superior a 5 años o 7 años en el caso de que se trate de empresas que operen en el sector de biotecnología, energía e industrial. Realizando una estimación teniendo en cuenta la fecha de caducidad de los certificados, las empresas emergentes constituidas en 2023 y 2024 son 127 empresas. De ellas, tan solo dos son jurídicamente sociedades laborales, esto es, sociedades laborales de derecho.

Estudios previos ponen de manifiesto que un porcentaje significativo de sociedades limitadas constituidas en nuestro país son sociedades laborales de hecho, en concreto, el 16,20 por ciento de las empresas constituidas en los años 2015 y 2016 de menos de 10 trabajadores podrían ser calificadas como sociedades laborales (Lejarriaga y Bel, 2018), por lo que cabe suponer que podría ocurrir lo mismo con las sociedades limitadas calificadas como emergentes. Pero además, recientemente se ha realizado un estudio sobre las empresas innovadoras, en particular en un sector tractor como el sector agroalimentario en el que se ponía de manifiesto que un porcentaje muy significativo podrían ser empresas de participación en el sentido amplio del término, es decir, empresas en las que los socios promotores participan en los tres procesos o flujos que acontecen en la empresa habida cuenta del patrón de comportamiento que tienen estas empresas (Bel; Lejarriaga y Martín, 2025):

- Formadas por profesionales, técnicos, investigadores que se involucran en la toma de decisiones, que aportan su trabajo y experiencia y que asumen parte del riesgo del negocio a través de la inversión personal en sus propios proyectos.
- Surgen en su mayoría como *startup* o *spin off* universitarias.
- Son aceleradas a través de programas en los que se requiere la presencia activa de los promotores en el desarrollo del proyecto.

Ahora bien, quedaría por contrastar si esas empresas podrían cumplir los requisitos legales para ser sociedades laborales determinándose:

- Si la mayoría del capital social es propiedad de trabajadores.
- Si ninguno de los socios es titular de participaciones sociales que representen más del cincuenta por ciento del capital social.
- Si el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido no socios es inferior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas.

En el momento actual, el estudio se encuentra en esta fase de contrastación.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.

El estudio pretende:

- Determinar el porcentaje de sociedades laborales constituidas en los sectores tractores propuestos por la estrategia Nación Emprendedora, durante el periodo 2023-2024, que cumplen los requisitos para ser consideradas empresas emergentes. Esto permitirá identificar las causas de la brecha entre aquellas reconocidas por ENISA y las que, pese a cumplir los requisitos, no acceden a tal categoría.
- Evaluar el nivel de conocimiento que poseen las sociedades laborales y cooperativas recientemente constituidas sobre la figura de la empresa emergente y las ventajas que esta ofrece.

Se establecen tres hipótesis que se espera contrastar:

- **Hipótesis 1 (H1): Un porcentaje significativo de las sociedades laborales constituidas en el periodo 2023-24 en los sectores tractores propuestos por la estrategia Nación Emprendedora cumplen los requisitos para tener la consideración de empresas emergentes**

Se contrasta positivamente con las siguientes especificaciones:

1. Las sociedades laborales constituidas en 2023-2024 en la Comunidad de Madrid cumplen en el 81,84 por ciento de los casos los requisitos generales para ser consideradas emergentes.
2. El 11,11 por ciento de las sociedades laborales constituidas en 2023-2024 en la Comunidad de Madrid son innovadoras bajo criterios objetivos, porcentaje que se eleva al 29,63 por ciento bajo criterios subjetivos. Un 7,41 por ciento lo son bajo ambos criterios.
3. La realidad que se manifiesta en el año 2022 puede indicar que los criterios objetivos de innovación se alcanzan en la medida que las empresas maduran.
4. El criterio objetivo de mayor cumplimiento es la inversión en gastos de I+D+i en porcentajes superiores al total de los gastos de la empresa, así como ser beneficiarios de financiación para llevar a cabo dichos proyectos.
5. Las sociedades laborales constituidas en 2023-2024 en la Comunidad de Madrid no son escalables según criterios objetivos sin embargo manifiestan un grado medio y de escalabilidad según criterios subjetivos.
6. Se trata de empresas que valoran muy positivamente el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos de escalabilidad, destacándose el grado de atractivo en los mercados (48%) y el contar con un equipo con gran trayectoria y experiencia (57%). El requisito de menor cumplimiento es la fase de vida de la empresa, como no puede ser de otro modo, al tratarse de empresas muy jóvenes (constituida en 2023 y 2024) y se trata de empresas con un grado de escalabilidad intermedio para su capacidad de negociación con los proveedores (50%), su grado de concentración de los clientes (61%), la escalabilidad de su modelo de negocio (58%) y el grado de competencia en el mercado (46%).

- **Hipótesis 2 (H2). Las sociedades laborales de nueva creación desconocen la posibilidad de tener la consideración de empresas emergentes y sus ventajas.**

Se contrasta positivamente la hipótesis 2 con las siguientes especificaciones:

1. El 74 por cientos de las sociedades laborales constituidas en la Comunidad de Madrid en 2023 y 2024 desconocen la posibilidad de tener la consideración de empresas emergentes.
2. Tan solo un 7 por ciento de las empresas constituidas en el 2023 y 2024 conoce las ventajas asociadas a la calificación por ley de empresas emergentes.
3. El 81,48 por ciento solicitaría su calificación una vez conocidas las ventajas y los beneficios derivados de la condición de empresa emergente.

- **Hipótesis 3 (H3). Un porcentaje significativo de las empresas emergentes constituidas en el periodo 2023-24 son sociedades laborales de hecho, lo que podríamos denominar sociedades laborales calificables (que no calificadas)**

La tercera de las hipótesis está en fase de elaboración pues se trata de determinar si las empresas calificadas como emergentes en los años 2023 y 2024 en la comunidad de Madrid podrían ser sociedades laborales de hecho. No obstante estudios previos ponen de manifiesto el grado de correlación entre las sociedades laborales calificables y las empresas innovadoras.

Se conoce que, de las 127 empresas calificadas en la Comunidad de Madrid como empresas emergentes, tan solo dos son sociedades laborales por lo que, una vez contrastado el carácter emergente de las sociedades laborales, la justificación de que no soliciten la calificación no puede ser sino porque no haya suficiente formación e información.

Cabe preguntarse, además, porque las empresas innovadoras (emergentes) no eligen el traje jurídico de sociedades laborales, lo cual, evidentemente vuelve a resaltar la falta de formación e información además de la falta de correlación y acompañamiento conveniente entre la normativa de sociedades laborales y la normativa de *startup*.

La posibilidad de que la sociedad laboral sea contemplada como empresa emergente pasa por trasladar a la comunidad emprendedora que la forma jurídica perfectamente con cualquiera de los sectores tractores de innovación:

1. Industria.
2. Turismo y cultura.
3. Movilidad.
4. Salud.
5. Construcción y materiales.
6. Energía y transición ecológica.
7. Banca y finanzas.
8. Digital y telecomunicaciones.
9. Agroalimentación.
10. Biotecnología

La formación y el asesoramiento son fundamentales para poner a la sociedad laboral en el centro de las empresas emergentes con base en:

- Las ventajas que se obtienen por la consideración de la sociedad laboral como fórmula de emprendimiento colectivo (fiscalidad y financiación).
- Las ventajas que se obtienen por la consideración de la sociedad laboral como empresas emergentes.

También, la promoción la necesaria coordinación normativa que combine la figura de la sociedad laboral, en particular, o las entidades de la economía social de mercado, y las empresas emergentes.

Se ha de reflexionar sobre la importancia de la innovación, no solo tecnológica, en la consideración de las empresas emergentes. El emprendimiento social genera, a veces con ayuda de la innovación tecnológica, cambios en la sociedad que han de ser tenidos en cuenta.

En la formación y el asesoramiento juegan un papel fundamental los centros educativos (la Universidad, los centros de Formación profesional y otros centros de los primeros niveles educativos) y también las organizaciones representativas.

BIBLIOGRAFÍA

Bel Durán, P.; Lejarriaga Pérez de las Vacas, G.; Martín López, S. (2025). Las sociedades cooperativas y laborales potenciales empresas emergentes en el sector agroalimentario: innovación y escalabilidad. En: *Congreso Internacional de Economía y Derecho de la Empresa Agroalimentaria y Cooperativa. Congreso Internacional de Economía y Derecho de la Empresa Agroalimentaria y Cooperativa*. Valencia: Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia DOI: <https://doi.org/10.4995/CIEDEAC.2025>

Bel Durán, P.; Lejarriaga Pérez de las Vacas, G.; Martín López, S. (2023). Nuevas fórmulas para promover el emprendimiento social universitario: Una aproximación a la Startups de estudiantes. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 1(144), e88654. <https://dx.doi.org/10.5209/reve.88654>

Bel Durán, P.; Lejarriaga Pérez de las Vacas, G (2023). Retos, desafíos y oportunidades: Economía Social y Objetivos de Desarrollo Sostenible. En: Salinas Ramos, F.; Jorge-Vázquez, J.; Muñoz del Nogal, N. *La Economía Social ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Valencia: CIRIEC-España. Pp. 49-70. ISBN: 978-84-126157-3-9

Bel Durán, P., y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2022). *Lecciones básicas de economía social y emprendimiento social*. AECOOP. ISBN: 978-84-09-45169-2

Bel Durán, P., y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2018). Sociedades de responsabilidad limitada laboral calificables y sociedades participadas: una aproximación a su cuantificación. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, N. 127. Pp. 9-25. ISSN 1135-6618.

Confederación Empresarial Española de la Economía Social, (CEPES). (2021). Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España. Madrid: CEPES. <https://www.cepes.es/files/publicaciones/118.pdf>.

ENISA. (2023). *Guía para la certificación de empresas emergentes*. Madrid: Empresa Nacional de Innovación.

España (2023). Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. BOE, n. 70, de 23 de marzo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>

España (2022a). Ley 28/2022, de 22 de diciembre, de fomento del ecosistema de empresas emergentes. BOE, n.306, de 22 de diciembre. (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-21739)

España (2022b) Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas. *BOE*, n. 234 de 29 de septiembre. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-15818.

European Commission (2021) Building an economy that works for people: An action plan for the social economy. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2767/12083>.

Lejarriaga Pérez de las Vacas, G, y Bel Durán, P. (2020). Emprendimiento social y solidario: La experiencia de la universidad complutense de Madrid. EN: Pérez Muñoz, C. y Hernández Arteaga, I. (Ed.), *Economía social y solidaria en la educación superior*. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.16925/9789587602234>.

Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (2022). *Estrategia España Nación Emprendedora*. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. (<https://nacionemprendedora.gob.es/estrategia-espana-nacion-emprendedora/medidas>)

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022). Documento estrategia FSE+ 2021-2027. https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/fse_2021_2027/documento_estrategia_FSE_2021-2027.pdf.

Vasserot, C. (2012). Los SPIN-OFFS Académicas y su posible configuración como empresas de economía social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, nº 107, pp. 186-205. DOI: 10.5209/rev_REVE.2012.v107.38748.