

FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS



ZIENTZIA
JURIDIKOEN
FAKULTATEA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMIERAKO LANA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DE LAS SOCIEDADES LABORALES

Miguel Toribio Cara

DIRECTOR / ZUZENDARIA

Dr. Juan Carlos Sáenz García de Albizu

Catedrático de Derecho Mercantil

Universidad Pública de Navarra

Pamplona / Iruñea

15 de enero de 2018

ABSTRACT: Through this project, I tried to carry out a study as accurate as possible about Labor Societies in our country. Previous to this, should say Labor Societies constitute a figure of Spanish Societies Rights that meets the regulation in the Spanish Constitution in 129.2 articles, granting the public Power to boost the participation in the company of the employees and the access to the property of production. The project starts in the 60's with the appearance of the first figures parallel to nowadays labor societies. It continues with the analysis of the first law about this topic, the Law of April 25 Th, 1986, about Anonymous Labor Societies Law on March 24 Th, 1997: this Law remained until 2015. We will be mostly focus in this last Law in our project.

KEY WORDS: Society, Labor Companies, Working partnership, Reserved shares for working partners, Societies disqualifications.

RESUMEN: Mediante este resumen o trabajo he pretendido realizar un estudio más o menos completo sobre las sociedades laborales en nuestro país. Previo a ello decir que las Sociedades Laborales constituyen una figura del Derecho de Sociedades español que cumple con su regulación en la propia Constitución Española en su artículo 129.2 que otorga a los poderes públicos para promover la participación en la empresa de los trabajadores y su acceso a la propiedad de los medios de producción.

El estudio comienza en los años 60 con la aparición de las primeras figuras asimiladas a lo que hoy son las sociedades laborales. El trabajo continua con el análisis de la primera ley sobre esta materia que es la Ley del 25 de abril de 1986 sobre Sociedades Anónimas Laborales. Los cambios operados en nuestra sociedad y en nuestra propia legislación obligaron después a un nuevo cambio normativo que se reflejaría en la Ley de Sociedades Laborales de 24 de marzo de 1997; esta ley permanecería en vigor hasta hace pocas fechas, concretamente hasta el año 2015 en que aparece la última Ley de Sociedades Laborales a cuyo contenido dedicamos una buena parte del estudio.

PALABRAS CLAVE: Acciones reservadas a los trabajadores, Descalificación de las sociedades Sociedad, Sociedad, Sociedad laboral, Socios trabajadores.

ÍNDICE:

Contenido

| | |
|---|----|
| I. INTRODUCCION | 5 |
| II. CONCEPTO..... | 6 |
| III. CARACTERÍSTICAS Y ASPECTOS RELEVANTES PARA UNA LÍCITA CONSTITUCIÓN DE UNA SOCIEDAD LABORAL..... | 6 |
| IV. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN | 8 |
| 1. Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales | 8 |
| A) Concepto | 10 |
| B) Capital, acciones y participaciones | 11 |
| C) Derecho de adquisición preferente..... | 12 |
| D) Régimen de transmisión de acciones y participaciones | 13 |
| E) Administración de la sociedad | 16 |
| F) La reserva especial..... | 17 |
| G) Descalificación..... | 17 |
| H) Separación y exclusión | 17 |
| 2. Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales..... | 18 |
| A) Concepto | 18 |
| B) Capital, acciones y participaciones | 20 |
| C) Derecho de adquisición preferente..... | 21 |
| D) Régimen de transmisión de acciones y participaciones | 22 |
| E) Administración de la sociedad | 26 |
| F) La reserva especial..... | 27 |
| G) Descalificación..... | 27 |
| H) Separación y exclusión | 27 |
| 3. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas | 27 |
| A) Antecedentes, origen y motivos de la última reforma laboral | 28 |
| B) Concepto | 30 |
| C) Capital, acciones y participaciones | 31 |
| D) Derecho de adquisición preferente..... | 32 |
| E) Régimen de transmisión de acciones y participaciones | 32 |

| | |
|--|----|
| F) Administración de la sociedad | 36 |
| G) La reserva especial | 36 |
| H) Descalificación..... | 37 |
| I) Separación y exclusión | 38 |
| V. CONCLUSIÓN | 39 |
| VI. BIBLIOGRAFÍA..... | 42 |
| VII. NORMATIVA | 42 |

I. INTRODUCCION

En la siguiente lectura se va a llevar a cabo el análisis de la Ley de Sociedades Laborales, se va a comenzar con un pequeño y breve concepto de Sociedad Laboral para contextualizar al lector sobre el tema a tratar. Decir que España se configura como un “Estado social y democrático de Derecho” según el primer precepto de la Constitución Española. Los poderes públicos deben promover las “diversas formas de participación en la empresa” y establecer los medios correspondientes para que los trabajadores accedan a la propiedad de los medios de producción (esto último véase en el artículo 129.2 de la Constitución Española).

Como veremos a continuación, las Sociedades Laborales aparecieron con anterioridad a la democracia en España, concretamente en los años 60.¹ Nacen como empresas de economía social, ligada al cooperativismo, pero con su continuo desarrollo las sociedades laborales se van apartando del cooperativismo y pasan a encuadrarse según reconoce la ley en empresas de carácter mixto que se sitúan entre las empresas de economía social y las empresas de capital.²

A continuación veremos algunos aspectos o características generales a “grosso modo” de los requisitos principalmente referidos a los socios, capital social, participaciones y acciones y la reserva legal entre otras necesarios para la constitución de una Sociedad Laboral.

Una vez tengamos claro el concepto, las características generales de constitución de una Sociedad Laboral y estemos en situación; tendremos un gran apoyo para poder realizar y comprender el análisis de la propia legislación. Viendo su evolución correspondiente y los cambios que conlleva desde la primera Ley de Sociedades Laborales de 1986, hasta la última de 2015 analizando también previamente las modificaciones de la ley de 1997 respecto de su anterior.

¹ VALPUESTA GASTAMINZA E.M / BARBERENA BELZUNCE I., *Las Sociedades Laborales. Aspectos Societarios Laborales y Fiscales*, Madrid, 1998, pág. 15.

² SAENZ J.C / GOÑI J.L / DE LA HUCHA F / PERDICES A; *Sociedades Laborales, Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles, Tomo XV*, Madrid, 2000, pág.29.

Podemos decir que la “miga” o contenido clave del trabajo es la evolución legislativa de las Sociedades Laborales. Creo conveniente hablar y explicar los antecedentes, origen y motivos de la última reforma laboral después de indicar las primeras pinceladas generales sobre el concepto y características para una legal constitución de la Sociedad Laboral.

Por último, se procederá al análisis y evolución con la correspondiente observación de las modificaciones de los diferentes textos legales de los años anteriormente citados.

II. CONCEPTO

Se entiende por Sociedad Laboral, toda aquella sociedad mercantil y de capital, que habiendo adoptado la forma jurídica, bien de Anónima, bien de Limitada, tiene la mayoría del capital social (al menos el 50,1%) en manos de socios trabajadores que prestan en ella sus servicios retribuidos de forma directa y personal, siendo su relación por tiempo indefinido³

III. CARACTERÍSTICAS Y ASPECTOS RELEVANTES PARA UNA LÍCITA CONSTITUCIÓN DE UNA SOCIEDAD LABORAL

1. Es una sociedad de naturaleza mercantil cualquiera que sea su objeto social y el capital, limitándose exclusivamente su responsabilidad a las aportaciones realizadas por sus socios.
2. La mayoría del capital social es propiedad de trabajadores que prestan en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, y cuya relación laboral lo es por tiempo indefinido. La retribución puede consistir en: dinero, retribución en especie o mixta.
3. Los socios se vinculan a la sociedad mediante una relación laboral por tiempo indefinido. Los servicios pueden prestarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

³ <http://www.asalma.org/sociedades-laborales/pág.1>

4. El número mínimo de socios fundadores en una Sociedad Laboral será al menos de tres, de los que obligatoriamente al menos dos de ellos han de ser trabajadores. Como excepción a esta regla, se pueden constituir sociedades laborales con dos socios, durante los primeros 36 meses de actividad, siempre y cuando, ambos sean trabajadores y tengan distribuida de forma equitativa su participación en la sociedad, pudiendo por lo tanto estar integradas por:

A) Socios trabajadores: son trabajadores que prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido. Al mismo tiempo, tienen la propiedad de acciones o participaciones sociales de clase laboral, que en su conjunto supondrán al menos el 50,1% del capital social.

B) Socios no trabajadores: tienen en propiedad acciones o participaciones sociales de la clase general, pero no mantienen ninguna relación laboral con la sociedad. Podrán serlo tanto las personas físicas como las jurídicas, públicas o privadas, entidades no lucrativas o de la economía social.

C) Personal asalariado: la sociedad laboral puede tener personal asalariado contratado de forma temporal o por tiempo indefinido. Sin embargo, el número de horas trabajadas al año por el personal asalariado con contrato fijo que no tengan la condición de socios de la empresa, no puede superar el 49% del total de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores, no computándose para el cálculo de este límite el tiempo del trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad igual o superior al 30 por 100.

5. Ningún socio puede poseer acciones o participaciones sociales que representen más de 1/3 del capital social. Puede, sin embargo, superarse este límite sin alcanzar el 50%, en el caso de sociedades laborales constituidas inicialmente con solo 2 socios trabajadores con distribución entre ellos del capital social y los votos al 50 por 100, situación que solo puede durar 36 meses, o cuando uno de los socios sea una entidad o sociedad

pública o mayoritariamente pública o entidades no lucrativas o de la economía social (cooperativas, fundaciones, asociaciones etc.).

6. Las acciones o participaciones sociales de las sociedades laborales se dividirán en dos clases, las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, se denominarán “clase laboral” y las restantes “clase general”.

A) En las S.A.L. (Sociedad Anónima Laboral), el capital social será como mínimo de 60.000,00 euros, debiendo en el momento de la constitución, estar totalmente suscrito y desembolsado al menos el 25% de cada acción.

B) En las S.L.L. (Sociedad Limitada Laboral), el capital social será como mínimo de 3.000,00 euros, debiendo estar totalmente suscrito y desembolsado.

7. La obligatoriedad de constituir una reserva especial que se dotará con el 10 por 100 del beneficio de cada ejercicio hasta alcanzar el doble del capital social y que solamente podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin, además de la adquisición de sus propias acciones o participaciones. La falta de dotación, la dotación insuficiente o la aplicación indebida de la reserva es causa legal de pérdida de la calificación.⁴

IV. ANÁLISIS Y EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN

En este apartado vamos a proceder al análisis de las 3 leyes referentes de las Sociedades Anónimas Laborales pero he de decir que nos vamos a centrar en el régimen societario únicamente que es lo que nos va a interesar en cuanto a lo que el objeto de nuestro trabajo se refiere.

1. Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales

Tiempo antes a la aprobación de esta Ley las sociedades laborales carecían de tener un régimen jurídico “en condiciones” por lo que la aprobación de esta Ley fue de

⁴ <http://www.asalma.org/sociedades-laborales/> pág. 1 y 2

gran gratitud y supuso un paso al frente en el devenir de la última reforma que analizaremos al final del trabajo.⁵

Previo al análisis de los preceptos de este texto legal podemos resaltar en su Exposición de Motivos las razones principales que motivan el nacimiento de esta ley: la reconversión de las empresas en crisis (así los trabajadores de la empresa en crisis asumirían el control de la misma y la continuación de la actividad laboral). Por lo que podemos decir que esta ley sirvió sobre todo para el mantenimiento de empleos (segunda razón motivante del nacimiento de la ley) evitando el cierre de empresas que de no ser así hubieren desaparecido.⁶ En cuanto a la tercera razón, que es la de la participación de los trabajadores en la empresa, he de decir que tiene su origen en el artículo 129.2 de la Constitución Española, de promoción por parte del poder público de la participación del trabajador en la empresa y facilitación de su acceso a los medios de producción.

Los críticos se preguntaban si esta ley satisfacía las necesidades de economía social, ya que es la razón de ser de las sociedades laborales, sobre todo en cuanto a la resolución de la sociedad anónima problemas de economía social, y ello muy especialmente cuando esta sociedad era deformada hasta prácticamente hacerla irreconocible.⁷

⁵ SÁENZ J.C. *La ley de Sociedades laborales de 1997: Ante una reciente propuesta de reforma*, en Estudios de Derecho Mercantil. En memoria del profesor Aníbal Sánchez Andrés, CIVITAS – Thomson Reuters, Pamplona, 2010, pág. 1084.

⁶ VALPUESTA GASTAMINZA E.M / BARBERENA BELZUNCE I., *Las Sociedades Laborales...*, cit, pág. 30.

⁷ SÁENZ J.C / GOÑI J.L / DE LA HUCHA F / PERDICES A; *Sociedades Laborales*, cit, pág.30.

A) Concepto

Podrán tener carácter de Sociedades Anónimas Laborales aquellas Sociedades Anónimas en las que al menos el 51% del capital social pertenezca a trabajadores que prestan sus servicios retribuidos en la empresa de forma directa, personal, por tiempo indefinido y a jornada completa.

Son aquellas sociedades mercantiles que cumplan que los trabajadores sean propietarios del capital social en al menos un 50% , que ningún socio ostente más del 25% del capital social como anteriormente hemos citado, que los títulos representativos del capital social sean nominativos, que los títulos representativos del capital recojan en su texto las limitaciones que en orden a su transmisibilidad establezcan los estatutos sociales y que los títulos representativos del capital propiedad de los trabajadores sólo puedan transmitirse a otros trabajadores de la misma sociedad.

Este último párrafo anteriormente citado recoge la definición o características de las sociedades laborales en vísperas de la aprobación de la Ley de Sociedades anónimas laborales, que aparece publicada en la Orden ministerial de 21 de febrero de 1986.⁸

En la Ley de Sociedades Anónimas Laborales podemos observar que el número de trabajadores cuya relación laboral sea por tiempo indefinido y que no tengan suscritas y desembolsadas acciones de la Sociedad, no podrá ser superior al 15 por 100 en relación al total de socios trabajadores, excepto en las constituidas por menos de 25 socios trabajadores, en los que el porcentaje máximo será del 25 por 100.

Podemos observar una llamada de atención en cuanto a que en el artículo 1 de esta Ley se refiere sin otras especificaciones al 51% del capital social, en cambio el artículo 6.2 contempla que los trabajadores a su vez puedan tener acciones que no pertenezcan a la clase reservada a estos, lo que nos hace ver que existiría sociedad anónima laboral siempre que se cumpliesen los requisitos del artículo 1 aun cuando el

⁸ SÁENZ J.C, *Sociedad anónima laboral: notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil*, Revista de Trabajo nº 87, 1987, pág. 13.

porcentaje estuviera representado tanto por acciones de trabajador como por las de un no trabajador.⁹

Se excluyen de este porcentaje los trabajadores con contrato de duración temporal no superior a la señalada en el Estatuto de los Trabajadores.

No está de menos incluir en este apartado lo referente a la denominación social de la compañía que deberá aparecer de la siguiente forma: «Sociedad Anónima Laboral» o la abreviatura de «S.A.L. ».

Creo conveniente citar en este apartado el registro administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil con ello decir que para la constitución de estas sociedades al igual que las de tipo general (anónimas o limitadas) hará falta o será preciso escritura pública e inscripción en el Registro Mercantil, no obstante la especialidad de estas sociedades hizo que se crease un registro administrativo de Sociedades Laborales en el cual también deberán figurar.

B) Capital, acciones y participaciones

En cuanto al capital social podemos ver algunos preceptos de la presente ley en los cuales nos muestra este apartado de forma explícita.

Sea cual sea la cifra de capital, las Sociedades Anónimas Laborales se registrarán por las normas aplicables a las Sociedades Anónimas en lo no dispuesto en esta ley.

En cuanto a la división, requisitos de constitución del capital social y tipos de acciones los artículos 5 y 6 de esta ley nos dice que el capital social deberá estar dividido en acciones, fijado según estatutos. Al constituir la sociedad deberá estar suscrito y desembolsado al menos $\frac{1}{4}$ parte, debiendo ser el resto en un plazo no superior al año a partir de la inscripción en el Registro Mercantil. Los socios no podrán tener acciones que representen más del 25% del capital social. Pero si podrán participar en el capital de las S.A.L, hasta un 49% las Entidades Públicas y las personas jurídicas cuyo

⁹ SAENZ J.C, *Sociedad anónima laboral: notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil*, cit, pág. 18.

capital social participen mayoritariamente o pertenezca en su totalidad al Estado, CCAA o Entidades Locales.

Las acciones serán siempre nominativas. Si hay socios no trabajadores habrá dos clases de acciones: las reservadas a los trabajadores y las restantes. Los trabajadores que adquieran acciones no reservadas a ellos podrán solicitar el cambio de clase de estas acciones previo acuerdo favorable de la Junta General de Accionistas.

Se permiten acciones en cartera siempre que sean reservadas a los trabajadores y que el capital que representen no exceda de $\frac{1}{4}$ del capital representado por el total de acciones de esta clase. Estas acciones no tendrán ningún derecho ni el capital que representan podrá ser llevado al pasivo del balance mientras no sean objeto de derecho de suscripción.

C) Derecho de adquisición preferente

En cuanto al derecho de suscripción preferente o adquisición preferente nos dan alguna breve pincelada los preceptos 7,9 y 10 de la presente ley tales como que el derecho de suscripción de las acciones no reservadas a los trabajadores se rige por la norma de sociedades anónimas.

Concretamente nuestro precepto número 7, el cual establece un sistema diferente, según que se trate de acciones reservadas a los trabajadores o de acciones que correspondan al sector capital. En cuanto a las de capital esta ley nos remite a la LSA.

Así mismo dicho artículo se inclinó por suprimir de cuajo el derecho referido cuando se tratase de suscribir acciones reservadas a los trabajadores.

Por otro lado, remitiéndonos a un momento posterior con el estudio exhaustivo del artículo 8, baste por ahora la indicación de que en el primer escalón de preferencias se encuentran precisamente quienes siendo trabajadores no reúnen la condición de socios y que cuando la ley sitúa en el segundo peldaño a los socios trabajadores la

preferencia se concreta en la posibilidad de suscribir acciones en proporción inversa al capital detentado.¹⁰

También añadir que el precio para este derecho será del 75% según un perito nombrado por acuerdo entre las partes o en su defecto un juez.

La extinción de la relación laboral del socio trabajador obliga a este a ofrecer sus acciones a quienes tienen derecho de adquisición preferente. Si no lo hiciese podría continuar como socio no trabajador procediéndose al cambio de clase de acción.

Por último decir que los Estatutos podrán establecer normas especiales en caso de jubilación o incapacidad permanente y regular la situación de los socios trabajadores en excedencia.

D) Régimen de transmisión de acciones y participaciones

En cuanto a la transmisión de las acciones y participaciones vamos a hablar de 3 momentos en los cuales se puede dar esta acción, que son las transmisiones entre personas vivas, por fallecimiento o muerte y de manera forzosa o contraria a la ley. Este tema podemos encontrarlo en los artículos 8, 11,12 y 13 de la ley que estamos trabajando.

a) Transmisiones intervivos

El titular de acciones reservadas a los trabajadores que quiera transmitir las a un no trabajador deberá comunicar por escrito a los administradores que notificarán a los trabajadores no socios en 15 días. Estos podrán comprarlas en los 30 días siguientes a la notificación, y si son varios los que las quieren se distribuirán por igual.

Si ninguno quiere ejercer el derecho, los administradores notificarán la propuesta de transmisión a los socios trabajadores en el mismo plazo. Estos podrán comprarlas en

¹⁰ SAENZ J.C, *Sociedad anónima laboral: Notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil*, cit, pág. 22 y ss.

los 30 días siguientes y si son varios los que las quieren se distribuye de forma inversa a la participación en el capital social.

Si ningún socio trabajador ejercita el derecho de adquisición preferente, se ofrecerán las acciones en venta a los socios no trabajadores en los mismos plazos. Si son varios los que las quieren se distribuirán entre todos a prorrata de su participación social.

En caso de que ningún trabajador ni socio ejercite el derecho podrá adquirirlas la sociedad.¹¹

Si el accionista vendedor no transmite las acciones en el plazo de 4 meses a contar desde la finalización del último de los previstos y desea acabar con dicha transmisión deberá indicar nuevamente los trámites.

b) Transmisiones mortiscausa

La adquisición de alguna acción por sucesión hereditaria, ya sea heredero o legatario del fallecido le confiere la condición de socio.

No obstante se podrá establecer en los estatutos que los trabajadores no socios y socios sean o no trabajadores tendrán derecho a adquirir dentro del plazo determinado las acciones del socio fallecido por el precio y con las preferencias anteriormente señaladas.

Este derecho no se dará nunca en la transmisión mortis causa de acciones reservadas a trabajadores respecto del sucesor que sea trabajador no accionista de la Sociedad o sea aceptado como trabajador por los administradores.

¹¹ Vid infra apartado de autocartera de la *Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales*.

c) Transmisiones forzosas

No será válido el pacto de transmisibilidad de acciones contrario a esta ley o que prohíba totalmente la transmisión de acciones a personas extrañas a la sociedad.

Si la transmisión altera los límites establecidos en esta Ley se aplicará lo establecido en el artículo 18.

La LSAL no se contenta solo con establecer un régimen rígido para la transmisión a terceros de las acciones reservadas a los trabajadores, sino que además, impone a estos últimos la obligación de vender sus acciones cuando se produzcan una serie de circunstancias, es decir, cuando tenga lugar la extinción de la relación laboral.

El socio trabajador tiene la obligación de ofrecer sus acciones, aquellas que pertenezcan a la clase laboral, a quienes tienen derecho de preferente adquisición.

Lo mencionado anteriormente aparece dispuesto en el artículo 8 de la presente ley. Una vez superados los filtros de dicho artículo, sin que ninguna o parte de sus acciones hayan sido adquiridas, el socio podrá mantener su condición, aunque procediéndose al cambio de clase, así podrá proceder a la venta de estas.

El precepto legal 10, contempla la posibilidad de que en los Estatutos se prevea un régimen especial para los supuestos de jubilación e incapacidad permanente que constituyen causas de extinción de la relación laboral. Y además, para los casos de excedencia, aunque en este caso, no se extinga dicha relación.¹²

d) La autocartera

Si ningún trabajador ni socio ejercita el derecho previamente señalado en la transmisión intervivos podrán adquirirlas la sociedad en el plazo de 10 días para tenerlas en cartera o para amortizarlas previa reducción de capital social.

¹² SAENZ J.C, *Sociedad anónima laboral: Notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil*, cit, págs. 32 y 33.

Si la sociedad no ejerce el derecho el trabajador socio quedara libre para transmitir las a quien quiera y se procederá al cambio de clase de acciones.

En efecto en el régimen de transmisiones había supuestos en los que se podía dar la autocartera.

Se permiten acciones en cartera, tanto en cuanto que estas sean acciones reservadas a trabajadores y el capital que dichas acciones representen no exceda de $\frac{1}{4}$ del capital representado por el total de acciones de esta clase.

Las acciones en esta situación no atribuirán ningún derecho ni el capital que representan podrá ser llevado al pasivo del balance mientras sean objeto de ser suscritas.

Las acciones en cartera podrán tener su origen en un aumento de capital o en el supuesto explicado arriba de transmisiones intervivos.¹³

Es importante mencionar que la finalidad de las acciones en cartera en el precepto regulado, no coincide exactamente con el que tenía con anterioridad a la aprobación de la LSA, ya que el objeto de esta Ley era reforzar y garantizar la participación mayoritaria de socios trabajadores, ya que de otro modo podría peligrar la propia calificación de la sociedad como anónima laboral.

En definitiva, se trataría de cumplir directamente a través de la sociedad aquellas funciones que venían desempeñando las Fundaciones o Asociaciones laborales.¹⁴

E) Administración de la sociedad

El artículo 14 de la Ley no dice que en el caso de existir dos clases de acciones, ambas estarán representadas proporcionalmente a sus aportaciones al capital social, en los órganos administradores de la Sociedad que serán los señalados en las normas reguladoras de las Sociedades Anónimas.

¹³ Vid supra en el apartado de transmisiones intervivos de la *Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales*, concretamente en pág. 13.

¹⁴ SAENZ J.C, *Sociedad anónima laboral: Notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil*, cit, pág. 37.

F) La reserva especial

El artículo 17 nos dice que Las Sociedades Anónimas Laborales, además de las reservas legales o estatutarias y con los mismos fines, vendrán obligadas a constituir un Fondo Especial de Reserva de carácter irrepartible, excepto en caso de liquidación, dotado con el 10 por 100 de los beneficios líquidos de cada ejercicio.

G) Descalificación

Se procederá a la pérdida de la condición de Sociedad Anónima Laboral si durante su funcionamiento esta excediera los límites para la posesión de acciones y participación del capital social de los artículos 1 y 5 de esta Ley, también a los correspondientes Fondos de reserva y contratación de trabajadores asalariados contemplados en el artículo 16 y 17. Una vez sabe esto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social advertirá a la S.A.L. para que esta rectifique en el plazo no superior a 6 meses, si no lo hace se dictara resolución ordenando su baja en el registro de Sociedades Anónimas Laborales, procediendo a su descalificación, remitiendo certificado al Registro Mercantil y al Ministerio de Economía y Hacienda.

Lo anteriormente dicho aparece en el artículo 18 de la ley el cual tendremos que tener también presente en las transmisiones forzosas ya que nos manda a ver este precepto.

H) Separación y exclusión

Lo único que nos dice sobre esta materia aparece en el artículo 19 que nos indica que las Sociedades reguladas por esta Ley se disolverán por las mismas causas que las Sociedades Anónimas, sin que la descalificación como laboral afecte a la continuidad de su personalidad jurídica.

2. Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales

Como consecuencia de la evolución en nuestro Derecho Societario, nace la Ley 4/1997, de 24 de marzo de Sociedades Laborales, que tiene un gran éxito en nuestro ordenamiento jurídico, y al amparo de la misma, han existido y existen numerosas sociedades laborales.

El legislador opta por las sociedades de capital de manera que sean tipos flexibles de sociedades anónimas y sociedades de responsabilidad limitada. Son varias las razones por las que el legislador se decanta por las sociedades de capital como la claridad, agilidad y flexibilidad de su régimen jurídico frente a la complejidad y rigidez de las cooperativas de trabajo asociado, el mantenimiento de los sistemas de ayudas financieras y beneficios fiscales y la adecuación funcional que ofrece su estructura corporativa en orden a la posible participación de inversores capitalistas, públicos o privados, frente a la escasa operatividad de las sociedades cooperativas.¹⁵

En cuanto a las razones que motivaron a la aparición de este texto legal serían la creación de empresas y puestos de trabajo principalmente.

No se está facilitando el acceso al trabajador a los medios de producción, pues en empresas familiares, de no haberse constituido como sociedades laborales, la titularidad de la misma recaería sobre los socios. Podríamos decir que las sociedades laborales responderían a una medida del fenómeno del autoempleo colectivo en forma de pequeña y mediana empresa.¹⁶

A) Concepto

Los requisitos legales que han de concurrir en la sociedad anónima o de responsabilidad limitada con presupuesto para que pueda obtener la calificación administrativa de sociedad laboral son, como en su antecesora ya indicaba, la

¹⁵ GÓMEZ PURRÚA J.M, *La nueva regulación de las Sociedades laborales, Derecho de los Negocios*, núm. 80, 1997, pág. 2.

¹⁶ MERCADER UGUINA, J.R. / PORTELLANO DÍEZ, P., *La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial*, en *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1997, pág.1159.

participación de los trabajadores en el capital social, contratación por tiempo indefinido de trabajadores y constitución y dotación de un fondo especial de reserva destinado a la compensación de pérdidas exclusivamente.¹⁷

Esta ley respecto a su antecesora refleja el concepto de sociedad laboral de una manera algo más extensa, hace referencia a que Sociedad Laboral es aquella sociedad anónima o de responsabilidad limitada, no haciéndolo así la ley anterior ya que este último término lo omitía.

Esta ley hace referencia a los mismos límites que la anterior (para que se considerara Sociedad Laboral tales como que los trabajadores contratados no socios no podrán trabajar más del 15% del total de horas trabajadas por los socios al año. Si la sociedad tuviese menos de 25 socios trabajadores no podría superar el 25 %).

También decir que los trabajadores contratados en duración determinada no se tendrán en cuenta para este cálculo de porcentaje.

Si se superan estos límites, la sociedad tendrá 3 años como máximo para alcanzarlos reduciendo como mínimo 1/3 cada año del porcentaje que inicialmente se exceda o supere el máximo legal. Esta superación deberá ser comunicada al Registro de Sociedades Laborales para su autorización.

Estos aspectos son los más relevantes a destacar de esta Ley que no nombra la anterior y se ven reflejados en el artículo uno de dicho texto legal.

En cuanto a la denominación social, nuestro segundo texto legal a analizar incorpora la indicación de «Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral», y su abreviatura SLL además de la de «Sociedad Anónima Laboral» o su correspondiente abreviatura SAL que ya nos indicaba la ley primera. Además incorpora que la denominación Laboral se hará constar en su documentación, correspondencia, notas de pedido y facturas y anuncios a publicar por ley o estatutos.

¹⁷ GÓMEZ PURRÚA JM, *La nueva regulación de las Sociedades laborales*, cit, pág. 3.

A los efectos de constitución, (registro administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil) sirva lo señalado en relación con la ley de 1986.¹⁸

B) Capital, acciones y participaciones

En nuestra primera ley hace referencia a que sea cual sea la cifra de capital, las S.A.L. se registrarán por las normas aplicables a las S.A en lo que no esté dispuesto en la ley mientras que en su posterior no deja constancia de lo mencionado.

Nuestra ley posterior divide el capital en acciones nominativas o participaciones sociales en vez de simplemente acciones como hacía su antecesora. La primera ley nos decía que a la hora de la constitución de la sociedad el capital debía estar suscrito y desembolsado al menos $\frac{1}{4}$ parte debiendo ser el resto en 1 año a partir de la inscripción en el Registro Mercantil, mientras que esta ley nos dice que los dividendos pasivos habrán de efectuarse en el plazo que los estatutos sociales señalen sin fijar nada concreto. En el artículo 5.2 de la presente ley añade la condición de que no se podrán crear acciones de clase laboral privadas del derecho de voto.

La diferencia o peculiaridad que podemos observar respecto a la Ley de Sociedades Anónimas es que la Ley de Sociedades Laborales, incomprensiblemente impone necesariamente una forma de incorporación estatutaria, la cartular, prohibiendo o excluyendo la incorporación por medio de anotaciones. Se empeña en exigir para las acciones la representación en forma cartular, y en concreto en títulos a la orden, lo que normalmente se conoce como acciones nominativas.¹⁹

También observamos otra diferencia notoria en cuanto a la participación o representación de acciones ya que la primera ley establece un límite del 25% del capital social para los socios mientras que su posterior nos habla de la tercera parte. Además esta ley incorpora también que en caso de incumplimiento de dichos límites la sociedad deberá acomodar a la ley la situación de sus socios en cuanto al capital social en el

¹⁸ Sobre la constitución de la Sociedad Laboral, vid supra, pág. 9.

¹⁹ SÁENZ J.C / GOÑI J.L / DE LA HUCHA F / PERDICES. A; *Sociedades Laborales*, cit, pág. 126 y ss.

plazo de 1 año desde el primer incumplimiento. Todas estas novedades o diferencias son incorporadas por este texto legal en su artículo 5.

Como hemos dicho anteriormente la ley primera solo permitía acciones nominativas que a su vez las dividía en acciones reservadas a los trabajadores y las restantes, mientras que el nuevo texto legal permitía la división en nominativas y participaciones sociales laborales que a su vez se dividirían en clase laboral y clase general, siendo la misma división que la primera ley pero añadiendo un nuevo término para cada una.

La nueva ley incorpora además que las acciones deben estar representadas por medio de títulos, individuales o múltiples, numerados correlativamente y se indicará la clase a la que pertenezcan además de las menciones exigidas.

Para solicitar el cambio de clase la primera ley exigía previo acuerdo favorable de la Junta General de Accionistas, mientras que su posterior en el artículo 6.3 dice que cualquier trabajador socio o no, a tiempo indefinido que tenga acciones o participaciones sociales de clase general tiene el derecho de exigir el cambio a la clase laboral siempre que se acrediten las condiciones que exige dicho texto legal. No hace falta acuerdo de la junta general, sino que los administradores procederán a formalizar el cambio de clase y modificar los artículos de los estatutos a los que ello afecte, otorgando la pertinente escritura pública que se inscribirá en el Registro Mercantil. Estas últimas diferencias aportadas aparecen en el artículo 6 del presente texto legal.

C) Derecho de adquisición preferente

Este concepto lo podemos ver en nuestra segunda ley en su artículo 15 siendo más clara y concisa que su antecesora en cuanto a lo que este derecho se refiere.

Algunos de los aspectos más relevantes que incorpora esta ley son tales como que los titulares de acciones o participaciones sociales tienen derecho a ejercer este derecho respecto a nuevas acciones o participaciones de su misma clase. También añadir que en el caso de aumento de capital de la sociedad, salvo acuerdo de la Junta General nuestro texto legal nos dice que las acciones o participaciones sociales no

asumidas por los titulares de la misma clase deberán ser ofrecidas a los trabajadores de la sociedad según el artículo 7 de esta ley.

Por último apuntar que en cuanto a la exclusión de este derecho estará regulado en la propia ley según el tipo social, pero cuando la exclusión afecte a acciones o participaciones sociales de la clase laboral la prima será fijada por la Junta General siempre que esta aporte un Plan de adquisición de acciones o participaciones sociales por los trabajadores de la sociedad y que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del Plan y esté prohibida su enajenación durante al menos 5 años.

D) Régimen de transmisión de acciones y participaciones

a) Transmisiones intervivos

La transmisión inter vivos específica de la sociedad laboral es prevalente y excluye el sistema legal de restricciones general de las LSA y LSRL. La LSL manifiesta en el artículo 7 sus directrices acerca de quiénes pueden adquirir libremente y quienes tienen preferencia para adquirir en otros casos, y esta composición de intereses prevalece sobre la propia de los sistemas generales de la sociedad de que se trate.²⁰

En cuanto al propio régimen de transmisión intervivos vemos alguna diferencia en la Ley respecto a su antecesora tal como que en caso de falta de ejercicio del derecho de adquisición preferente por los trabajadores socios, el órgano de administración de la sociedad notificará la propuesta de transmisión a los titulares de acciones o participaciones de la clase general y, en su caso, al resto de los trabajadores sin contrato de trabajo por tiempo indefinido, los cuales podrán optar a la compra, por ese orden, dentro de sucesivos períodos de quince días siguientes a la recepción de las notificaciones.

²⁰ VALPUESTA GASTAMINZA. E.M / BARBERENA BELZUNCE I; *Las Sociedades Laborales*, cit, pág. 102.

Posterior a esto también se ve modificado el plazo para la adquisición de las acciones o participaciones sociales por la propia sociedad pasando de 10 días en la primera ley a un mes siguiente a contar desde el día en que hubiera finalizado el plazo al que se refiere nuestro párrafo anterior del presente texto legal. También añade que si en el plazo de 6 meses desde que anuncio la transmisión de las acciones o participaciones el socio sin que se hubiera llegado a un acuerdo este quedaría libre, en la primera Ley no ponía plazo.

Por último decir que el titular de acciones o de participaciones sociales pertenecientes a la clase general que se proponga transmitir la totalidad o parte de dichas acciones o participaciones a persona que no ostente en la sociedad la condición de socio trabajador, estará sometido a lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, salvo que la notificación del órgano de administración comenzara por los socios trabajadores.

Estas modificaciones están explícitamente citadas en el artículo 7 de nuestro texto legal.

El sistema de restricciones a la libre transmisibilidad de las sociedades laborales es considerablemente más riguroso que el de las sociedades de responsabilidad limitada. A esto hay que sumar que, respecto de la normativa anterior, se ha ampliado el plazo máximo que deba esperar el que desea transmitir y las acciones y participaciones de la clase laboral ahora están también sometidas a restricciones.²¹

También es conveniente hablar del *Valor Real* de las acciones y participaciones en la transmisión intervivos

Se refiere el artículo 8, en cuanto a valor real, nos dice que el socio transmitente tendrá que comunicar al órgano de administración el precio de las acciones o participaciones, la forma de pago y demás condiciones de la operación.

²¹ MERCADER UGUINA J / PORTELLANO DÍEZ P; *La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial*, cit, pág. 75.

Si esta transmisión fuera a título oneroso distinto de la compraventa o a título gratuito, el precio de adquisición será el fijado de común acuerdo por las partes o en su defecto, el valor real de las mismas el día en que el socio transmitente hubiese comunicado al órgano de administración la decisión de transmitir las acciones o participaciones.

Valor real será el que determine el auditor de cuentas de la sociedad y, si ésta o estuviera obligada a la verificación de cuentas anuales, un auditor designado por los administradores.

Si en las enajenaciones siguientes durante el mismo ejercicio anual, el transmitente o adquirente no aceptasen tal valor real se podrá practicar nueva valoración a su costa.

b) Transmisiones mortiscausa

Como novedad podemos destacar notoriamente en el artículo 11 que habrá derecho de añadir que en los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán reconocer un derecho de adquisición preferente sobre las acciones o participaciones de clase laboral, por el procedimiento previsto en el artículo 7, el cual se ejercerá por el valor real que tales acciones o participaciones tuvieren el día del fallecimiento del socio, que se pagará al contado, habiendo de ejercitarse este derecho de adquisición en el plazo máximo de cuatro meses, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.

Además no podrá ejercitarse el derecho estatutario de adquisición preferente si el heredero o legatario fuera trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido, mientras que la anterior Ley únicamente se refería a que no se podrá ejercer el derecho de transmisión mortis causa de acciones reservadas a trabajadores respecto del sucesor que sea trabajador no accionista de la sociedad o sea aceptado como trabajador por los administradores.

c) Transmisiones forzosas

En el ámbito de la nulidad de cláusulas estatutarias dispuesto en el artículo 9 de esta ley podemos ver aspectos novedosos respecto de su antecesora tales como los siguientes:

Sólo serán válidas las cláusulas que prohíban la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones sociales por actos «inter vivos», si los estatutos reconocen al socio el derecho a separarse de la sociedad en cualquier momento. La incorporación de estas cláusulas a los estatutos sociales exigirá el consentimiento de todos los socios.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, los estatutos podrán impedir la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones por actos «inter vivos», o el ejercicio del derecho de separación, durante un período de tiempo no superior a cinco años a contar desde la constitución de la sociedad, o para las acciones o participaciones procedentes de una ampliación de capital, desde el otorgamiento de la escritura pública de su ejecución.

En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador dispuesto en el precepto número 10 de esta ley, éste habrá de ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones conforme a lo dispuesto en el artículo 7 y si nadie ejercita su derecho de adquisición, conservará aquél la cualidad de socio de clase general, conforme al artículo 6.

Habiendo quienes deseen adquirir tales acciones o participaciones sociales, si el socio que, extinguida su relación laboral y requerido notarialmente para ello no procede, en el plazo de un mes, a formalizar la venta, podrá ser ésta otorgada por el órgano de administración y por el valor real, calculado en la forma prevista en el artículo 8, que se consignará a disposición de aquél bien judicialmente o bien en la Caja General de Depósitos o en el Banco de España.

Los estatutos sociales podrán establecer normas especiales para los casos de jubilación e incapacidad permanente del socio trabajador, así como para los supuestos de socios trabajadores en excedencia.

d) La autocartera

Como ya decimos a lo largo del trabajo el término autocartera deja de aparecer como tal en esta ley, no se regula de forma específica. En cambio se establece el supuesto en el cual y debido a la condición de la sociedad laboral puede adquirir acciones o participaciones propias, esto podemos verlo en el artículo 7.6 de la Ley de 1997 cuando un socio titular de acciones o participaciones quiere transmitir las inter vivos a un tercero que no es trabajador de la empresa, la sociedad con posterioridad a una serie de grupos de personas que ya hemos comentado en las transmisiones intervivos²² podrá adquirir con preferencia esas acciones o participaciones laborales, de la misma manera que ocurre con la transmisión de acciones o participaciones de la clase general cuando quieran ser transmitidas a un tercero que no sea socio trabajador.²³

La remisión expresa a los artículos 75 y siguientes de la Ley de sociedades anónimas es una excepción consciente y querida a la prohibición de autocartera en la sociedad limitada, a favor de ello hablan argumentos históricos legislativos y de racionalidad que no dejan de plantearse problemas ante el ejercicio de derecho de adquisición en el caso de enajenación forzosa.²⁴

E) Administración de la sociedad

En el artículo 12 del presente texto legal vemos apuntes no regulados en su antecesor tales como que la sociedad en caso de ser administrada por un Consejo de Administración, el nombramiento de los miembros de este consejo se efectuaría necesariamente por el sistema proporcional regulado en el artículo 137 de la Ley de Sociedades Anónimas y en las disposiciones que lo desarrollan. Si no existen más que

²² Vid supra págs. 18 y 19.

²³ VALPUESTA GASTAMINZA E / BARBERENA BELZUNCE I, *Las Sociedades Laborales*, cit, pág. 93.

²⁴ SAENZ J.C / GOÑI J.L / DE LA HUCHA F / PERDICES A; *Sociedades Laborales*, cit, pág. 173 y ss.

acciones o participaciones de clase laboral, los miembros del Consejo de Administración podrán ser nombrados por el sistema de mayorías.

F) La reserva especial

En cuanto a este concepto la ley en su precepto 14 añade que el Fondo Especial de Reserva sólo podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin, mientras que la anterior ley no decía nada sobre esto en el artículo 17 de la misma.

G) Descalificación

En este aspecto la ley no apunta ninguna novedad respecto de su antecesora a excepción de añadir que la descalificación antes de 5 años desde el momento de constitución o transformación conllevará para la sociedad laboral la pérdida de los beneficios tributarios.

H) Separación y exclusión

Esta ley respecto a su antecesora nos marca una adversidad ya que dice que los Estatutos sociales podrán establecer como causa de disolución la pérdida de la condición de “sociedad laboral” por la sociedad mientras que la anterior ley nos apuntaba que la descalificación como “sociedad laboral” no afectase a su continuidad de su personalidad jurídica, es decir, la disolución de la misma. Esta diferencia la podemos ver reflejada en el precepto 17 de dicha ley respecto al artículo 19 de su anterior.

3. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

A pesar de las modificaciones que se han introducido en esta nueva reforma que vamos a analizar creo conveniente apuntar que en el sistema de la Sociedad Laboral no parece variar ya que prima la participación plural y mayoritaria de los trabajadores por tiempo indefinido en la sociedad.

No obstante ya que se trata de nuestra ley vigente hasta los días vamos a dedicarle previo a su análisis un apartado dedicado a analizar los antecedentes, origen y motivos de la misma.

A) Antecedentes, origen y motivos de la última reforma laboral

Desde la década de los 2000, se veía que se necesitaba una reforma de la Ley de 1997, de Sociedades Laborales, con el objetivo de introducir modificaciones en la legislación vigente y cubrir carencias que con el uso diario se han podido ver en la misma.

En 2006 CONFESAL (la confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España) realizaba la siguiente afirmación: “El modelo de empresa participada mayoritariamente por trabajadores, que representa en forma avanzada, las sociedades laborales, en su actual regulación, comienza a evidenciar errores, contradicciones y defectos de técnica jurídica que pueden ser subsanados y que de resolverse, pueden favorecer un nuevo impulso de emprendimiento, más potente aún que el verificado en los últimos diez años”.²⁵

La Sociedad Anónima Laboral ha sido el resultado de un largo proceso desde 1964 momento en el que se comenzó a hablar de una nueva forma de empresa social. A partir de la década de los 60 se crearon en España, una serie de sociedades a las que se les añadió el término de “laborales”.

Se crearon debido a la demostración de una necesidad social y demostración por la proliferación y funcionamiento aceptable de las empresas y a la poca vitalidad que tenía la sociedad civil en este campo y su gran dependencia de las ayudas Estatales, las Sociedades Anónimas Laborales fueron fruto del trabajo de expertos asesorando al Ministerio de Trabajo que posteriormente llevo al derecho de regulación específica.²⁶

²⁵ CONFESAL, *Memoria de la Propuesta de Reforma de la Ley de Sociedades Laborales*, 2006, pág. 8.

²⁶ <http://studylib.es/doc/5359619/las-sociedades-laborales--origen-y-evoluci%C3%B3n.-referencia-> pág. 1 y 2.

Como decimos anteriormente nos remontaremos a los años 60, cuando se crearon los Fondos Nacionales para la Aplicación Social del Impuesto y del Ahorro, concretamente el Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT) y en relación a este las sucesivas disposiciones que se aprobaron desarrollaron los Planes de Inversión del FNPT para tratar de facilitar mediante préstamos y subvenciones la propia gestión y acceso de trabajadores a los medios de producción de las empresas (autoempleo). Esto siguió durante los años 70 y 80 hasta que en el 86 se aprobó la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1986 cuyo objetivo principal era salvar las empresas en crisis permitiendo como anteriormente hemos dicho el autoempleo.

En 1997 se creó una nueva Ley de Sociedades Laborales la cual una vez superada la crisis y en época de bonanza económica trastocó el orden de prioridades ya que situó la creación de empleo en la cabeza.

La última Ley de Sociedades Laborales es la de 2015, vigente hasta el momento y por la que se rigen a día de hoy y norma todo lo referente a las Sociedades Laborales. Debido a la exposición de motivos de esta nueva norma legal vemos como la potenciación del autoempleo y participación de los trabajadores en la gestión de la empresa siguen siendo los aspectos prioritarios al igual que sus antecesoras respectivamente.

Podemos decir que los motivos que han llevado a esta nueva reforma legislativa son más simples, pero no por ello menos importantes ni razonables. Esos motivos son el progresivo envejecimiento de sus normas y soluciones que presentaba la pasada ley a lo cual se une el desajuste en el momento de aplicar dicha ley, como de tal forma tuvieron oportunidad de manifestar los propios operadores de esta.²⁷

Así pues, las razones de esta nueva reforma deberíamos buscarlas en las diferentes modificaciones legales sucedidas en el ámbito societario durante estos últimos 20 años y los defectos de técnica jurídica que han sido evidenciados por los usuarios de esta normativa en todo este periodo de tiempo.

²⁷ SÁENZ J.C., *Conferencia en MI Colegio de Abogados de Pamplona*, Pamplona, diciembre 2015. pág.2.

Por todo lo anteriormente dicho se va a proceder al análisis detallado y la evolución de las modificaciones legales a lo largo de todo el periodo, preferiblemente de técnica jurídica desde la primera Ley de Sociedades Laborales hasta la actual y vigente, la de 2015.

Por último, tras analizar los principales motivos de la reforma debemos distinguir los objetivos principales de la misma que son bastante simples pero no menos razonables. Estas razones son, el rejuvenecimiento de un ordenamiento jurídico que progresivamente ha ido envejeciendo, adaptándolo a las modificaciones legales del sector en los últimos 20 años. También destacar como razón principal los desajustes o carencias de la figura que se han ido manifestando en el tiempo con el uso de la misma por parte de los propios operadores.²⁸

B) Concepto

El nuevo concepto que el legislador nos aporta en esta última ley no varía en gran medida respecto de su antecesora. No obstante cabría destacar un par de novedades que así incorpora dicho texto legal.

En su primer artículo nuestra nueva ley insiste en que la mayoría del capital social debe estar en manos de trabajadores por tiempo indefinido sin que ninguno de estos socios pueda, salvo excepción ser el titular de acciones o participaciones que representen más de 1/3 del capital social.

También añade esta ley en el mismo artículo lo regulado por su anterior en el artículo 5-3º en cuanto al número de trabajadores por tiempo indefinido de una sociedad laboral que puede permanecer ajeno a la condición de socios sin que afecte a la calificación de la sociedad.

Esto ha sido criticado por las organizaciones más representativas del sector ya que consideran que esta es la principal causa de descalificación de las sociedades laborales.

²⁸ SÁENZ J.C., *Conferencia en MI Colegio de Abogados de Pamplona*, diciembre 2015, cit, pág. 2.

Al legislador tampoco parece vérselo muy de acuerdo con esta idea ya que decide relajar el número de horas al año trabajadas por los trabajadores por tiempo indefinido en relación al número total de horas al año trabajadas por el conjunto de los socios trabajadores del 15 o 25% al 49%.

Respecto al número de horas/año trabajadas por trabajadores indefinidos no socios que no sea superior al 49% del cómputo global de horas/año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores, debemos señalar que ha sido ampliamente criticado por organizaciones representativas del sector, pues consideran que esta es la principal causa de descalificación de las sociedades laborales.²⁹

En cuanto a lo referido de esta ley en la denominación social no se diferencia respecto de sus antecesoras en gran medida ya que únicamente incorpora una nueva forma de indicación, la de «Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral», con su correspondiente abreviatura «SRL»

A los efectos de constitución, (registro administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil) sirva lo señalado en relación con la Ley de 1986 y 1997 de Sociedades Laborales.³⁰

C) Capital, acciones y participaciones

En cuanto a las clases de acciones y participaciones podemos observar una novedad en el artículo 5-1º de la presente ley en lo referente al valor de las acciones o participaciones ya que fueren cuales fueren tendrán el mismo valor nominal y conferirán los mismos derechos económicos, además añade la prohibición de acciones y participaciones privadas del derecho de voto.

Podemos observar además otro cambio o novedad de dicha ley es su precepto 5-3º respecto de su antecesora en cuanto al establecimiento de un cambio automático de clase de acciones o participaciones que únicamente dependerá de la condición del

²⁹ SÁENZ J.C., *Conferencia MI Colegio de Abogados de Pamplona*, diciembre 2015, cit, pág.4.

³⁰ Sobre la constitución de la Sociedad Laboral, vid supra nota 3 y pág. 9.

adquiriente del título o títulos, siendo esto previamente citado conferido por los administradores sin necesidad de acuerdo con la junta general.

D) Derecho de adquisición preferente

Hablando del derecho de suscripción preferente en la regulación de las sociedades laborales, observamos que esta denominación no es del todo correcta, en aquellos casos en los que la ampliación de capital se produce en una sociedad de responsabilidad limitada ya que el aumento de capital se produce en la sociedad anónima y también en la sociedad de responsabilidad limitada.³¹

En el artículo 11 el legislador nos presenta una modificación en lo relativo a los quórum y mayorías necesarias a la hora de adoptar un acuerdo de aumento de capital si lo que se pretende es acomodar la participación de los trabajadores en el capital a los porcentajes previstos en los artículos 1-2-a) y b) de la presente ley, serán los ordinarios o generales establecidos por la normativa de sociedades de responsabilidad limitada en el artículo 198 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

La regulación de la exclusión del derecho de preferencia es muy parecida al de su ley antecesora y con la excepción al régimen general de las acciones o participaciones de la clase trabajadora, lo que se busca es facilitar el incremento de la participación de los trabajadores en la sociedad permitiendo la fijación de la prima libremente con el fin de poder abaratar el coste de la suscripción.³²

E) Régimen de transmisión de acciones y participaciones

a) Transmisiones intervivos

Lo referido a este término lo encontramos en el artículo 6 de la presente ley, a diferencia de su antecesora que lo regulaba en el artículo 7. No sigue una línea muy

³¹ SÁENZ J.C. *La Ley de Sociedades Laborales de 1997: Ante una reciente propuesta de reforma*, cit, pág. 1093.

³² VALPUESTA GASTAMINZA E.M. / BARBERENA BELZUNCE I; *Las Sociedades Laborales*, cit, pág. 177.

distinta en cuanto a su regulación, declara la libre transmisión de acciones y participaciones siempre que sea a los socios o no socios trabajadores con un contrato a tiempo indefinido.

En cuanto al orden de preferencia de las acciones y participaciones que nos presenta esta Ley, es el siguiente: en primer lugar tendrán preferencia para percibir las los trabajadores indefinidos no socios en relación directa a su antigüedad en la empresa, a continuación los socios trabajadores en relación inversa al número de acciones participaciones que poseyesen, luego irían los trabajadores de la clase general a prorrata de su participación en el capital social y por último se le confiere el derecho a la Sociedad que además también al igual que en las transmisiones mortis causa toda transmisión de acciones o participaciones, sea cual sea su clase y circunstancias estará sometida al consentimiento de la sociedad si con las misma se pueden superar los límites previstos en el artículo 1 de esta ley.

También cabe destacar en este apartado el artículo 8 ya que nos habla de la nulidad de cláusulas estatutarias, indicándonos así que solo serán válidas las cláusulas que prohíban la transmisión de acciones o participaciones sociales intervivos si estos reconocen al socio el derecho a separarse de la sociedad en cualquier momento, exigen el consentimiento de todos los socios. De todas maneras los estatutos podrán establecer este impedimento de transmisión o el ejercicio de separación durante un periodo de tiempo no superior a cinco años desde que se constituyó la sociedad y para las acciones o participaciones procedentes de ampliación de capital, desde el otorgamiento de la escritura pública.

Valor razonable

A este apartado hace referencia el artículo 7 de la presente y vigente ley hasta el momento, este concepto no varía apenas del de su ley antecesora.

Cambia y utiliza el concepto de valor razonable por el concepto de valor real que se utilizaba en la antigua ley.

Por último, decir que incorpora el pequeño matiz de que los socios de la sociedad laboral podrán acordar en los estatutos sociales los criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones o participaciones para los supuestos de su transmisión o amortización, en cuyo caso prevalecerá este valor.

b) Transmisiones mortiscausa

Podemos observar en esta Ley dos cuestiones novedosas en el artículo 10 del presente texto legal, estas son, en primer lugar la reducción del plazo de 4 a 3 meses en el derecho de adquisición para el ejercicio del derecho de preferencia en relación con las acciones o participaciones de clase laboral del fallecido, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.

Además cabe destacar también como el último apartado de este artículo está claramente destinado a impedir una posible descalificación de la sociedad por la transmisión hereditaria de acciones o participaciones ya que en dicho supuesto será necesario el previo consentimiento de la sociedad.

c) Transmisiones forzosas

El artículo 9 de la presente ley regula la transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral del socio trabajador que al igual que su antecesora establece el plazo de un mes para la oferta desde que se firma la extinción de la relación laboral, si nadie ejercitase el derecho conservará la cualidad de socio y las acciones o participaciones que poseyera pasaran a formar parte de clase general.

Si hay compradores y el socio no procede en un mes, para la venta, esta podrá ser otorgada por el órgano de administración por el valor razonable o según estatutos.

Este artículo en su apartado f) añade algo que no está regulado en su antecesora ley que es que en caso de embargo de las acciones y participaciones de la sociedad o

ejecución de la prenda constituida sobre las mismas se deberá estar dispuesto al artículo 109 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

d) Adquisición por la sociedad laboral de sus propias acciones y participaciones sociales:

Este apartado ya estaba prácticamente desaparecido en su antecesora ya que no había artículo que lo regulase a excepción del 7.6 de dicha ley. Cabe decir que si en la Ley 15/1986, de Sociedades anónimas Laborales, de 25 de abril, recogía el régimen de autocartera en su artículo 6.3, aunque con limitaciones importantes al mismo.³³

Por primera vez la ley dedica un artículo a esta adquisición de acciones y participaciones por parte de la sociedad. El artículo 12 donde aparece regulado este derecho nos dice en su segundo y tercer apartado que la sociedad podrá tener la propiedad de las acciones por un máximo de tres años, en el cual las tendrá que enajenar a los trabajadores indefinidos de la misma. Si pasa el plazo de tiempo y no se han enajenado deberán ser amortizadas mediante reducción del capital social salvo que en el conjunto de acciones y participaciones no excedan del veinte por ciento del capital social.

Por último añadir que este artículo en su cuarto apartado vemos como muestra un sistema para facilitar el acceso al capital social del mayor número posible de trabajadores indefinidos. No olvidar que el objeto de esta adquisición también es evitar la descalificación de la sociedad por transgredir los límites de la misma. Así bien, regula que las sociedades podrán anticipar fondos, conceder créditos o préstamos. Prestar garantías o facilitar asistencia financiera entre otras. Para la adquisición de sus propias acciones o participaciones siempre que el adquirente sea un trabajador por tiempo indefinido de la sociedad que aún no es socio.

Podemos decir que el legislador lo que quiere es incentivar al trabajador indefinido que no tiene acciones o participaciones en la sociedad mediante dichas formas e integrarlo e involucrarlo en la propia Sociedad Laboral.

³³ SAENZ J.C / GOÑI J.L / DE LA HUCHA F / PERDICES A; *Sociedades Laborales*, cit, pág. 169.

Además para más información el propio artículo nos remite a la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio para así determinar el régimen aplicable.

F) Administración de la sociedad

En este concepto cabe decir que el legislador en la ley vigente ha tomado la decisión de mantenerlo dentro del régimen general de las sociedades de capital a diferencia de sus antecesoras donde el sistema de administración de la sociedad era un sistema de representación proporcional de obligada aplicación.

El órgano de administración de la sociedad se regula en el artículo 13 de la vigente ley, la principal novedad de este frente a su antecesor, se encuentra en el segundo apartado de dicho artículo ya que el legislador pasa a mantener el órgano de administración de la sociedad dentro del régimen general de las sociedades de capital³⁴, rompiendo con la obligatoriedad de constituir un sistema de representación proporcional como he mencionado anteriormente.

G) La reserva especial

La sociedad laboral tiene la obligación de dotar una reserva especial, que va más allá de las reservas legales o estatutarias previstas.

Este fondo especial de reserva es requerido en su artículo 14 que explicaremos a continuación pero previo a ello decir que ha sido criticado, pues si bien antes encontraba gran parte de su sentido en su carácter irrepartible³⁵, lo cierto es que esta irrepartibilidad desaparece con la ley de 1997, y en la misma línea continua la vigente ley 44/2015. Sin embargo, podemos decir que la reserva especial debe mantenerse, como se mantiene en

³⁴ Véanse los artículos 209 y ss. Del *texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital*, relativos a la administración de la sociedad.

³⁵ Véase el art. 17 de la *Ley 15/1986, de Sociedades Anónimas Laborales*. Dicho artículo recoge la irrepartibilidad del Fondo Especial de Reserva.

otras sociedades especiales, actualmente se configura como “garantía de solvencia de la sociedad”.³⁶

En el artículo 14 podemos ver que mantenemos esto como garantía de solvencia de la sociedad, pero puede que podamos observar que es excesivo ya que ha pasado de no existir esta obligación de reserva especial a situarse en el equivalente al doble del capital social.

Como novedad también podemos ver su utilización para la adquisición de acciones o participaciones propias por parte de la sociedad. Aunque no por ello va a dejar de destinarse a falta de otras reservas a paliar pérdidas entre otras.

H) Descalificación

En lo que viene a referirse este término, podemos decir que la ley de 2015 no varía o incorpora excesivas cuestiones, sino, que más bien mantiene la tendencia y línea seguida por su antecesora. Todo lo relativo a este concepto lo refleja la propia Ley en su artículo 15.

En cuanto a las causas de descalificación de la Sociedad Laboral podemos ver las mismas de la Ley anterior tales como la superación de los límites establecidos en el artículo 1, sin perjuicio de ninguna excepción prevista en el mismo, además la falta de dotación, dotación insuficiente o aplicación indebida del Fondo Especial de Reserva regulado en la ley.

Las causas legales para la descalificación de la sociedad laboral nos llevan a la llamada “descalificación forzosa”, mientras que si dicha descalificación fuera acordada por la Junta General, estaríamos ante una “descalificación voluntaria”,³⁷ que se regula expresamente, a diferencia de la ley antecesora, en el apartado cuarto del artículo 15 anteriormente citado.

³⁶ SÁENZ J.C. *La Ley de Sociedades Laborales de 1997: Ante una reciente propuesta de reforma*, cit, pág. 1092.

³⁷ SAENZ J.C / GOÑI J.L / DE LA HUCHA F / PERDICES A; *Sociedades Laborales*, cit, pág. 287.

A diferencia de su antecesora regula algo obvio pero que no estaba dispuesto en la Ley anterior como que la propia sociedad puede acordar dejar de ser laboral siempre que el acuerdo se adopte con los requisitos exigidos por la ley para las modificaciones estatutarias.

Pero debemos destacar la principal novedad que incorpora esta ley, así es de manera clara tratar de evitar la descalificación de la sociedad concediendo diferentes plazos para conseguir el restablecimiento de los plazos superados y la concesión de un derecho de veto en cuanto a las transmisiones de acciones o participaciones que pudieran suponer la superación de los límites establecidos.

I) Separación y exclusión

Aparece en el artículo 16 de la ley reconoce como causa de separación del socio la descalificación de la sociedad cuando esta fuese por un acuerdo adoptado por la Junta General, el derecho de separación corresponderá a los socios que no votaron a favor del acuerdo. También cuando el socio incumpla las obligaciones prevista en la ley en materia de transmisión de acciones y participaciones.

Como hemos dicho anteriormente el artículo 16 es completamente novedoso y viene a recoger los supuestos de separación y exclusión de los socios, que no habían sido regulados hasta ahora. Se establece como causa legal de separación del socio la pérdida de la calificación de la sociedad como laboral. Se concede el derecho de separación a aquellos socios que en un acuerdo adoptado por la Junta General, no votarán a favor de dicho acuerdo de descalificación.

En el mismo artículo en su segundo apartado vemos que no habrá derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos³⁸ para los socios trabajadores de la sociedad laboral.

³⁸ Véase el artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Véase también artículos 346 y siguientes de ese mismo texto referidos a la *separación y exclusión de socios* en la legislación general.

V. CONCLUSIÓN

Después de haber analizado los diferentes textos legales del periodo acaecido a partir de los años 80 hasta la aparición de la última Ley en 2015, con su correspondiente regulación y normalización, es preciso analizar y observar los fines y funciones que han ido desempeñando las sociedades laborales en el periodo anteriormente señalado para llegar a comprender esa necesidad de normalización.

Así decir que la Ley de 21 de julio de 1960 por la que se crearon los Fondos Nacionales para aplicar el Impuesto y el Ahorro, responde a la supletoriedad de la administración respecto de la iniciativa privada. Esto coincide con la puesta en marcha del I Plan de Desarrollo de 1963 cuya finalidad era favorecer la productividad de pequeñas y medianas empresas.

Unos años después se aprobaron el segundo y tercer Plan de Desarrollo que aparte de favorecer la protección de la pequeña y mediana empresa, afirma pretender facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción y el pleno empleo. No obstante no cabe de menos apuntar que las empresas laborales de base asociativa se podían crear por creación directa de un grupo de trabajadores aportando trabajo y capital y mediante adquisición de una empresa de base capitalista, mediante su transformación en empresa de base asociativa como problema principal de esta última manera la financiación de esta.

A pesar de esta normalización no resulto suficiente ya que añadiendo a esto la crisis del petróleo de 1973 se motivó a que empresas laborales hasta el momento vieron la luz a través de técnicas de fomento para la asociación que en momentos difíciles o de crisis como este pudieran ser una alternativa al modelo cooperativo y de trabajo autónomo incluso. El objetivo de salvar a las empresas en crisis y conservar los puestos de trabajo se mantuvieron como principio fundamental hasta la legislación de sociedades anónimas laborales de 1986. Esta ley se refiere en su Exposición de motivos a las principales funciones que tienen que cumplir las sociedades anónimas laborales que son salvar las empresas en crisis, creación de empleo y la facilitación al acceso de

los trabajadores a la propiedad de los medios de producción, por cierto, de mayor a menor importancia.

Una vez superados los peores momentos de crisis económica, incluso en un momento de bonanza económica se va a dar un vuelco en cuanto a las finalidades y funciones de las sociedades laborales que afecta a la primera y se proyecta en la nueva ley de 1997. La creación de empleo que no parece ser relevante en cuanto a la primera ley, aquí coge una fuerza e importancia bastante grande a que al superar la crisis se permite otorgar total preferencia a la creación de empleo siendo esta función la que aparece recogida de forma explícita y como más destacada en la nueva ley de 1997 en su Exposición de Motivos.

A continuación debemos entender los motivos por los cuales se ha dado esta nueva reforma, la ley del 86 presencia resolver los problemas que tenían las empresas en crisis, fomentar la creación de empleo y facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción debería haberse remitido a la Ley de la sociedad cooperativa o sino hacer desaparecer aquellos aspectos que solo distorsionaban la ley y no tratar de abordarlo ya que no estuvo exenta de observaciones críticas en cuanto a la utilización del tipo social, cuando esta sociedad era deformada hasta el hacerla prácticamente irreconocible.

Tras la reforma de la Ley de sociedades de capital en el 89 y la de 1995 de Sociedades de Responsabilidad Limitada era imprescindible reformar la Ley de Sociedades Laborales. Al elaborar dicha Ley destacar que el legislador no solo tuvo en cuenta la nueva legislación de sociedades anónimas y limitadas sino que también hizo esfuerzo por desactivar aquellos aspectos más peligrosos de la anterior y derogada ley del 86.³⁹

³⁹ J.M. GÓMEZ PORRÚA, *La nueva regulación de las sociedades laborales*, cit pp. 1 ss., pág.3.

Hay que afirmar que esta Ley de Sociedades Laborales huye del igualitarismo y se inclina hacia las formas de sociedad anónima y de responsabilidad limitada que permitirán una mayor flexibilidad en el momento de hacer uso de dichas figuras.⁴⁰

Por último hablaremos del último y vigente texto legal, que no va a apartarse de esa línea de prioridades a la hora de potenciar la creación de las sociedades laborales (potenciación de autoempleo y participación de los trabajadores en la gestión de la empresa que siguen encontrándose a la cabeza de los fines perseguidos por esta nueva Ley, la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Los motivos por los que se ha dado esta última reforma son aquellos tales como el progresivo envejecimiento de sus normas y sus soluciones a lo que podemos unir el desajuste en el momento de aplicación de la Ley, por lo tanto las razones que han motivado esta reforma habría que buscarlas en las modificaciones legales que se han acontecido en el ámbito societario durante estos últimos 20 años y también en los defectos de técnica jurídica que han sido evidenciados en este tiempo por usuarios de esta normativa.⁴¹

⁴⁰ SAENZ J.C / GOÑI J.L / DE LA HUCHA F / PERDICES A; *Sociedades Laborales*, cit, pág. 23-26 y 30-32.

⁴¹ SÁENZ J.C., *Conferencia en MI Colegio de Abogados de Pamplona*, Pamplona, diciembre 2015, pág. 2.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- CONFESAL, *Memoria de la Propuesta de Reforma de la Ley de Sociedades Laborales*, 2006.
- GÓMEZ PORRÚA JM, *La nueva regulación de sociedad laboral*, *Derecho de los Negocios*, mayo 1997.
- MERCADER UGUINA J/ PORTELLANO DÍEZ P, *La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial*, *Relaciones Laborales*, junio 1997.
- SÁENZ J.C, *Sociedad Anónima Laboral: Notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil*, *Revista de Trabajo*, número 87, 1987.
- SÁENZ J.C. / GOÑI J.L / DE LA HUCHA.F / PERDICES. A, *Sociedades laborales en comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles*, Madrid 2000.
- SÁENZ J.C. *La ley de Sociedades laborales de 1997: Ante una reciente propuesta de reforma*, en *Estudios de Derecho Mercantil. En memoria del profesor Aníbal Sánchez Andrés*, CIVITAS – Thomson Reuters, Pamplona, 2010.
- SÁENZ J.C, *Conferencia en el MI Colegio de Abogados de Pamplona*, Pamplona, diciembre 2015.
- VALPUESTA GASTAMINZA E/ BARBERENA BELZUNCE I, *Las sociedades laborales: Aspectos societarios laborales y fiscales*, Pamplona 1998.

VII. NORMATIVA

- Ley 15/ 1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales. Publicado en: BOE número 103, de 30 de abril de 1986.
- Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales. Publicado en: BOE número 72, de 25 de marzo de 1997.
- Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Publicado en BOE número 247, de 15 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Publicado en BOE número 161, de 3 de julio de 2010.de julio.