

LAS SOCIEDADES LABORALES (ANÓNIMAS Y DE RESPONSABILIDAD LIMITADA) EN EL MARCO DE LA LEY 4/1997

Por
JOSÉ-ANTONIO VEGA VEGA

SUMARIO: 1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN.- 2. NORMATIVA APLICABLE.- 3. CONCEPTO.- 4. OBJETO.- 5. DENOMINACIÓN.- 6. DOMICILIO Y NACIONALIDAD.- 7. DURACIÓN Y FECHA DE COMIENZO DE ACTIVIDADES Y CIERRE DE EJERCICIO.- 8. CONSTITUCIÓN.- 9. EL CAPITAL SOCIAL.- 10. LAS ACCIONES Y PARTICIPACIONES SOCIALES.- 11. LOS SOCIOS. 11.1. Clases. 11.2. Derechos. 11.3. Adquisición de la cualidad de socio. 11.4. Transmisión de acciones o participaciones de la clase "general". 11.5. Transmisión de acciones o participaciones de la clase "laboral". 11.5.1. Transmisión *inter vivos*. 11.5.2. Transmisión *mortis causa*.- 12. ÓRGANOS SOCIALES.- 13. CIERRE DE CUENTAS Y DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS.- 14. TRANSFORMACIÓN, FUSIÓN Y ESCISIÓN. 14.1. Transformación. 14.2. Fusión. 14.3. Escisión.- 15. DESCALIFICACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES.- 16. DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN. EXTINCIÓN.- 17. LAS OBLIGACIONES.- 18. BENEFICIOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES. 18.1. Régimen de beneficios. 18.2. Requisitos.- 19. ASOCIACIONISMO Y REPRESENTACIÓN SINDICAL.- 20. CONTROL ADMINISTRATIVO.- 21. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE LAS SOCIEDADES LABORALES.

1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN

La reivindicación de los trabajadores por participar en la gestión y propiedad de las empresas y su interés en resolver las situaciones de crisis suscitadas en las mismas, han motivado que, desde hace varias décadas, se busquen nuevas fórmulas para facilitar el acceso del trabajo a los medios de producción. Uno de los institutos que permite, en cierta medida, superar el antagonismo capital-trabajo en la organización empresarial son las sociedades laborales. Su origen -como la mayoría de las instituciones mercantiles- no puede buscarse en fuentes legales, sino que su nacimiento se encuentra en los usos *ad hoc* de la práctica de las empresas. Un segundo período se caracteriza por la existencia de normas administrativas que regulan tangencialmente ciertos aspectos del instituto, aunque su normación obedecía más a razones financieras que a exigencias de técnica jurídico-mercantil, dado que se trataba de reglamentar las ayudas y subvenciones que se otorgaban a los trabajadores que constituyeran este tipo de compañías, así como regular las ventajas fiscales de las mismas para facilitar la superación de crisis económicas¹. Una última etapa viene caracterizada por la intervención del legislador, que dota de leyes mercantiles a su régimen jurídico. Veamos más detenidamente este discurrir histórico.

En la década de los años sesenta, con la entonces Ley de Cooperativas de 1942, excesivamente rígida y con un fuerte control administrativo, se hacía necesario arbitrar nuevas fórmulas que permitiesen a los trabajadores gestionar la empresa desde la óptica de la titularidad. De este modo se constituye en Valencia la primera sociedad laboral en el ámbito de los transportes urbanos², ejemplo que fue seguido por otras sociedades en distintas ciudades de España.

¹ Sobre el origen histórico y fundamentación económico-jurídica de las sociedades laborales, puede verse: M.T. GISPERT PASTOR, «Aproximación a una realidad económica: la sociedad anónima laboral», en *RJC* (1983), pp. 270 y ss.; J. NIETO SÁNCHEZ, «La nueva Ley de sociedades laborales: constitución y adaptación de la ya existente», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)*, F.J. ALONSO ESPINOSA (Dirección), Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 101-104; J.M. PIÑOL AGUADE, «Acotaciones a las Sociedades Anónimas Laborales (SAL)», en *RCDI*, núm. 513, marzo-abril, 1976, pp. 307 y ss.; J.C. SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, «Sociedad anónima laboral: notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil», en *Revista del Trabajo*, núm. 87, julio-septiembre, 1987, pp. 13 y ss.

² «Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia» (S.A.L.T.U.V.), Cfr. BROSETA PONT, M., *Manual de Derecho Mercantil*, 10ª ed., Madrid, 1995, p. 402.

Llegados a este extremo es obligado por tanto referirnos a la Ley de 21 de julio de 1960 y a los Fondos por ella creados, y en especial al Fondo Nacional de Protección al Trabajo que, como es sabido, vino constituyendo el cauce de apoyo y financiación prioritarios, dentro del conjunto de la acción administrativa en materia de trabajo, de las sociedades llamadas laborales. Así durante varios años, el entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue regulando por orden ministerial anual las condiciones que deberían cumplir las sociedades civiles y mercantiles para ser consideradas laborales y de este modo poder optar a las ayudas hasta entonces reservadas a las cooperativas de trabajo asociado³.

La expresión «laboral» también se recoge en la Ley de 28 de diciembre de 1963, y se continúa con la O. de 24 de enero de 1970. Esta disposición pone en ejecución el IX Plan del Fondo Nacional de Promoción del Trabajo, con una estructura que inicialmente poco difiere de la normativa precedente, si bien bajo el capítulo IV («Promoción social de los trabajadores»), se incluye la sección 2ª denominada «Empresas de régimen asociativo laboral». Esta expresión se mantiene desde entonces y da lugar, primero, a las sociedades anónimas laborales, y ahora a las sociedades laborales.

La Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, concede carta de naturaleza, desde el punto de vista mercantil, a esta institución, regulándola como una figura especial y autónoma de compañía mercantil, aunque la conforma como una especie de sociedad anónima, cuyo régimen jurídico se aplica con carácter subsidiario⁴. Los designios del legislador quedan patentes en su Preámbulo y latentes en el articulado de la Ley. Podemos colegir que eran varios los objetivos que animaron al legislador a regular esta institución:

1º. Proporcionar a los trabajadores cauces legales flexibles que les permitiera un redimensionamiento o cambio de forma jurídica y de titularidad en los supuestos de reconversión de empresas motivados principalmente por dificultades económicas.

³ Véase la Exposición de Motivos de la Ley de Sociedades Anónimas Laborales, de 25 de abril de 1986.

⁴ «En lo no previsto en esta Ley, las Sociedades Anónimas Laborales se regirán por las normas aplicables a las Sociedades Anónimas y tendrán este carácter cualquiera que sea la cifra de su capital social» (art. 2 LSAL). Hay que entender que el último inciso de este precepto quedó completado por el art. 4 de la LSA, que exige un capital mínimo de diez millones de pesetas para todas las sociedades anónimas.

2º. Ofrecer un marco jurídico, válido y seguro, para normar las sociedades laborales en funcionamiento o que puedan constituirse, y cuya ordenación, hasta el momento presente, se restringían al ámbito financiero.

3º. Articular una serie de medidas tendentes a fomentar esta fórmula de organización económica. Entre ellas, los beneficios fiscales.

4º. Potenciar la participación de los trabajadores en la empresa, en cumplimiento del mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución Española de 1978⁵.

5º. Definir el carácter de estas sociedades, estableciendo sistemas de control que eviten la incorrecta utilización de esta figura mercantil.

La Ley 19/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la Legislación Mercantil a las Directivas de la Comunidad Económica Europea, afectó al régimen jurídico de estas sociedades, si bien la modificación vino determinada más que por su especial naturaleza, por la índole que estas compañías tenían de sociedades anónimas según la configuración de la Ley 15/1986.

Como culminación de la reforma sobre sociedades anónimas, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Primera de la Ley 19/89, se promulgó el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, que vino a derogar parcialmente la Ley 19/89 y confirió un contenido definitivo al texto de la Ley de Sociedades Anónimas.

Posteriormente y ante la necesidad de que las compañías laborales pudieran adoptar otros tipos societarios, se promulga la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

El diseño de esta nueva Ley es que las sociedades laborales puedan también adoptar la forma de sociedades de responsabilidad limitada, que se configura

⁵ «Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción». Sobre este aspecto de la cuestión puede verse: A.M. LOPEZ LOPEZ, *Los trabajadores y la Constitución*, S.E.L., Madrid, 1980, pp. 229-237.

como una sociedad más ágil en su funcionamiento y menos formalista que la anónima⁶. Esta extensión de la calificación laboral a la sociedad de responsabilidad limitada vendría a reanimar el juego electivo de la autonomía de la voluntad en el campo de las sociedades laborales, dejando a los promotores y fundadores la adopción de una u otra forma⁷.

Una novedad de la Ley de 1997 resulta el hecho de que, para obviar la pérdida de la calificación de «laboral», se ha elevado hasta la tercera parte representativa del capital el número de acciones o de participaciones que puede poseer cada socio, con la excepción prevista para las sociedades participadas por entes públicos. De esta forma se impide que las adquisiciones a veces inevitables, como las que se producen en virtud de herencia, o, a veces, muy convenientes, como las que proceden del ejercicio del derecho de adquisición preferente, eliminen esa calificación. También se determina que el valor de las acciones en caso de adquisición preferente ha de ser, si hay discrepancia, el valor real, valor que será fijado por el auditor de la sociedad y si ésta no estuviera obligada a nombrarlo, por el designado para el caso por los administradores, lo que supone una situación más justa que la anterior y en total consonancia con la regulación general de las sociedades de capital para esta materia.

La doctrina ya ha señalado que la nueva Ley, desde el punto de vista de técnica jurídica, no ha resultado un perfecto modelo legislativo y en muchos aspectos es contradictoria, en parte porque su origen está más en el ámbito laboral que en el mercantil⁸.

⁶ "Es sabido que desde la citada reforma de 1989 la proporción de sociedades que adoptan la forma de responsabilidad limitada ha pasado de ser un número exiguo, antes de dicha fecha, a elevarse hasta el 92 por 100 de todas las que ahora se constituyen. A esto se añade que la nueva Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada permite una mayor flexibilidad que la sociedad anónima. El menor importe de la cifra de capital, los menores gastos de constitución, el número limitado de socios y los tintes personalistas que se conjugan con su condición de sociedad de capital son algunas de las características de la sociedad limitada, que la hacen más apta como fórmula jurídica de organización económica para los trabajadores y como vehículo de participación en la empresa" (Exposición de Motivos de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales).

⁷ *Videri*: E.J. LÁZARO SÁNCHEZ, «La calificación «laboral de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de adquisición y pérdida», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)*, ALONSO ESPINOSA (Dirección), cit., p. 20.

⁸ Puede verse: F.J. ALONSO ESPINOSA, «Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)*, cit., pp. 68-72.

En los epígrafes siguientes analizaremos las consecuencias que sobre las sociedades laborales ha tenido la reciente reforma, incidiendo principalmente en los aspectos que pudieran afectar al régimen jurídico de las sociedades laborales⁹.

2. NORMATIVA APLICABLE

Las sociedades laborales (SL) se rigen por lo dispuesto en la Ley 4/1997, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 2229/1986, de 24 de octubre, sobre Registro Administrativo de las Sociedades Anónimas Laborales, en cuanto no contradigan la anterior Ley y en tanto se promula un nuevo Reglamento. En lo no previsto en la Ley de 1997, se aplicarán, respectivamente, la leyes de sociedades anónimas (LSA) y de sociedades de responsabilidad limitada (LSRL), así como el Reglamento de Registro Mercantil, aprobado por Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio¹⁰.

⁹ Para un estudio más detallado de este tipo social puede verse: F.J. ALONSO ESPINOSA (Director), *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997; G. BATLLE SALES, «Notas sobre la sociedad anónima laboral: ventajas e inconvenientes para su adaptación a las PYMES», en *Estudios en homenaje al Profesor Aurelio Menéndez*, Ed. Civitas, T. II (Sociedades mercantiles), Madrid, 1996, pp. 1.521 y ss.; A. CANO LÓPEZ, «Reflexiones acerca de un nuevo instrumento societario: la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales», en *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 8 (1997), pp. 194-213; J.M. GÓMEZ PORRÚA, «La nueva regulación de las sociedades laborales», en *Derecho de los Negocios*, núm. 80 (1997), pp. 1 y ss.; J.R. MERCADER UGUINA/P.PORTELLANO DÍEZ, «La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)», en *Revista de Derecho de Sociedades*, núm. 12 (1997), pp. 45 y ss.; J.M. NEILA NEILA, *Sociedades anónimas laborales. Análisis sistemático de la Ley 4/1997*, Ed. Dyckison, Madrid, 1998; J.M. PIÑOL AGUADE, op. cit., pp. 321 y ss.; A.J. SERRA MALLOL, *Las sociedades Anónimas Laborales: Examen práctico de su regulación*, Ed. Tecnos, 1987; J.A. VEGA VEGA, *Sociedades Anónimas Laborales*, Ed. Tecnos, Madrid, 1994.

¹⁰ En lo que respecta a la región Extremeña, hay que tener en cuenta el Decreto 57/1998, de 5 de mayo (D.O.E. núm. 53, de 12 de mayo), por el que se crea el Servicio Regional de Sociedades Cooperativas y Laborales, que entre sus fines tendrá «Las actuaciones jurídico administrativas que se deriven de la calificación, inscripción y certificación de los actos que deben tener acceso al Registro de Sociedades Laborales» [art. 1º.b)]. Sobre la sociedad anónima en general, puede consultarse: J.A. VEGA VEGA, *La Sociedad Anónima. Teoría y Praxis*, Ed. Tecnos, Madrid, 1997, pp. 22-23.

3. CONCEPTO

Son sociedades laborales las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y se constituyan de conformidad con lo previsto en la Ley reguladora¹¹.

4. OBJETO

Las sociedades laborales -anónimas y de responsabilidad limitada-, cualquiera que sea su objeto, tendrán carácter mercantil y les será aplicable el *status* previsto en la legislación mercantil para los empresarios¹².

5. DENOMINACIÓN

Las sociedades laborales podrán adoptar cualquier denominación, siempre que cumplan el requisito de la novedad, esto es, que no sea idéntica a otra preexistente (cfr. arts. 2º.2 LSA y LSRL)¹³. El artículo 408 del RRM, por su parte, regula los requisitos que debe tener la denominación para no considerarse idéntica¹⁴. Además, la razón social deberá atemperarse a todos los requisitos

¹¹ «Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal o directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de «Sociedad Laboral» cuando concurran los requisitos establecidos en la presente Ley» (Art. 1.1 LSL, de 24 de marzo de 1997). Los preceptos concordantes matizan y complementan este concepto, en lo relativo a horas-año trabajadas, socios, participación en el capital, etc.

¹² Sobre el objeto y repercusión de la calificación mercantil de las sociedades laborales, véase: J.A. VEGA VEGA, *Sociedades Anónimas Laborales*, cit., pág. 21.

¹³ «No se podrá adoptar una denominación idéntica a la de otra Sociedad preexistente» (art. 2º.2 LSA). Sobre la denominación de la sociedad anónima en general y sus criterios prácticos, puede verse: J.M. NEILA NEILA, *Estatutos de Sociedades Anónimas*, Madrid, 1993, pp. 1-42. Sobre fines de los Registros Mercantil y de la Propiedad Industrial para la protección de la razón social, véase: CARRERA GIRALT, J., *La Ley de Sociedades Anónimas*, I, 5ª ed., Barcelona, 1995, pp. 30 ss.

¹⁴ Sobre las denominaciones sociales puede verse: M.A. DÍAZ GÓMEZ, «Denominaciones sociales. Requisito de novedad», en *Revista de Sociedades*, 4 (1995), pp. 99 ss.

establecidos en el Reglamento de Registro Mercantil, aprobado por R.D. 1784/96, de 19 de julio (arts. 395 y ss. del RRM)¹⁵.

La LSL regula el requisito de la denominación desde un doble aspecto, positivo y negativo:

A) En lo atinente al aspecto positivo, hay que significar que en la denominación deberá figurar necesariamente la indicación «Sociedad Anónima Laboral» o «Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral», o sus abreviaturas SAL o SLL, según proceda. Aunque nada se dice en la LSL, hay que tener en cuenta que, a tenor de lo establecido en artículo 403.1 del RRM, si se utilizasen las abreviaturas SAL o SLL, deberán seguir a la denominación¹⁶.

B) Desde el punto de vista negativo, las sociedades anónimas laborales o sociedades de responsabilidad limitada laborales son las únicas sociedades autorizadas para usar la denominación de compañía laboral, al ser obligatorio para cualquier sociedad que pretenda calificarse como tal adoptar esta forma jurídica¹⁷.

¹⁵ Las sociedades mercantiles solo podrán tener una denominación (art. 398.1 RRM). Las siglas y denominaciones abreviadas no podrán formar parte de la denominación (art. 398.2 RRM). Las denominaciones de sociedades deberán estar formadas con letras del alfabeto de cualquiera de las lenguas oficiales españolas, siendo posible la inclusión de expresiones numéricas tanto en guarismos árabes como romanos (art. 399 RRM). Las denominaciones podrán ser subjetivas u objetivas, estableciéndose los condicionamientos legales para adoptar tales razones sociales en los arts. 401 y 402 del RRM. No se prohíben las denominaciones de fantasía, pero sí la inclusión contra su voluntad del nombre o seudónimo de una persona. Tampoco podrán establecerse denominaciones prohibidas en los términos previstos en los arts. 404 a 406 del aludido Reglamento.

¹⁶ Llama la atención el artículo 403 del RRM que, al regular la obligatoriedad de indicar la forma social no alude a la sociedad anónima laboral, pese a ser anterior la LSAL. Sin embargo, para una correcta hermenéutica, debemos poner en relación este artículo con el 3º de la LSL, lo que nos lleva a la conclusión que las sociedades anónimas laborales o de responsabilidad limitada laborales deberán indicar esta forma social en su denominación, pudiendo utilizar la abreviatura SAL o SLL, en cuyo caso se incluirá al final de la denominación.

¹⁷ El artículo 3.2 de la LSL establece que «El adjetivo «laboral» no podrá ser incluido en la denominación por sociedades que no hayan obtenido la calificación de «Sociedad Laboral». Sobre la obligación de incluir la mención del carácter laboral en la denominación social, puede verse: G. BATTLE SALES, «Consecuencias jurídicas del carácter «laboral» en la organización social de la sociedad», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)*, cit., pp. 49-54.

6. DOMICILIO Y NACIONALIDAD

Ante el silencio que guarda la LSL sobre el domicilio y nacionalidad de este tipo de sociedades, deberán aplicarse las normas reguladoras de las sociedades anónimas (art. 5º LSA) y de las sociedades de responsabilidad limitada (art. 6º LSRL)¹⁸.

La LSL de 1997 introduce una especialidad en lo atinente al traslado de domicilio en el artículo 18, estableciendo que «Las sociedades laborales que trasladen su domicilio al ámbito de actuación de otro Registro administrativo, pasarán a depender del nuevo Registro competente por razón del territorio» (párrafo 1º). «Sin embargo, el Registro de origen mantendrá competencia para el conocimiento y resolución de los expedientes de descalificación y resolución de los expedientes de descalificación que se encuentren incoados en el momento del citado traslado de domicilio» (párrafo 2º). Es lógico que se prevea esta situación, a fin de que sea el Registro del *forum delicti commisi* el que resuelva los expedientes sobre hechos que han tenido lugar durante la vigencia del asiento anterior, todo ello, para evitar la posibilidad de que una doble «jurisdicción», plantee problemas de competencia.

7. DURACIÓN Y FECHA DE COMIENZO DE LAS ACTIVIDADES Y DE CIERRE DE EJERCICIO

La SL podrá constituirse por tiempo determinado o indefinido. En el primer supuesto, se disolverá *ipso iure* -sin ningún requisito especial- una vez expire el término establecido, salvo que con anterioridad, la Junta General lo hubiera

¹⁸ Cfr. los arts. 5º y 6º del TRLSA, art. 6º de la LSRL y arts. 28 del Código Civil y 15 del Código de Comercio. Para más ilustración sobre el particular, puede consultarse nuestra obra: *Sociedades Anónimas. Teoría y Praxis*, Ed. Tecnos, Madrid, 1997, pp. 26-28.

prorrogado expresamente¹⁹. En el segundo caso, la disolución necesitará que se produzca alguna de las causas previstas en la LSA²⁰ o LSRL²¹.

También pueden constituirse sociedades laborales para la ejecución de una empresa u obra determinada que constituya su objeto social. En este supuesto la compañía se disolverá una vez concluido su objeto²². La paralización de los órganos sociales, de modo que resulte imposible su funcionamiento, es una causa legal de disolución [arts. 260.1.3º LSA y 104.1.c) LSRL]²³.

¹⁹ El art. 261 de la LSA establece que «transcurrido el término de duración de la sociedad, ésta se disolverá de pleno derecho, a no ser que con anterioridad hubiese sido expresamente prorrogada e inscrita la prórroga en el Registro Mercantil». En el mismo sentido el art. 107 de la LSRL. La Res. de la DGRYN de 17 de octubre de 1967 estableció que «es inscribible una escritura de prórroga de una sociedad anónima otorgada antes de expirar el plazo de duración por el que fue constituida y presentada en el Registro una vez vencido». Sin embargo esta doctrina pugna en la actualidad con lo previsto en el art. 238.3 del RRM: La prórroga de la sociedad no producirá efectos si el acuerdo correspondiente se presentase en el Registro Mercantil una vez transcurrido el plazo de duración de la sociedad. Sobre posibilidades de actuar en contra de la disolución, véase: J. CARRERA GIRALT, *op. cit.*, II, pp. 897-898; A. PEREZ DE LA CRUZ, «Algunos problemas en materia de prórroga o reactivación de sociedades», en *Revista de Derecho Mercantil* (1968), núm. 108, pp. 247 ss.

²⁰ Cfr. los arts. 260 y ss. de la LSA. Sobre doctrina de la disolución puede verse: E. BELTRÁN, *La disolución de la Sociedad Anónima*, Madrid, 1991; L. CARLON, «La extinción de la sociedad anónima», *RDP* (1970), pp. 118 ss.; J. CARRERA GIRALT, *op. cit.*, pp. 882 ss.; GIRÓN TENA, *Derecho de Sociedades Anónimas*, cit., pp. 563 ss.; A. PEREZ DE LA CRUZ, «Algunos problemas en materia de prórroga o reactivación de sociedades», en *Revista de Derecho Mercantil* (1968), núm. 108, pp. 247 ss.; F. SÁNCHEZ CALERO, *Instituciones de Derecho Mercantil*, I, Ed. McGraw Hill, 20ª ed. Madrid, 1997, pp. 533 ss.; R. URÍA, *Derecho Mercantil*, Ed. Marcial Pons, 24ª ed., Madrid, 1997, pp. 415 ss.

²¹ Cfr. artículos 104 y ss. LSRL.

²² La sociedad anónima se disolverá: «3.º Por la conclusión de la Empresa que constituya su objeto o la imposibilidad manifiesta de realizar el fin social o por la paralización de los órganos sociales, de modo que resulte imposible su funcionamiento» (art. 260, 3º LSA). Con el mismo tenor el artículo 104.1.c) de la LSRL.

²³ Sobre la disolución de la sociedad anónima o sociedad de responsabilidad limitada por paralización de los órganos sociales puede verse O. FRADEJAS RUEDA, «Disolución de la sociedad anónima como consecuencia de la paralización de los órganos sociales», en *Revista de Sociedades*, 3 (1993), pp. 99 ss.

La fecha de comienzo de las operaciones será establecida en los estatutos sociales. No podrá indicarse una fecha anterior a la del otorgamiento de la escritura pública de constitución, salvo en el caso de transformación [arts. 9º.d) LSA y 14 LSRL y 119 RRM].

En las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada es frecuente hacer coincidir el comienzo de las operaciones con la fecha de otorgamiento de la escritura. Sin embargo, en la SL, habida cuenta la obligatoriedad de la previa calificación como «laboral»²⁴ por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la subsiguiente inscripción en el Registro Administrativo dependiente de este Ministerio²⁵, habrá de concluirse que la fecha de inicio de actividades deberá demorarse hasta la inscripción administrativa (cfr. art. 4º LSL).

En cuanto a la fecha de cierre de ejercicio, es preceptivo conste en los estatutos. A falta de disposición estatutaria se entenderá que el ejercicio social termina el 31 de diciembre de cada año²⁶.

8. CONSTITUCIÓN

En la constitución de las sociedades laborales hay que diferenciar si se trata de anónima o si es de responsabilidad limitada. A la sociedad anónima laboral es de aplicación lo previsto en la Ley de Sociedades Anónimas, que regula dos formas diferentes de fundación: la simultánea y la sucesiva (arts. 13 y ss. LSA). Por la existencia de normas imperativas en la Ley, debe tenerse en cuenta el régimen de

²⁴ Sobre el alcance de la calificación laboral y su pérdida, puede verse: E.J. LÁZARO SÁNCHEZ, «La calificación «laboral» de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de adquisición y pérdida», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)*, ALONSO ESPINOSA (Dirección), cit., pp. 17-65.

²⁵ Aprobado por R.D. 2229/1986, 24 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Anónimas Laborales, pendiente de regulación por la nueva Ley de Sociedades Laborales.

²⁶ *Videri* los artículos 9.º j) de la LSA, 14.2 LSRL y 125 del RRM.

la fundación con aportaciones no dinerarias, previsto en los artículos 19 y ss. LSA²⁷.

En cuanto a la sociedad de responsabilidad limitada laboral se aplica lo dispuesto en la LSRL, artículos 11 y siguientes, que sólo admite la fundación simultánea.

La personalidad jurídica de la sociedad laboral viene determinada por su inscripción en el Registro Mercantil a tenor del art. 4º.2 de la LSL (cfr.: art. 7º LSA y art. 11.1 LSRL), si bien, para la inscripción en dicho Registro, deberá aportarse el certificado que acredite que dicha sociedad ha sido calificada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como tal (cfr. art. 2º LSL). Una vez calificada como laboral, la sociedad debe ser inscrita en el Registro de Sociedades Laborales dependiente de referido Ministerio²⁸. Asimismo la pérdida de la calificación de laboral no afecta a la continuidad de su personalidad jurídica, a tenor del artículo 16 de la LSL. El artículo 4º de la LSL establece una coordinación entre el Registro Mercantil y el Registro de Sociedades Laborales, al objeto de tener constancia siempre de la índole de la sociedad.

Con el objeto de tutelar los derechos de terceros o de los propios socios, la LSA regula el régimen de responsabilidades nacidas cuando la sociedad está en trámite de constitución y no ha adquirido todavía la personalidad jurídica. El artículo 15 de la LSA establece las pertinentes reglas de responsabilidad. Esta normativa es aplicable para la sociedad anónima laboral.

²⁷ Entre los requisitos exigidos está la comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores del proyecto de emisión y la redacción de un programa fundacional con las indicaciones que juzgen oportunas los promotores y en todo caso con las que figuran en el art. 20. Al programa deberá acompañarse un informe técnico sobre la viabilidad de la sociedad proyectada y demás documentación. Un ejemplar del programa de fundación y del folleto informativo debe depositarse en el Registro Mercantil. Estas circunstancias se darán a conocer a través del *Boletín Oficial del Registro Mercantil* (art. 21). El régimen especial de suscripción de acciones y desembolso, la indisponibilidad de las aportaciones, la convocatoria y celebración de la junta constituyente y la documentación se regulan en los arts. 22 y ss. Sobre el problema de la constitución en la sociedad anónima, puede verse: J.A. VEGA VEGA, *La sociedad anónima. Teoría y Praxis*, Ed. Tecnos, cit., pp. 29-42.

²⁸ Véase el artículo 4º.2 de la LSL. Sobre constitución también puede verse J. NIETO SÁNCHEZ, *op. cit.*, pp. 105-112.

Si la sociedad no se inscribe en el Registro, la sociedad se denomina irregular, dado que carece de personalidad jurídica. La LSA regula el régimen de la sociedad anónima irregular cuando, sea por las causas que fueren, no va a procederse a su inscripción (cfr. arts. 16 y 33). Los fundadores, promotores y administradores, en su caso, responderán solidariamente de los daños y perjuicios que se hubiesen originado por la no inscripción de la sociedad (arts. 17.2 y 32 de la LSA).

El régimen de la sociedad de responsabilidad limitada irregular es análogo al de la sociedad anónima a tenor del artículo 11.3 LSRL que remite para esta cuestión a la LSA²⁹.

En lo atinente a nulidad rigen las normas generales de las sociedades anónimas (arts. 34 y 35 de la LSA) y de las sociedades de responsabilidad limitada (arts. 16 y 17 de la LSRL)³⁰.

9. EL CAPITAL SOCIAL

Las diferencias que establece la LSL, en lo relativo al capital social, vienen determinadas por las peculiaridades que este tipo de sociedades presentan. Los principios y reglas a que debe someterse el capital de las sociedades laborales son los siguientes:

1º. El capital social estará dividido en acciones o participaciones (según sea anónima o de responsabilidad limitada) y se fijará en los Estatutos, según principio establecido en la LSA [art. 9º.f)] y en la LSRL [art. 13.e)]. El capital laboral o reservado a los trabajadores será mayoritario (art. 1º LSL).

2º. En el momento de la constitución de la sociedad anónima laboral, el capital social deberá estar totalmente suscrito y desembolsado en una cuarta parte, debiendo serlo el resto en el plazo que fijen los estatutos sociales (art. 5º.1 LSL).

²⁹ Puede verse: L. SUÁREZ LLANOS, «Sociedad anónima en formación. Efectos de la escritura antes de la inscripción registral (Sent. T.S. 6 de febrero de 1964)», en *RDP* (1964), p. 678 ss.; A. TAPIA HERMIDA, «Irregularidad de la sociedad anónima versus sociedad anónima irregular», *Estudios Menéndez*, II, cit., pp. 2565 ss.

³⁰ J.M. FÍNEZ RATÓN, *La nulidad de la sociedad anónima en el Derecho comunitario y en el Derecho español*, Madrid 1991; JIMÉNEZ SÁNCHEZ/DÍAZ MORENO, *Nulidad de la sociedad*, Madrid, 1995; L. LOBATO DE BLAS, «Consideraciones sobre las causas de nulidad de la sociedad de responsabilidad limitada en la nueva Ley», *Estudios Menéndez*, II, pp. 1965 y ss.; F. SÁNCHEZ CALERO, *Derecho de Sociedades Anónimas*, I, *La Fundación*, Madrid, 1991, pp. 457.

Esta regla supone una innovación de la Ley frente al régimen general de sociedades anónimas, por cuanto el artículo 8º de la LSA sólo exige el desembolso inicial de una cuarta parte, sin establecer la obligatoriedad de desembolsar el resto en un plazo determinado. La razón de esta norma hay que buscarla en la voluntad del legislador de evitar a toda costa la descapitalización de la sociedad, sirviendo al principio de conservación de la empresa a fin de proteger a los socios trabajadores de la pérdida del puesto de trabajo. Esta idea de saneamiento financiero es una constante de la Ley, que tendremos ocasión de analizar a lo largo de este estudio.

3º. En las sociedades de responsabilidad limitada laborales el capital debe estar desembolsado en el momento de su constitución, ello por aplicación del art. 4º LSRL.

4º. Ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, salvo que se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las sociedades públicas participadas por cualquiera de tales instituciones, en cuyo caso la participación de las entidades públicas podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 por 100 del capital social. Igual porcentaje podrán ostentar las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro (art. 5º.3 LSL).

5º. En los supuestos de transgresión de los límites que se indican en el apartado anterior, la sociedad estará obligada a acomodar a la Ley la situación de sus socios respecto al capital social, en el plazo de un año a contar del primer incumplimiento de cualquiera de aquellos (art. 5º.3, párrafo 2º LSL).

La única forma de mantener una gestión democrática en los órganos de representación y administración de las sociedades laborales es prohibir situaciones de dominio o control de unos pocos socios. De este modo la LSL, al limitar la participación en el capital social, asegura una mayor igualdad de todos los socios, procurando una mayor funcionalidad social. La excepción que se hace con las entidades públicas o sociedades con participación pública mayoritaria obedece a la falta de carácter especulativo de estos entes, guiados por criterios de interés público. También de este modo se potencia la creación de sociedades laborales inspiradas por la Administración, en las que el capital reservado a la participación privada quede destinado exclusivamente a los trabajadores, evitando una participación especulativa de particulares. No cabe duda que con esta norma la LSL evidencia criterios sociales en su promulgación.

La nueva Ley de Sociedades Laborales de 1997 ha elevado el límite anterior de capital en una sola mano, de un 25 por 100 en el artículo 4º de la LSA de 1986 a una tercera parte en la actualidad (art. 5º LSL). Ello, como señala la Exposición de Motivos al aludir a las líneas maestras de la nueva regulación, para contribuir a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedades.

6º. La cifra mínima del capital es de diez millones de pesetas para las sociedades anónimas laborales (art. 4º LSA) y de 500.000 pesetas para las sociedades de responsabilidad limitada laborales (art. 4º LSRL).

No regula la LSL la problemática de los aumentos o reducciones del capital social, por lo que en estas cuestiones se aplicarán las normas de la LSA para las sociedades anónimas laborales (arts. 151-162 sobre aumento y arts. 163-170 sobre reducción)³¹. Para las sociedades de responsabilidad limitada laborales se aplicarán los arts. 73 y ss. de la LSRL. En consecuencia, cabe afirmar que podrá incrementarse o reducirse el capital social a propuesta de los Administradores y previo acuerdo de la Junta General de la sociedad, en los términos previstos en la LSA (arts. 144 y ss.) y en los Estatutos sociales para las SAL, y según lo previsto en los arts. 73 y ss. de la LSRL para las sociedades de responsabilidad limitada laborales. En toda operación de aumento o reducción de capital social, se ha de tener en cuenta que en su virtud no se podrán alterar los límites establecidos en la LSL respecto a proporcionalidad de participación y concentración de capital. A través de las disposiciones estatutarias deberá reglarse más pormenorizadamente estas operaciones, en orden a mantener el equilibrio predicado en la Ley.

El derecho de suscripción preferente en los supuestos de aumento de capital social³² se regula en el artículo 15 de la LSL, que establece las siguientes reglas:

1ª. En toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o la creación de nuevas participaciones sociales, deberá respetarse la proporción existente entre las pertenecientes a las distintas clases con que cuenta la sociedad.

³¹ Sobre el aumento y reducción del capital social, puede verse: J.M. GARCÍA-MORENO GONZALO, *El aumento del capital social con cargo a reservas en sociedades anónimas*, Pamplona, 1995; M. DE LA CÁMARA ALVAREZ, *El capital social en la sociedad anónima, su aumento y disminución*, Madrid, 1996; A. PÉREZ DE LA CRUZ BLANCO, *La reducción del capital social*, Madrid, 1995.

³² Puede verse: C. ALONSO LEDESMA, *La exclusión del derecho de suscripción preferente en sociedades anónimas*, Madrid, 1995; BOUTHELIER, «El derecho de suscripción preferente de nuevas acciones», en *RDM*, 1950, pp. 327 ss.; A. SÁNCHEZ ANDRES, *El derecho de suscripción preferente de acciones*, Madrid, 1973.

2ª. Los titulares de acciones o participaciones pertenecientes a cada una de las clases, tienen derechos de preferencia para suscribir o asumir las nuevas acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase respectiva.

3ª. Salvo acuerdo de la Junta General que adopte el aumento del capital social, las acciones o participaciones no suscritas o asumidas por los accionistas o socios de la clase respectiva se ofrecerán a los trabajadores, sean o no socios, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 para las transmisiones *inter vivos*.

4ª. La exclusión del derecho de suscripción preferente se registrará por la Ley respectiva, según el tipo social, pero cuando la exclusión afecte a las acciones o participaciones de la clase laboral la prima será fijada libremente por la Junta General siempre que la misma apruebe un Plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad, y que las nuevas acciones o participaciones se destinen al cumplimiento del Plan e imponga la prohibición de enajenación en un plazo de cinco años³³.

5ª. En todo lo no previsto se aplicarán las normas de la LSA para las anónimas laborales, por lo que se habrá de tener en cuenta:

a) El artículo 158, sobre plazo y modo³⁴.

b) El artículo 159, sobre exclusión del derecho de suscripción preferente³⁵.

c) El artículo 156.2, sobre supuestos de aumento del capital social mediante la conversión de obligaciones en acciones. En este caso será conveniente que el acuerdo inicial de emisión de obligaciones provea hasta el más mínimo detalle, teniendo en cuenta la problemática que pueda plantearse con las distintas clases de acciones y socios, al objeto de respetar los límites legales.

³³ Sobre el derecho de suscripción preferente en aumentos de capital con creación de nuevas acciones o participaciones, puede consultarse F.J. ALONSO ESPINOSA, «Especialidad en el régimen de la posición jurídica del socio», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales...*, cit., pp. 82-84.

³⁴ «Cuando todas las acciones sean nominativas, los administradores podrán sustituir la publicación del anuncio por una comunicación escrita a cada uno de los accionistas y a los usufructuarios inscritos en el libro registro de acciones nominativas, computándose el plazo de suscripción desde el envío de la comunicación» (art. 158.2 LSA).

³⁵ Para un mayor conocimiento del tema relacionado con las sociedades anónimas, puede consultarse C. ALONSO LEDESMA, *La exclusión del derecho de suscripción preferente en sociedades anónimas*, cit., pp. 28 ss.

6ª. En el supuesto de sociedades de responsabilidad limitada laborales, se aplicarán el artículo 75 sobre el plazo y modo de ejercitar el derecho (en lo no regulado por la LSL) y el artículo 75 sobre exclusión del derecho de suscripción preferente, ateniéndose en todo caso a lo previsto en la LSL que rige con carácter especial en la materia.

La LSL no posibilita la existencia de acciones en cartera con carácter especial al régimen de la LSA, al contrario del ordinal 6º de la LSAL anterior.

En cuanto a reservas debe señalarse que el artículo 14 de la LSL establece que las sociedades laborales, además de las reservas legales o estatutarias, vendrán obligadas a constituir un Fondo Especial de Reservas dotado con el 10 por 100 de los beneficios líquidos de cada ejercicio, y que sólo podrá destinarse a la compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin.

Es claro que lo que pretende la Ley con la institución de este Fondo Especial de Reservas, es asegurar la estabilidad y el saneamiento financiero de la empresa. Al tener su origen en los beneficios líquidos de cada ejercicio y ser irrepartible, incidirá en una menor rentabilidad económica de la Sociedad para el socio. Este factor no tendrá ninguna trascendencia entre los socios trabajadores, que obtienen rendimientos del trabajo personal con cargo a la empresa, pero podrá influir en los accionistas o socios ordinarios, quienes en modo alguno se sentirán atraídos por la suscripción de capital de este tipo de sociedades. A la larga puede producir un efecto: Las sociedades laborales tenderán a constituirse exclusivamente con socios trabajadores, y lo que es bueno desde el punto de vista de la conservación o saneamiento económico de la empresa, puede incidir negativamente en la llegada de capitales extraños o de socios capitalistas, guiados frecuentemente por criterios de rentabilidad.

Asimismo establece la Ley que para poder acogerse las sociedades laborales a los beneficios tributarios establecidos en la misma, deberán destinar al Fondo de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25 por 100 de los beneficios líquidos del ejercicio (art. 20 LSL). Este porcentaje se ha reducido desde el 50 por 100 que se contemplaba en la anterior Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1986 [art. 21.1.b)]³⁶.

³⁶ Cfr. F. SANCHEZ CALERO, «Concepto de beneficio neto según la Ley de sociedades anónimas», en R.D.F. v H.P., núm. 94. 1971, p.723.

En ambos supuestos de obligatoriedad de destinar al Fondo de Reserva, nada se dice para el supuesto de que no existan beneficios, por lo que si no los hubiere en los ejercicios no existiría la obligación de destinar en otros ejercicios cantidades que sirvan para compensar las omisiones de otros años precedentes. En consecuencia, los beneficios tributarios deberán otorgarse, aunque el resultado del ejercicio arrojase pérdidas.

10. LAS ACCIONES Y PARTICIPACIONES SOCIALES

Las acciones y participaciones de las sociedades laborales se dividen en dos clases: las que sean propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y las restantes. La primera clase se denominará «clase laboral» y la segunda «clase general» (art. 6.1 LSL). En el caso de que existan socios no trabajadores o socios trabajadores cuya relación laboral no lo sea por tiempo indefinido habrá, por tanto, dos clases de acciones, en otro supuesto solo una.

En el caso de sociedad anónima laboral, las acciones serán nominativas y estarán representadas necesariamente por medio de títulos, individuales o múltiples, numerados correlativamente, en los que, además de las menciones exigidas con carácter general, se indicará la clase a la que pertenecen (art. 6º.2 LSL). No será válida la creación de acciones de clase laboral privadas del derecho de voto (art. 5º.2 LSL).

La radical igualdad de las participaciones que se pregona en la Exposición de Motivos de la Ley ha sido tildada de «despropósito», dado que nada impide que las clases de acciones y participaciones establecidas en la LSL (laboral y general) puedan, además cualificarse por el reconocimiento de otros derechos especiales³⁷.

La indivisibilidad de la acción viene predicado por el art. 66 de la LSA, y de la participación por el artículo 5º de la LSRL.

Una cuestión que no aborda la Ley es todo lo relativo a las situaciones de usufructo de acciones y participaciones sociales. El artículo 67 de la LSA resuelve el tema señalando que la cualidad de socio reside en el nudo propietario, a quien

³⁷ F.J. ALONSO ESPINOSA, *La calificación «laboral» de las sociedades...*, cit., pp. 75-77.

corresponde todos los derechos salvo el particular en las ganancias sociales³⁸. Para las participaciones sociales, se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 36 LSRL. Por consiguiente en las acciones y participaciones sociales laborales habrá de ser éste quien ostente la cualidad de nudo propietario, ya que no podría darse una situación recíproca en la que el usufructuario fuese el trabajador, pues su condición no le permitiría ejercer los derechos de socio que inciden en la índole de laboral de la sociedad. Si se enajenase la nuda propiedad de las acciones o participaciones por un socio trabajador, sería aplicable lo dispuesto en el artículo 7º de la LSL, respecto del derecho preferente de adquisición al objeto de que no se pusieran en peligro los límites legales o no hubiese necesidad de modificar la naturaleza de la acción, si pasara a terceras personas.

Ninguna particularidad más establece la LSL sobre la forma de representación de las acciones, ni sobre la prenda o embargo de las acciones o participaciones sociales, por lo que habrá de estarse en esta materia a lo normado en la LSA (cfr. arts. 51 y siguientes) y en la LSRL (arts. 37 y 38)³⁹.

11. LOS SOCIOS

11.1. CLASES

La condición de socio va unida a la titularidad de la acción o de la participación. En una SL pueden existir dos tipos de accionistas o socios: los socios trabajadores con contrato indefinido y los no trabajadores o trabajadores sin contrato indefinido. Dada la naturaleza jurídica de este tipo de sociedad, será imprescindible la existencia de socios trabajadores, pudiendo ser ésta la única

³⁸ Véase FERNANDEZ DE VILLAVICENCIO, «Usufructo de acciones de sociedad anónima» ADC, 1946, I, p. 248; GARCIA CANTERO, G., «Notas sobre el usufructo de acciones en la Nueva Ley de Régimen Jurídico de las Sociedades Anónimas», ADC, V, p. 972; SANCHEZ TORRES, E., *Usufructo de acciones de sociedades mercantiles (Problemas entre usufructuarios y nudos propietarios)*, Madrid, 1946.

³⁹ Sobre copropiedad, usufructo, prenda y embargo de acciones, puede consultarse nuestro trabajo *Sociedades Anónimas Laborales*, cit., pp. 49-51.

clase de socios. En cualquier caso, sumados laborales y ordinarios, su número no podrá ser inferior a tres (art. 5º.3 LSL)⁴⁰.

Es socio trabajador el accionista o socio que está ligado a la empresa cuya titularidad ostenta la sociedad laboral por un contrato de trabajo por tiempo indefinido (la Ley no exige jornada completa) y que preste en ella servicios retribuidos en forma persona y directa. Es decir, la persona que, además de ser titular de acciones o participaciones de la clase «laboral» presta servicios retribuidos de carácter laboral a la empresa. No podrán ostentar acciones reservadas a los trabajadores aquellas personas que estén unidas a la empresa por contrato de prestación de servicios de índole civil o mercantil, o laboral de carácter temporal⁴¹.

El número de horas-años trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de veinticinco trabajadores, el referido porcentaje no podrá ser superior al 25 por 100 del total de horas-años trabajadas por los socios trabajadores. Para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato de duración determinada (art. 1º.2 LSL).

La razón de esta norma ha de buscarse en la voluntad del legislador de evitar que los socios trabajadores estén en minoría en la Sociedad y se conviertan en la élite de la producción, además que de esta forma los mismos controlarán las instancias de representación sindical⁴².

Todos los socios trabajadores de la sociedades laborales estarán afiliados al Régimen General o a alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social,

⁴⁰ La necesidad de la concurrencia de tres socios deviene de la prohibición contenida en el art. 5.3º de la LSL de que ningún socio pueda poseer acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, incluso cuando se dé participación de Entidades públicas.

⁴¹ Sobre criterios para la interpretación de la LSL en materia de régimen de la posición del socio, puede verse: F.J. ALONSO ESPINOSA, «Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)*, cit., pp. 72-75.

⁴² La Disposición Adicional Segunda de la LSL prevé la posibilidad de que las sociedades laborales, sean anónimas o de responsabilidad limitada, puedan organizarse en Asociaciones y Agrupaciones específicas, de acuerdo con la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del Derecho de Asociación Sindical, de caras a ostentar representación ante la Administración Pública en defensa de sus intereses, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de los socios.

según proceda, incluidos los miembros de los órganos de administración, tengan o no competencias directivas (art. 21 LSL).

El régimen de los socios que no posean capital laboral es análogo al establecido en las leyes de Sociedades Anónimas y de Responsabilidas Limitada, salvo las peculiaridades que la Ley especial contempla, en razón del carácter sui géneris de la sociedad laboral.

11.2. DERECHOS

En lo tocante a derechos rige el principio de igualdad de todos los socios, pero limitado al ámbito concreto de cada distinta clase de acciones o participaciones. Es obvio que las acciones o participaciones reservadas a los socios trabajadores confieren derechos iguales, en lo concerniente a su carácter laboral específico. Al no prohibirlo la Ley, pudieran existir distintas series dentro de las propias acciones laborales que confieran distintos derechos o preferentes. Estas diferencias sólo podrían afectar al valor nominal o al contenido de derechos (art. 50 LSA). De ahí que según la serie o subclase, los socios trabajadores puedan tener distintos derechos de acuerdo con sus acciones. En cualquier caso puede resultar problemática o de difícil encaje en la Ley la posibilidad de que existan distintas subclases, dado que el artículo 6º de la LSL habla de forma imperativa de dos clases: «clase laboral» o «clase general». En todo caso, no será válida la creación de acciones de clase laboral privadas del derecho de voto (art. 5º.2 LSL).

Las participaciones de las SLL conferirán los mismos derechos, aunque también podrían haber excepciones (art. 5º. LSRL). A pesar de la radical igualdad de las participaciones que se pregona en la Exposición de Motivos, nada impide que las clases de acciones y participaciones establecidas en la LSL (laboral y general) puedan, además cualificarse por el reconocimiento de otros derechos especiales⁴³.

⁴³ Ya hemos comentado más arriba que, como apunta F.J. ALONSO ESPINOSA (*La calificación «laboral» de las sociedades...*, cit., pp. 75-77.), la radical igualdad de las participaciones que se pregona en la Exposición de Motivos de la Ley puede calificarse de «despropósito del legislador», dado que -según razona dicho autor- nada impide que las clases de acciones y participaciones establecidas en la LSL (laboral y general) puedan, además cualificarse por el reconocimiento de otros derechos especiales y, es más, nada impide que, dentro de cada una de estas clases legales existan subclases por disposición estatutaria. Y, ello sobre todo, porque la distinción legal entre acciones o participaciones de clase «laboral» y de clase «general» no responde propiamente al

Habida cuenta el carácter marcadamente social de esta institución, somos de la opinión que la LSL debería haber establecido la obligatoriedad de que las acciones o participaciones laborales fueran todas iguales, confiriendo unos mismos derechos. De este modo sería más fácil en la práctica llevar a efecto lo dispuesto en los artículos 11 y 15 de la LSL sobre derecho de adquisición preferente de acciones⁴⁴. En cualquier caso, los Estatutos sociales podrán contemplar esta exigencia de cara a una mayor democracia interna en la sociedad y una mayor igualdad de los trabajadores⁴⁵.

En lo atinente a derechos específicos de los accionistas laborales, habrá que estar a lo dispuesto en la LSA, que reconoce varias clases de derechos: 1) Derechos económicos: participación en las ganancias, participación en la cuota de liquidación (art. 48), derecho preferente de suscripción en la emisión de nuevas acciones (art. 48), y derecho preferente de adquisición en la transmisión de acciones⁴⁶; 2) Derechos políticos: votar en juntas generales, según establezcan los Estatutos (art. 48), impugnación de acuerdos sociales (arts. 48 y 115); 3) Otros derechos: obtener certificaciones de acuerdos sociales, separación de la sociedad (art. 147).

Como se ha dicho más arriba, en las sociedades anónimas laborales impera el principio de igualdad de derechos de los socios de la misma índole. Ahora bien, esta igualdad de derechos se refiere a acciones de la misma clase o serie, pero no es así en cuanto a acciones de distinta clase, que pueden tener distinto contenido de derechos e, incluso, diferente valor nominal (art. 49 LSA). Los privilegios en

criterio comunmente aplicado para delimitar las clases de acciones o de participaciones, cual es la determinación de derechos u obligaciones según titularidad de «partes del capital», sino que, más bien, el criterio de distinción entre las acciones y participaciones responde a criterios subjetivos que no acompañan a las «partes del capital» como posiciones *objetivas* de socio, sino que surgen por virtud de la conedición *personal* de ser o no trabajador por tiempo indefinido de la sociedad su titular originario o derivativo.

⁴⁴ La existencia de acciones o participaciones diferentes entre las reservadas a los trabajadores, puede llegar hasta una diferenciación en orden a la representación en las Asociaciones Sindicales, de ahí la necesidad de procurar una mayor igualdad de todos los socios trabajadores.

⁴⁵ Sobre el tema, puede verse: ALONSO OLEA, «Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa», en estudios homenaje a J. Garrigues, I. II. pp. 23, ss.; M. BROSETA PONT, «La reforma de la empresa en el sistema neocapitalista español». R.D.M., 1.970, pp. 265 ss.

⁴⁶ Este derecho de suscripción preferente en la transmisión de acciones es importante en un tipo de sociedad en que se quiere prime el carácter cuasi-personalista. La LSL hace, por ello, una amplia regulación en su artículo 15.

las acciones sólo pueden recaer en derechos corporativos o sociales de carácter patrimonial, y nunca afectarán al derecho del voto, ya que la Ley prohíbe la creación de acciones de voto plural (art. 50 LSA)⁴⁷. Esta prohibición cobra mayor relieve en una sociedad mercantil en la que se pretende sea más importante la participación de los socios en la gestión y administración de la empresa. La existencia de votos plurales desequilibraría el orden democrático y contribuiría a introducir elementos que chocarían frontalmente con el espíritu de la Ley.

En cuanto a las participaciones en las SLL los derechos de los socios son análogos a los accionistas, con las salvedades impuestas por la peculiaridad, por lo que nos remitimos a la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

11.3. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CUALIDAD DE SOCIO

La fungibilidad de la condición de socio determina que ésta se obtenga por la adquisición de acciones o participaciones sociales y se pierda por la transmisión.

La adquisición de la cualidad de socio puede ser originaria o derivativa. La originaria se producirá, bien en el momento de la fundación social mediante la suscripción de acciones o participaciones sociales, o bien, posteriormente, con ocasión de aumento del capital social, para el supuesto de que los socios no hayan hecho uso del derecho de suscripción preferente reconocido en la Ley (art. 15 LSL). La derivativa viene determinada por la adquisición de acciones o participaciones *inter vivos* o *mortis causa*. Precisamente es la adquisición derivativa la que presenta marcadas diferencias entre las sociedades laborales y las demás sociedades ordinarias, por lo que nos detendremos en hacer un examen ilustrativo de las particularidades.

11.4. TRANSMISIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES DE LA CLASE «GENERAL»

La adquisición y pérdida de la cualidad de socio no trabajador o trabajador sin contrato indefinido se rige por los mismos preceptos establecidos en la LSA para

⁴⁷ A. PEDROL, «Defensa de las acciones de voto plural», en R.D.M., 1.948, p. 353; R. URÍA, «El derecho de voto del accionista», R.C.D.I., 1.943, pp. 65-165; VILLEGAS, «Acciones de voto plural», Buenos Aires, 1.973.

cualquier compañía anónima (art. 7° LSA), y, por ende, rige el principio de libre transmisibilidad, con las limitaciones que puedan establecerse por la Ley, los Estatutos o convencionalmente⁴⁸. En el supuesto de participaciones sociales, se aplica el régimen especial previsto en los arts. 29 y ss. de la LSRL que es un tanto más restrictivo que el de las sociedades anónimas.

Norma especial es el art. 6°.3 de la LSL que establece que los trabajadores, socios o no, con contrato por tiempo indefinido que adquieran por cualquier título acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase «general» tienen derecho a exigir de la sociedad la inclusión de las mismas en la clase «laboral», siempre que se acrediten a tal efecto las condiciones que la Ley exige, lo cual se hará por los Administradores sin necesidad de acuerdo de la Junta General, otorgando la pertinente escritura pública para su posterior inscripción (art. 6°.3, párrafo segundo), lo que posibilita la agilidad del trámite.

11.5. TRANSMISIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES SOCIALES DE LA CLASE «LABORAL»

La transmisión de acciones o participaciones reservadas a los trabajadores marca ciertas especialidades respecto al régimen general. No cabe duda que la razón de estas especialidades viene determinada por la conveniencia de que las acciones o participaciones laborales no pasen a socios no laborales o terceras personas, a fin de evitar la descalificación de la sociedad⁴⁹.

Por tanto, podemos sentar, como principio general, que el capital de los trabajadores deberá ser transmitido a los trabajadores o socios trabajadores que cumplan los requisitos legales, dejando a salvo siempre los límites contenidos en la Ley sobre no acumulación de acciones o participaciones en manos de un socio por encima de la tercera parte del capital social.

⁴⁸ Cfr. arts. 5 y 16 de la LSL.

⁴⁹ Para que las mismas puedan cotizar en bolsa, será preciso justificar la inexistencia de restricciones estatutarias para su libre transmisibilidad, a tenor de lo establecido en el art. 27, f), del Reglamento de las Bolsas de Comercio, de 30 junio 1.967.

11.5.1. *Transmisión «inter vivos»*

Las transmisiones *inter vivos* pueden producirse en los siguientes supuestos: 1) Transmisión voluntaria de acciones o participaciones sociales. 2) Extinción de la relación laboral. 3) Jubilación e invalidez total y permanente. 4) Excedencia.

A) *Transmisión voluntaria*: En los supuestos de transmisión voluntaria de acciones o participaciones la LSL concede un derecho tanteo o adquisición preferente, el cual según el art. 7º de la LSL se configura de conformidad con las siguientes reglas: 1ª) El titular de acciones o de participaciones sociales pertenecientes a la clase laboral que se proponga transmitir la totalidad o parte de dichas acciones o participaciones a persona que no ostente la condición de trabajador de la sociedad con contrato por tiempo indefinido deberá comunicarlo por escrito al órgano de administración de la sociedad de modo que asegure su recepción, haciendo constar el número y características de las acciones o participaciones que pretende transmitir, la identidad del adquirente y el precio y demás condiciones de la transmisión. El órgano de administración de la sociedad lo notificará a los trabajadores no socios con contrato indefinido dentro del plazo de quince días, a contar desde la fecha de recepción de la comunicación. La comunicación del socio tendrá el carácter de oferta irrevocable. 2ª) Los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, podrán adquirirlas dentro del mes siguiente a la notificación. 3ª) En caso de falta de ejercicio del derecho de adquisición preferente a que se refiere el apartado anterior, el órgano de administración de la sociedad notificará la propuesta de transmisión a los trabajadores socios, los cuales podrán optar a la compra dentro del mes siguiente a la recepción de la notificación. 4ª) Si no existe 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. 5ª) Cuando sean varias las personas que ejerciten el derecho de adquisición preferente a que se refieren los párrafos anteriores, las acciones o participaciones sociales se distribuirán entre todos ellos por igual. 6ª) En el caso de que ningún socio o trabajador haya ejercitado el derecho de adquisición preferente, las acciones o participaciones podrán ser adquiridas por la sociedad, dentro del mes siguiente a contar desde el día en que hubiera

finalizado el plazo a que se refiere el apartado cuarto, con los límites y requisitos establecidos en los artículos 75 y siguientes de la Ley de Sociedades Anónimas. 7ª) En todo caso, transcurridos seis meses a contar desde la comunicación del propósito de transmisión por el socio sin que nadie hubiera ejercitado sus derechos de adquisición preferente, quedará libre aquél para transmitir las acciones o participaciones de su titularidad. Si el socio no procediera a la transmisión de las mismas en el plazo de cuatro meses, deberá iniciar de nuevo los trámites regulados en la presente Ley. 8ª) 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.

En cuanto al valor de los títulos se estará al real, según el artículo 8º LSL: El precio de las acciones o participaciones, la forma de pago y demás condiciones de la operación serán las convenidas y comunicadas al órgano de administración por el socio transmitente (párrafo 1º). Si la transmisión proyectada 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 se hubiese comunicado al órgano de administración de la sociedad el propósito de transmitir. Se entenderá por valor real el que determine el auditor de cuentas de la sociedad y, si ésta no estuviera obligada a la verificación de las cuentas anuales, un auditor designado a este efecto por los administradores (párrafo 2º). Los gastos de auditor serán de cuenta de la sociedad. El valor real que se fije será válido para todas las enajenaciones que tengan lugar dentro de cada ejercicio anual. 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 (párrafo 3º).

Por su parte el artículo 9º de la LSL establece la nulidad de las cláusulas estatutarias en los siguientes casos:

1.- Sólo serán válidas las cláusulas que prohíban la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones sociales por actos «inter vivos», si los estatutos reconocen a 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.

2.- 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 periodo 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.

B) Extinción de la relación laboral: A tenor del artículo 10.1 de la LSL: En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, 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.

C) Jubilación o incapacidad permanente del socio trabajador: Según el artículo 10.2 de la LSL: 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 excedencia⁵⁰.

D) Excedencia: Tiene el mismo tratamiento que el apartado anterior, toda vez que el ordinal 10.2 de la LSL dispone que los estatutos sociales podrán establecer normas especiales para los supuestos de socios trabajadores en excedencia⁵¹.

11.5.2. Transmisión «mortis causa»

El régimen jurídico de las transmisiones mortis se contempla en el artículo 11 de la LSL, a cuyo tenor: 1.- La adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria confiere al adquirente, ya sea heredero o legatario del fallecido, la condición de socio. 2.- No obstante lo dispuesto en el apartado

⁵⁰ Puede verse J.A. VEGA VEGA, *Sociedades Anónimas Laborales*, Ed. Tecnos, Madrid, 1994, pp. 58-59.

⁵¹ Cfr. J.A. VEGA VEGA, *Sociedades Anónimas Laborales*, *op. cit.*, pp. 59-60.

anterior, 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 7º, el cual se ejercitará 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. 3.- 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.

El artículo 74 de la LSA prohíbe la adquisición originaria de acciones por la sociedad anónima. Con el mismo tenor el art. 39 de la LSRL dispone lo propio para las participaciones sociales. El artículo 75 de la LSA autoriza a la sociedad a la adquisición derivativa de sus propias acciones en ciertos supuestos y con los límites contemplados en dicho precepto. La LSL en el ordinal 7º.6 autoriza la adquisición de acciones o participaciones sociales cuando no se ejerza el derecho de adquisición preferente con los requisitos del artículo 75 de la LSA. Este será el régimen general para acciones y participaciones, ya que la LSL se obvia la regulación de la adquisición de participaciones prevista en el artículo 40 de la LSRL.

12. ÓRGANOS SOCIALES

Los órganos de las sociedades laborales serán los mismos que las leyes de Sociedades Anónimas y de Sociedades de Responsabilidad Limitada establecen, respectivamente, para este tipo de sociedades: Esto es la Junta General y los Administradores⁵².

Las únicas especialidades que establece la LSL respecto a los órganos sociales son dos:

A) La primera hace referencia a la imperatividad de la representación proporcional para el nombramiento de miembros en el órgano de Administración de la sociedad cuando se trate de Consejo de Administración, según el

⁵² Sobre órganos sociales en las compañías laborales, puede consultarse L.F. MONREAL VIDAL, «Análisis comparativo de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada en materia de órganos sociales», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales*, cit., pp. 119-148.

artículo 12 de la LSL, que se remite al ordinal 137 de la LSA. De esta forma se intenta mantener una participación proporcional de ambas clases de acciones o participaciones en el órgano de administración.

Si no existen más que acciones o participaciones de clase laboral, los miembros del Consejo de Administración podrán ser nombrados por el sistema de mayorías.

B) La segunda se refiere a la impugnación de los acuerdos sociales de la Junta General. Después de establecerse que son impugnables los acuerdos de las Juntas de socios que sean contrarios a la Ley, se opongan a los estatutos o lesionen, en beneficio de uno o varios socios o de terceros, los intereses de la sociedad (art. 13.1)⁵³, el ordinal segundo del artículo 13 dispone que «Si el acuerdo impugnado afectase a la composición del capital social o al cambio de domicilio fuera del término municipal, el Juez que conozca del procedimiento pondrá en conocimiento del Registro de Sociedades Laborales la existencia de la demanda y las cuasas de impugnación, así como la sentencia que estime o que desestime la demanda». El designio de la norma es, pues, tutelar los intereses de socios y terceros⁵⁴.

13. CIERRE DE CUENTAS Y DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS

En todo lo relativo al cierre del ejercicio, presentación y verificación de cuentas y distribución de beneficios la SL se rige por lo dispuesto para las sociedades anónimas ordinarias y sociedades de responsabilidad limitada (cfr. Disposición Final Primera LSL)⁵⁵.

No existen especialidades en la Ley de Sociedades Laborales en lo atinente a los documentos contables, aplicándose en esta caso las normas de la Ley de Sociedades Anónimas, y concretamente los artículos 102 y siguientes, así como en los artículos 84 y ss. de la LSRL.

⁵³ En este tenor coincide la LSL con el artículo 115 de la LSA y el artículo 56 de la LSRL que remite a la misma Ley.

⁵⁴ Sobre órganos sociales en la sociedades laborales pueden consultarse: L.F. MONREAL VIDAL, «Análisis comparativo de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada en materia de órganos sociales», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)*, cit., pp. 119-148.

⁵⁵ Véase J.A. VEGA VEGA, *Sociedades Anónimas Laborales*, cit., pp. 44-60.

En cuanto a distribución de beneficios⁵⁶, pueden significarse las siguientes particularidades de la LSL:

a) Anualmente debe destinarse el 10 por 100 de los beneficios líquidos al Fondo Especial de Reserva.

b) El Fondo Especial de Reserva es irrepartible, salvo caso de liquidación, y sólo podrá destinarse a compensación de pérdidas.

c) Si se desea obtener los beneficios tributarios establecidos en el artículo 19 de la Ley, deberá destinarse el 25 por 100 de los beneficios netos obtenidos en el ejercicio que se produzca el hecho imponible para el cual se solicite bonificaciones tributarias al Fondo Especial de Reserva (art. 20).

14. TRANSFORMACIÓN, FUSIÓN Y ESCISIÓN

14.1. TRANSFORMACIÓN

La LSL no contempla específicamente este instituto jurídico, por lo que habrá que concluir que en los supuestos en que cualquier sociedad mercantil desee transformarse en sociedad anónima laboral deberá observarse los requisitos legales establecidos en los artículos 223 y siguientes de la LSA, sin perjuicio de tener en cuenta las peculiaridades de este tipo especial de sociedad⁵⁷. El fenómeno de transformación de sociedad anónima laboral en otro tipo social no podrá tener lugar en la práctica, habida cuenta que, a tenor del artículo 3º de la Ley de Sociedades Laborales, son las únicas autorizadas para usar tal denominación. Por

⁵⁶ M. ALBIÑANA., «El beneficio y su distribución según la Ley de sociedades anónimas», en R.D.M., 1.954, núm. 50, pp. 165 ss.; R. ILLESCAS ORTIZ. «El derecho al dividendo en las Sociedades Anónimas», Sevilla, 1.973; F. SANCHEZ CALERO. «La determinación y distribución del beneficio neto en la sociedad anónima». Roma-Madrid, 1.955; IDEM. «Concepto de beneficio neto según la Ley de sociedades anónimas», R.D.F. y H.P., 1.971, núm. 94, p. 723 A. VELASCO ALONSO, «Pérdidas sociales, revalorización libre del activo y regularización de balances», en R.D.P., 1.977, p. 343.

⁵⁷ Sobre transformación puede consultarse F. SÁNCHEZ CALERO, «Transformación, fusión y escisión», *Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas*, T. V, Madrid, 1993; F. VINCENT CHULIÁ, «El régimen sustantivo y fiscal de la transformación de sociedades mercantiles», en *Crónica Tributaria*, 7 (1992), pp. 93 ss. Y sobre la transformación en la sociedad anónima: J.A. VEGA VEGA, *Sociedades Anónimas Laborales*, cit., pp. 87-91.

consiguiente, una SAL que se transforme en otro tipo social perderá su calificación de laboral, con lo que su problemática sale del marco de este estudio. Es importante subrayar lo previsto en el artículo 4º, párrafo 4º de la LSL, en el sentido de que «en ningún caso, la adopción por empresas preexistentes de la forma de sociedad anónima laboral o sociedad de responsabilidad limitada laboral, se considerará como transformación ni tendrán que aplicarse las normas de la transformación».

En cuanto a las sociedades de responsabilidad limitada laborales y su posible transformación en otro tipo social o viceversa, se tendrá en cuenta lo previsto en los artículos 87 y ss. de la LSRL. En cualquier caso, la única transformación que puede ser válida para mantener la calificación de laboral es la de anónima.

14.2. FUSIÓN

La LSL también silencia la problemática de las fusiones, por lo que serán de aplicación las normas relativas a las demás sociedades anónimas (cfr. los arts. 233 a 251, ambos inclusivos de la LSA) o a las sociedades de responsabilidad limitada (arts. 94 y ss LSRL)⁵⁸. La fusión «por creación de una nueva sociedad anónima laboral o de responsabilidad limitada laboral» presupone la disolución de las sociedades fusionadas y la constitución de una nueva de índole laboral. Será preciso aprobar unos Estatutos que, además de contener toda la indicación exigidas para las Sociedades Anónimas, recoja las peculiaridades de las SL. La creación de una nueva sociedad laboral requiere la calificación previa como laboral por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la inscripción en el Registro administrativo (cfr. art. 4º LSL). Si la fusión tiene lugar por absorción, pueden presentarse varios supuestos: a) Que la sociedad absorbente sea una sociedad laboral; b) Que la sociedad absorbida sea una sociedad laboral, no siéndolo la absorbente; c) Absorción de sociedades laborales.

⁵⁸ Para un estudio más profundo del tema puede verse J. SÁNCHEZ OLIVÁN, *La fusión de sociedades: Estudio económico, jurídico y fiscal*, Ed. Derecho Financiero, 5ª ed., Madrid, 1995; F. VICENT CHULIÀ, «La fusión propia y las fusiones impropias en el Derecho español», *Estudios Garrigues*, II, pp. 481 ss.; J.A. VEGA VEGA, *Sociedades Anónimas Laborales*, cit., pp. 91-94.

a) El primer supuesto no plantea ninguna especialidad digna de tenerse en cuenta, y desde el punto de vista práctico se acomoda a lo dispuesto en la LSA y LSRL. La Junta General deberá llevar a efecto el pertinente acuerdo de aumento de capital social y deberá calificar las nuevas acciones o participaciones sociales como sometidas al régimen general o como reservadas a los trabajadores. El aumento de capital social no representará la ruptura o quebramiento de los límites legales exigidos por la LSL respecto a la participación de socios en el capital y proporcionalidad de acciones o participaciones laborales y generales. Como no se extingue la personalidad jurídica de la SL absorbente, no será necesario solicitar la calificación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ni, por ende, habrá que proceder a su inscripción *ex novo*.

b) En el supuesto de que la sociedad absorbida sea una sociedad laboral, no siendo laboral la absorbente, la cuestión es más compleja. Hay que significar, en primer lugar, que si se quiere mantener la índole laboral de la nueva sociedad, la absorbente deberá ser necesariamente sociedad anónima o de responsabilidad limitada. Será preciso, además, que se adapten los Estatutos y se cree acciones o participaciones sociales laborales en los términos previstos en la LSL. Por otra parte, se requerirá la calificación de laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la inscripción en el Registro administrativo. La constancia, en este supuesto, de su condición laboral se efectuará mediante la pertinente nota marginal en el Registro Mercantil (art. 4º.2, párrafo 2º LSL).

c) Pueden presentarse otros supuestos de fusión, como aquellos en que intervengan, exclusivamente, sociedades anónimas o de responsabilidad limitada laborales, pero su solución práctica es más simple que las anteriores: se aplicarán las normas de la LSA y LSRL referentes a fusiones con las modificaciones específicas de la LSL.

Será de aplicación lo dispuesto en los artículos 234 y ss. de la LSA sobre los presupuestos de la ejecución del acuerdo de fusión en lo atinente a publicaciones en periódicos oficiales, término de ejecución, y derecho de acreedores, así como el artículo 243 del mismo Texto legal acerca del derecho de oposición de los acreedores.

La fusión de sociedades deberá ser inscrita en el Registro Mercantil, a tenor de lo establecido en los artículos 230 y 232 del Reglamento de Registro Mercantil.

14.3. ESCISIÓN

Otra problemática silenciada por la LSL es la atinente a la escisión o desdoblamiento de sociedades laborales. El fenómeno de la escisión gana carta de naturaleza en España a través de la legislación para promover la concentración y restauración de empresas⁵⁹ y, después en la Ley y Reglamento de Cooperativas de 1974 y 1978, respectivamente⁶⁰.

Sin embargo, en ninguno de estos preceptos se concretó la idea o concepto de escisión. Es la Ley 76/80, de 26 de diciembre sobre Régimen Fiscal de las Fusiones de Empresas, la que abordó, inicialmente, a de una forma conceptual las operaciones de escisión, inspirándose sin reservas en el Anteproyecto español de la Ley de Sociedades Anónimas⁶¹.

La escisión se regula hoy en los artículos 252 y ss. LSA y en el 94 y ss. de la LSRL⁶².

Si alguna de estas sociedades a crear revisten la forma de sociedad laboral, nos encontraremos con un caso de constitución de sociedad anónima o de responsabilidad limitada laboral, en el que será preciso redactar los Estatutos sociales de conformidad con la LSL y obtener la calificación de laboral y la inscripción en el Registro administrativo, antes de proceder a su inscripción en el Registro Mercantil (art. 4º LSL).

15. DESCALIFICACIÓN DE LA SOCIEDAD LABORAL

La descalificación supone la pérdida de la condición de laboral y, consecuentemente, la pérdida de los beneficios que la Ley otorga a este tipo de sociedades. Varias son las causas por las que puede descalificarse una sociedad laboral:

⁵⁹ Véase O.M. de 5 de abril de 1.965 y D 25 noviembre 1.971.

⁶⁰ La vigente Ley General de Cooperativas de 2 de abril de 1.987 (B.O.E. 8 de abril), regula el instituto de la escisión en el art. 102.

⁶¹ Videri: J.F. DUQUE DOMÍNGUEZ., «La escisión de sociedades», en Estudios de Derecho Mercantil, en homenaje a Rodrigo Uría, p. 128; J. SANCHEZ OLIVAN., «op cit», pp. 101 ss.

⁶² Sobre la escisión en las sociedades puede verse: J.F. DUQUE DOMÍNGUEZ, «La escisión de sociedades», *Estudios de Derecho Mercantil, en homenaje a Rodrigo Uría*, p. 128; F. OLEO BANET, *La escisión de la sociedad anónima*, Madrid, 1995; J. SÁNCHEZ OLIVAN, *op. cit.*, pp. 101 ss.; J.A. VEGA VEGA, *Sociedades Anónimas Laborales*, pp. 95-98.

1ª.- Cuando se excedieren los límites establecidos en los artículos 1º y 5º, apartado 3 (art. 16.1.1ª LSL), sobre capital y socios.

2ª.- Cuando no se constituyera el Fondo Especial de Reserva o la aplicación indebida del Fondo Especial de Reserva (art. 16.1.1ª).

Una vez constatada la existencia de una causa de descalificación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, éste advertirá a la SL para que rectifique en el plazo no superior a seis meses. De no hacerlo así, el Ministerio o Comunidad dictarán resolución ordenando la baja en el Registro de Sociedades Laborales, procediendo a su descalificación y remitiendo certificación del acuerdo al Registro Mercantil. El Registrador mercantil hará constar por nota marginal la descalificación producida (art. 16.2 y 3. LSL).

Esta resolución podrá ser en todo caso fiscalizable ante la jurisdicción contencioso administrativa, bien por falta de los requisitos sustantivos previstos en la Ley o por haberse dictado prescindiendo total y absolutamente del procedimiento establecido o por órgano incompetente.

La descalificación como laboral no afecta a la continuidad de su personalidad jurídica como sociedad anónima o de responsabilidad limitada, ya que únicamente se pierde la calificación (art. 16.3, *in fine*).

Una vez producida la descalificación, los socios podrían subsanar los defectos que originaron la descalificación, iniciando un expediente al efecto que comenzará con la aprobación en Junta general y remisión de solicitud al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el cual, comprobada la subsanación, volvería a calificarla, continuándose el procedimiento previsto en el artículo 4º de la LSL⁶³.

Si los socios no subsanan tales defectos, todas las acciones o participaciones deberán ser consideradas como ordinarias o no reservadas a los trabajadores y se aplicará plenamente lo dispuesto en la LSA y LSRL, considerándose derogados los preceptos estatuarios que se refieren al régimen de sociedad laboral. Los títulos representativos de las acciones o participaciones reservadas a los trabajadores serán sustituidos o estampillados, haciéndose constar la pérdida de carácter laboral.

⁶³ Véase el artículo 5º del R.R.A.S.A.L. sobre procedimiento de descalificación, que establece como órgano competente para acordar la descalificación al Director General de Cooperativas.

La pérdida de calificación llevará aparejada la pérdida de los beneficios tributarios y financieros reconocidos a este tipo de sociedades, si la descalificación se hace antes de cinco años desde la constitución (art. 16.4 LSL).

16. DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN. EXTINCIÓN

Las causas de liquidación son las mismas que en la sociedad anónima⁶⁴ o de responsabilidad limitada (cfr. arts. 260 ss. LSA y 104 y ss. LSRL).

Si tenemos en cuenta que los socios trabajadores pueden en algunos supuestos decidir la existencia de alguna causa, hay que pensar que su interés estará -casi con absoluta seguridad- en mantener la vida y actividad social, dado que está en juego el puesto de trabajo. por lo que, salvo en supuestos muy evidentes, será difícil que los propios socios trabajadores estimen la causa, a pesar de que en algunos casos pueda resultar contraproducente mantener la SL si efectivamente se ha cumplido el objeto social.

La liquidación sigue las normas de la sociedad anónima ordinaria o de sociedad de responsabilidad limitada, aunque existen algunas diferencias, como es la extinción de los contratos laborales de los socios.

Un problema no regulado en la LSL es la posibilidad de nombrar liquidadores que representen a los distintos socios, para el supuesto de que existan socios laborales y ordinarios. En este caso habrá que estar a lo dispuesto en los Estatutos, que podrán regular esta laguna legal. Si los Estatutos guardasen silencio al respecto, será la Junta General la que determine el número y nombre de los liquidadores, que siempre será impar (art. 268 LSA y 110 LSRL). En cualquier caso, si los socios no laborales representan la vigésima parte del capital social, podrán solicitar del Juzgado la designación de un interventor que fiscalice las operaciones de liquidación (art. 269.1 LSA).

⁶⁴ M. BROSETA PONT., *Manual*, cit., p. 256 ss.; L. CARLON., «La extinción de la sociedad anónima». *RDP*, 1.970, pp. 118 ss.; J. CARRERA GIRAL., *op. cit.*, pp. 882 ss.; J. GARRIGUES., «Tratado», 1-3, pp. 1.172 ss.; J. GIRON TENA, *Derecho de sociedades anónimas*, cit. pp. 563 ss.; A. PEREZ DE LA CRUZ., «Algunos problemas en materia de prórroga y reactivación de sociedades», *RDM*, 1.968, núm. 108, pp. 247 ss.; SAINZ DE BUJANDA. «Una cuestión práctica: La prórroga de las Sociedades», en *RDM*, 1.946, pp. 349 ss.; F. SANCHEZ CALERO., *Instituciones...*, I, cit., pp. 533 ss.; R. URÍA, *Derecho Mercantil*, cit., pp. 415 ss.; A. VELASCO ALONSO., *El derecho de separación del accionista*, Madrid, 1.976.

Transcurrido el término para impugnar el balance final formulado por los Liquidadores, sin que contra el mismo se hayan formulado reclamaciones o firme la sentencia que las hubiere resuelto, se procederá al reparto entre los accionistas del haber social existente, ateniéndose a lo que del balance resulte (art. 277 LSA y 118 LSRL).

La disolución no implica automáticamente la extinción de la sociedad, sino la apertura de un período que normalmente ha de concluir en ella⁶⁵. La extinción de la sociedad se produce normalmente cuando, terminado el proceso liquidativo y de distribución del haber social, se cancelan en el Registro Mercantil los asientos relativos a la sociedad⁶⁶, y se depositan en el mismo por los Liquidadores los libros de comercio y documentos relativos a su tráfico (art. 278 LSA y 121 LSRL)⁶⁷.

La cancelación de la inscripción o de los asientos referentes a la SL extinguida debe ser comunicada al Registro administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en un plazo máximo de quince días. Esta notificación se hará de oficio por el Registrador mercantil, cuyos honorarios serán a cargo de la sociedad. Esta es la interpretación que cabe deducir de la lectura del art. 4º.2 del Real Decreto 2229/1986, de 24 de octubre sobre Registro administrativo de las SL, ya que es obligatoria la notificación en los supuestos de inscripción, la misma razón existe para hacer obligatoria la comunicación de las cancelaciones, aunque el Real Decreto aludido no lo establezca de forma expresa.

La publicación del Real Decreto regulador del Registro Administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vino a colmar la laguna legal que había dejado la LSAL respecto de las comunicaciones sobre inscripciones o cancelaciones de asientos en el Registro mercantil relativas a Sociedades Anónimas Laborales. De esta forma se procura una concordancia entre ambos registros que a la larga sólo beneficiosa puede ser para seguir la marcha de la SL y cumplimentar los trámites administrativos previos tendentes a obtener los correspondientes beneficios que la legislación otorga a este tipo de sociedades. En cualquier caso, el Real Decreto 2229/86 podría haber salvado de forma más clara esta laguna legal, a fin de evitar interpretaciones subjetivas que pueden llevar a

⁶⁵ F. SANCHEZ CALERO., *Instituciones*, I, ct. p. 535

⁶⁶ F. SANCHEZ CALERO., *Instituciones*, I, p. 545

⁶⁷ Véase el art. 143 del R.R.M.

distintas soluciones prácticas, con el riesgo que ello comporta de que en algunos casos se dejase de cumplir las exigencias legales. Esperemos que el nuevo Reglamento así lo prevea.

La desaparición por extinción de una SL, salvo supuestos de extinción voluntarios, plantea graves inconvenientes prácticos: de índole laboral, mercantil, etc. De ahí que en determinados supuestos haya de acudir a la institución de la conservación de la sociedad, al objeto de evitar que la pérdida de una compañía mercantil traiga como consecuencia no sólo la pérdida de un ente social, sino la pérdida de otros valores económicos.

La disolución de una sociedad laboral puede plantear problemas de índole económico-social, dado que se trata de Sociedades en las que la mayoría del capital está detentado por socios trabajadores, lo que supondrá la desaparición de la empresa con la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.

En este tipo de Sociedad podrá tener plena operatividad el artículo 265 de la LSA, que prevé que cuando el Gobierno, a instancia de accionistas que representen al menos la quinta parte del capital social desembolsado o de personal de la empresa, juzgase conveniente para la economía nacional o para el interés social de la continuidad de la sociedad, podrá acordarse así por Decreto, en que se concretará la forma en que ésta habrá de subsistir y las compensaciones que, al ser expropiados en su derecho, han de recibir los accionistas, en todo caso, el Decreto reservará a los accionistas, reunidos en Junta general, el derecho a prorrogar la vida de la Sociedad y a continuar la explotación de la empresa, siempre que el acuerdo se adopte dentro del plazo de tres meses, a contar de la publicación del Decreto.

Es evidente que si parte de los socios que representen el capital referenciado o los propios trabajadores -socios o no-, juzgasen oportuno la continuación de la sociedad y, por ende, de la empresa, podrán instar las soluciones que se recogen en el mentado precepto en aras a procurar la continuidad de la Sociedad.

En lo tocante al personal de la empresa, será obligatorio tener en cuenta el informe del Comité de Empresa, a tenor de lo dispuesto en el artículo 64.1.4 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que el Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:... «Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo».

17. LAS OBLIGACIONES

La sociedad anónima laboral podrá acudir a la emisión de obligaciones para recabar capital ajeno que coadyuve a la financiación de la empresa⁶⁸. La LSL no ha considerado necesario regular esta materia, por lo que será de aplicación lo dispuesto en la LSA (arts. 282 y siguientes) y normativa que lo desarrolla.

Hemos de tener en cuenta que la Sociedad Limitada Laboral no podrá emitir obligaciones, a tenor de lo establecido en el artículo 9º de LSRL.

Hay una cuestión que debemos tratar, no obstante lo dicho anteriormente. Nos referimos a la convertibilidad de las obligaciones en acciones.

Las obligaciones, con cierta frecuencia, tienen el atractivo de su convertibilidad en acciones. De esta forma se pretende atraer inversores, que ante la perspectiva de poder incorporarse a la sociedad en calidad de accionista suscriben obligaciones. Esta cuestión en las SAL debe ser tratada de forma reflexiva. No cabe duda que es un buen aliciente para atraer recursos ajenos a la sociedad, pero puede plantear problemas de orden práctico. Claro está que si la convertibilidad es exclusiva o referida a acciones no laborales, el problema es menor y sólo se circunscribirá a la posibilidad de que con esa ampliación de capital se alteren los límites establecidos en la LSL y que nos hemos hecho eco a lo largo del presente estudio.

Si las obligaciones tienen el derecho de la convertibilidad en acciones laborales, los problemas son mayores, por lo que habrá que analizarlos en cada caso⁶⁹.

⁶⁸ Véase L. ANGULO RODRIGUEZ. «La financiación de empresas mediante tipos especiales de obligaciones», *Rev. Colg. España en Bolonia*, 1.968; IDEM, tipos y cláusulas especiales en la financiación mediante emisión de obligaciones», en *R.D.F.H.P.*, 1.973, núm. 106-107, pp. 983 ss.; J. BONET CORREA, «La emisión de obligaciones con «opción de cambio» y con «opción de plaza», en la jurisprudencia española», *D.A.C.*, 1.970, pp. 299 s; M. BROSETA PONT, *Manual*, cit., p. 343; J. GARRIGUES, «Curso, cit.», I, pp. 532 ss. GIRON TENA, «Derecho de Sociedades anónimas», et. pp. 537 ss. F. SANCHEZ CALERO, *Instituciones*, I, cit. pp. 548 ss.; R. URÍA, «La emisión de obligaciones en la nueva Ley de sociedades anónimas», en *Sociedades Anónimas*, *Rev. Col Notarial de Barcelona*, 1.953, pp. 183 ss.; IDEM, *Derecho Mercantil*, cit. pp. 593 ss.; A. VELASCO ALONSO, «Naturaleza económica y jurídica de las operaciones de conversión de obligaciones en acciones», en *RDM*, 1953, núm. 44, pp. 265 ss.

⁶⁹ Sobre las obligaciones en las sociedades anónimas laborales, puede consultarse nuestra obra *Sociedades Anónimas Laborales*, cit., pp. 107-112.

18. BENEFICIOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES

18.1. RÉGIMEN DE BENEFICIOS

El Capítulo II de la LSL está dedicado a determinar los beneficios tributarios y financieros que se otorgan a las sociedades laborales.

Estos beneficios se concretan en el artículo 19:

1. En el Impuesto sobre Transmisiones y Actos Jurídicos Documentados:

a) Exención de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de constitución y aumento del capital y de las que se originen por la transformación de sociedades anónimas laborales ya existentes en sociedades laborales de responsabilidad limitada, así como por la adaptación de las sociedades anónimas laborales ya existentes a los preceptos de la LSL.

b) Bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la SL

c) Igual bonificación de la cuota que se devengue por modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por la escritura notarial que documente la transformación bien de otra sociedad en sociedad anónima laboral o sociedad limitada laboral o entre éstas.

d) Bonificación del 90 por 100 de las cuotas que se devenguen por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

2. Otros que así se establezcan⁷⁰.

⁷⁰ Para un análisis más profundo de la cuestión puede consultarse G. DE LA PEÑA VELASCO, «Régimen tributario de las sociedades laborales», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales...*, cit., pp. 175-200.

18.2. REQUISITOS

Para disfrutar de los beneficios establecidos en la Ley, el artículo 20 exige los siguientes requisitos:

Para todas las sociedades laborales:

a) Estar inscritas, y no descalificadas, en el Registro Oficial que para estas entidades se crea en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

b) Cumplir todos los demás requisitos de la Ley de Sociedades Laborales.

c) Destinar al Fondo de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25 por 100 de los beneficios líquidos del ejercicio.

Independientemente de los beneficios concedidos en la Ley de sociedades laborales, las sociedades de esta índole podrán disfrutar de cualquier otro beneficio laboral, financiero o tributario establecidos para cualquier empresa o específicamente para las dependientes de sociedades laborales y que resulten incompatibles, por ejemplo los previsto en el artículo 11, apartado 2, letra a), de la Ley 43/1995, del Impuesto de Sociedades (D.A. 4ª LSL)⁷¹.

19. ASOCIACIONISMO Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Las sociedades laborales podrán organizarse en Asociaciones o Agrupaciones específicas de acuerdo con la Ley 19/1977 reguladora del Derecho de Asociación Sindical, a efectos de ostentar representación ante la Administración Pública y en defensa de sus intereses (Disposición Adicional 2ª de la LSL).

20. CONTROL ADMINISTRATIVO

Dado el carácter especial de este tipo de sociedades, la LSL establece en su artículo 2º, un régimen de control administrativo, encomendado al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, a las Comunidades Autónomas que hayan recibido los correspondientes trasposos de funciones y servicios, el otorgamiento de la calificación de «Sociedad Laboral», así como el control del

⁷¹ Sobre los aspectos laborales y de seguridad social, puede consultarse: J. LUJÁN ALCARAZ, «Las sociedades laborales: aspectos laborales y de seguridad social», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales...*, cit., pp. 149-173.

cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley y, en su caso, la facultad de resolver sobre la descalificación⁷².

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por tanto, velará por el cumplimiento por parte de la sociedad laboral de las condiciones establecidas en la Ley. Con ello se pretende que estas sociedades adecúen su funcionamiento a lo normado en la Ley, a fin de que se mantenga en la práctica los principios establecidos, principalmente los relativos a proporcionalidad de socios en la participación del capital social y a la creación y conservación del Fondo Especial de Reserva. Y todo ello con el claro propósito de fortalecer la estructura financiera y reforzar la credibilidad frente a terceros para evitar situaciones de crisis económica de la empresa.

Ha desaparecido en la nueva Ley, el control que sobre las SAL se atribuía al Ministerio de Economía y Hacienda (art. 18, párrafo 3º LSAL de 1986). El establecimiento de ese control por la Ley resultaba ocioso, habida cuenta que este tipo de sociedades, en su calidad de sujetos pasivos tributarios, están sometidos a la inspección del Ministerio de Economía y Hacienda como cualquier otro contribuyente, sin necesidad de que la LSAL hubiera aludido a la cuestión. Tampoco cabe el argumento de que lo que pretendía la Ley era subrayar la necesidad de un mayor control por parte de la inspección tributaria pues, por imperativo constitucional, ha de prevalecer el principio de igualdad de todos ante la Ley, y la norma tributaria debe ser aplicada de igual forma para todos, si no se quiere incurrir en discriminaciones absurdas. Quizá la única razón fuese el propósito del legislador de subrayar su necesidad para evitar que estas sociedades disfrutaran ilegalmente de beneficios tributarios. La referencia a dicho control sólo plácemes puede merecer.

21. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE LAS SOCIEDADES LABORALES

A lo largo del presente trabajo hemos llevado a cabo una visión analítica del régimen jurídico de la sociedad laboral haciendo hincapié en las peculiaridades que la normativa especial presenta frente al régimen general de Sociedades

⁷² Sobre la pérdida de calificación laboral puede verse: E.J. LÁZARO SÁNCHEZ: *La calificación «Laboral» de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de su adquisición y pérdida*, en «Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (Ley 4/1997)» (ALONSO ESPINOSA, coord.), cit., pp. 39-46.

Anónimas y de Responsabilidad Limitada. La primera conclusión que podemos inferir es que la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 25 de abril de 1986 vino a colmar una laguna legal existente en nuestro ordenamiento jurídico, al menos desde el punto de vista mercantil. La promulgación de la Ley fue oportuna y respondió a las expectativas suscitadas y a las necesidades evidenciadas en nuestro sistema jurídico.

La nueva Ley de 24 de marzo de 1997 ha venido a soslayar algunas imprecisiones de la anterior y, sobre todo, a ampliar el ámbito de las sociedades laborales, permitiendo la fundación de sociedades laborales de responsabilidad limitada, fórmula más ágil y necesaria en el tráfico mercantil.

Desde una óptica dogmática, el juicio a emitir sobre la nueva LSL ha de ser, en líneas generales, positivo. No obstante, se observan algunas imprecisiones en el articulado, fruto de la falta de rigor técnico jurídico y de su apresuramiento en la redacción. También hay que poner de relieve que la técnica legislativa aplicada deja mucho que desear, dado que, al abrir la posibilidad de que las sociedades de responsabilidad limitada alcancen la calificación de laboral, no se ha coordinado la Ley 2/1995 con la Ley 4/1997, incurriendo ésta en evidentes contradicciones⁷³.

En cualquier caso, el diseño de la Ley puede cumplirse, pues la misma proporciona a los trabajadores cauces legales flexibles que permiten un redimensionamiento de la empresa, además de ofrecerles beneficios financieros o tributarios, muy necesarios en situaciones críticas de la empresas. Desde esta perspectiva, sólo plácemes puede recibir la nueva normativa, habida cuenta las situaciones de penuria por las que atraviesan grandes sectores industriales. Asimismo, con este instituto se potencia la participación de los trabajadores en la empresa, dándose cumplimiento a un mandato constitucional.

El Registro administrativo que se impone no puede calificarse de burocrático, ya que, de este modo, se evitarán incorrectas o abusivas utilizaciones de esta figura mercantil, máxime si tenemos en cuenta que los beneficios que este tipo de sociedades reciba deberán recaer sobre el resto del tejido social.

⁷³ F.J. ALONSO PUERTAS, en su trabajo «Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio», en *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales*, cit., pp. 68-69, pone de relieve, con bastante acierto, algunos defectos técnicos de la LSL, señalando que, al haber sido preparada en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, no ha pasado por el tamiz de la Comisión General de Codificación del Ministerio de Justicia, órgano encargado de preparar, entre otras, las normas mercantiles.