

CES
COOPERATIVISMO E ECONOMÍA SOCIAL
Núm. 39 (2016-2017), páxs. 103-126
ISSN: 1130-2682

**LAS SOCIEDADES LABORALES Y LA NECESARIA
ADAPTACIÓN DE SUS ESTATUTOS A LA LEY
44/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE SOCIEDADES
LABORALES Y PARTICIPADAS**

*LABOUR COMPANIES ACT 44/2015, OF 14TH OCTOBER,
ON LABOUR AND PARTICIPATED COMPANIES, AND
THE NECESSARY ADAPTATION OF THEIR BY-LAWS*

RAFAEL JORDÁ GARCÍA*

Recepción: 2/8/2017 - Aceptación: 22/9/2017

* Abogado. Profesor Asociado de Derecho Mercantil Universidad de Murcia. Email: rafajorda@um.es.
El autor no ha contado con fuentes de apoyo financiero para la elaboración del presente trabajo.

RESUMEN

La nueva Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas actualizó el marco normativo aplicable a las sociedades anónimas o limitadas laborales, y estableció un plazo de dos años, desde su entrada en vigor, para la adaptación de sus estatutos sociales. El incumplimiento de dicha obligación conlleva el cierre registral, con mínimas salvedades, hasta que no se acredite la adaptación. Se encuentre la sociedad dentro o fuera del plazo legal para la adaptación tiene que revisar sus estatutos para modificar las cuestiones incompatibles con la nueva Ley. Analizaremos en este trabajo los principales aspectos que deberán ser objeto de adaptación, así como la posibilidad de aprovechar esta última para modificar voluntariamente, si los socios lo acuerdan, cuestiones en las que la nueva norma permite la autonomía de la voluntad.

PALABRAS CLAVE: Sociedades laborales, estatutos sociales, cierre registral.

ABSTRACT

The new Spanish Act 44/2015, of 14th October, on Labour and Participated Companies, actualized the regulatory framework applicable to labour public limited companies and labour limited liability companies, and established a two-year period, since the date of entry into effect, for the adaptation of their by-laws. The non-compliance with said obligation leads to denial of registration, with few exceptions, until the adaptation is proved. Whether the companies meet the legal deadline for said adaptation or not, their by-laws shall be reviewed in order to modify those aspects which are incompatible with the new act. We will analyze in this project the main aspects which must be subject to adaptation, as well as the possibility to use said adaptation to voluntarily modify, if the partners agree to do so, aspects in which the new law allows the freedom to establish the governing terms.

KEY WORDS: Labour companies, company by-laws, denial of registration.

SUMARIO: 1. OBLIGATORIEDAD DE ADAPTAR LOS ESTATUTOS A LA LEY 44/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS. 2. PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS SOCIALES. 3. ASPECTOS A REVISAR EN LA ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES. 3.1. Cuestiones relativas al capital social y la participación de los socios laborales. A. Mismo valor nominal e idénticos derechos económicos. B. Prohibición de acciones y participaciones sin voto. C. Porcentaje de participación de los socios de la clase laboral. 3.2. Régimen de transmisión de las acciones o participaciones. A. Transmisión *inter vivos* de acciones y participaciones sociales pertenecientes a la clase laboral. B. Transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral. C. Transmisión de acciones y participaciones *mortis causa*. 3.3. Derecho de suscripción preferente. 3.4. Órgano de administración. 3.5. Reserva especial. 3.6. Otras materias a valorar en la adaptación de estatutos. 4. CONCLUSIONES. 5. BIBLIOGRAFÍA.

CONTENTS: 1. OBLIGATION TO ADAPT THE BY-LAWS TO ACT 44/2015, OF 14th OCTOBER, ON LABOUR AND PARTICIPATED COMPANIES. 2. PROCEDURE TO BE FOLLOWED WHEN ADAPTING THE BY-LAWS. 3. ASPECTS TO BE REVIEWED WHEN ADAPTING THE BY-LAWS OF LABOUR COMPANIES. 3.1. Aspects regarding share capital and participation of labour partners. A. Same nominal value and identical financial rights B. Prohibition of non-voting shares and participations. C. Participation of labour partners percentage. 3.2. Transfer of shares or participations regime. A. Inter vivos transfer of labour shares and participations. B. Transfer of shares and participations in case of expiry of the labour relation. C. Mortis causa transfer of shares and participations. 3.3. Pre-emptive right to subscribe. 3.4. Governing Body. 3.5. Special reserve. 3.6. Other aspects which should be considered when adapting the by-laws. 4. CONCLUSIONS. 5. BIBLIOGRAPHY.

1 OBLIGATORIEDAD DE ADAPTAR LOS ESTATUTOS A LA LEY 44/2015, DE 14 DE OCTUBRE, DE SOCIEDADES LABORALES Y PARTICIPADAS

La vigente Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSP), ha supuesto la actualización del marco normativo de las sociedades laborales hasta entonces reguladas por la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales (Ley 4/1997), “con el objetivo de dar un nuevo impulso a las sociedades laborales por su condición de empresas participadas por los socios trabajadores y abiertas a la integración como socios de los demás trabajadores de la empresa”¹.

¹ Exposición de motivos de la LSP.

Siendo las sociedades laborales entidades de economía social² y a su vez subtipos de sociedades anónimas o limitadas³, les son de aplicación con carácter supletorio los artículos previstos en la Ley reguladora de estas últimas, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, Ley de Sociedades de Capital (LSC), en virtud de la Disposición final tercera LSLP, cuestión que ya resultaba de la Ley 4/1997⁴, y habiéndose producido numerosas modificaciones en la regulación de las sociedades de capital se hacía necesario, también por dicho motivo, actualizar la regulación de las sociedades laborales. Aunque la exposición de motivos solo refiere algunas de las leyes que modificaron el régimen de las SA y las SL, en concreto, la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal; la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales; la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, o el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, han sido muchas más las que se han producido, antes y después del referido texto refundido⁵.

² Las sociedades laborales son entidades de economía social (art. 5 Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social, y que con arreglo a los principios aplicables a estas entidades fomentan la creación de empleo y en concreto de un empleo estable). En concreto, la LSLP se dicta en cumplimiento de la Disposición Adicional séptima de la referida Ley de Economía Social (“previa consulta a las entidades representativas de la economía social, del Consejo para el Fomento de la Economía Social y de las Comunidades Autónomas, remitirá a las Cortes un proyecto de Ley que actualice y revise la Ley 4/1997”). Sobre la Economía Social, vid. Economía Social y Economía sostenible, Dir. ALFONSO SÁNCHEZ, R.

³ PANIAGUA ZURERA, M., “La singularidad tipológica de la sociedad laboral y su legislación adecuada...”, p. 194, se pregunta si la sociedad laboral es, o debe ser, un tipo social de la economía social o simplemente es, o debe ser, una sociedad mercantil de capital especial; a lo que responde que, sin proponer la salida del marco instrumental de la sociedad de capital cerrada, se han de aportar las reglas para garantizar la inserción de la sociedad laboral en nuestra Constitución económica y en el sector de la economía social, y así merecer las medidas de fomento público ex art. 129.2 de la Constitución Española.

⁴ Se reitera en la vigente Ley la Disposición final primera de la Ley 4/1997: “En lo no previsto en esta Ley, serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten”.

⁵ Con carácter previo a la LSC, también se introdujeron modificaciones en las SA y/o SL en virtud de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero, la Ley 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas, la Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España, y la Ley 16/2007, de 4 de julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea; y con carácter posterior, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, la Ley 1/2012, de 22 de junio, de simplificación de las obligaciones de información y documentación de fusiones y escisiones de sociedades de capital, la Ley 25/2011, de 1 de agosto, de reforma parcial de la Ley de Sociedades de Capital y de incorporación de la Directiva 2007/36/CE, del Parlamento

Las novedades introducidas por la LSLP en cuestiones específicas para las sociedades laborales, más las novedades introducidas para las sociedades anónimas y limitadas, han llevado al legislador a establecer con carácter obligatorio (Disposición Transitoria Segunda) la adaptación de los estatutos sociales de todas las sociedades laborales preexistentes a su entrada en vigor. Y ello a diferencia de la Ley 4/1997 que, en su momento, estableció que respecto a los estatutos sociales de las sociedades laborales entonces ya constituidas “*no será necesaria su adaptación formal a las previsiones de esta Ley*”, y ello sobre la base de un principio que, aunque también reitera la vigente Ley, no ha derivado en la exoneración de la adaptación ahora exigida: “*el contenido de la escritura pública y estatutos de las sociedades laborales calificadas e inscritas al amparo de la normativa que ahora se deroga no podrá ser aplicado en oposición a lo dispuesto en esta Ley*” (Disposición Transitoria segunda tanto de la Ley 4/1997 como de la LSLP)⁶.

La Disposición transitoria segunda de la LSLP regula la adaptación de estatutos a las previsiones de dicha Ley, y comienza por determinar el plazo para que las sociedades laborales adapten sus estatutos, fijándolo en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de la LSLP⁷.

Dicha entrada en vigor se produjo a los treinta días de su publicación en el B.O.E, lo que tuvo lugar el 15 de octubre de 2015, por lo que la LSLP entró en vigor el 15 de noviembre de 2015, cumpliéndose los dos años concedidos para la adaptación de estatutos el 15 de noviembre de 2017.

Establece la Disposición transitoria segunda de la LSLP que transcurrido el plazo para la adaptación de los Estatutos de las sociedades laborales sin que ésta se haya realizado, no se inscribirá en el Registro Mercantil documento alguno

Europeo y del Consejo, de 11 de julio, sobre el ejercicio de determinados derechos de los accionistas de sociedades cotizadas, la Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial, la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria, la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, y la Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal.

⁶ Dicho principio, con semejante tenor literal se reflejaba en la LSA en su Disposición Transitoria Segunda (“Las disposiciones de las escrituras y estatutos de sociedades anónimas que se opongan a lo prevenido en esta Ley quedarán sin efecto a partir de su entrada en vigor”) y en la LSRL que en su Disposición Transitoria Primera señalaba que dicha Ley “se aplicará a todas las sociedades de responsabilidad limitada, cualquiera que sea la fecha de su constitución, quedando sin efecto a partir de su entrada en vigor aquellas disposiciones de las escrituras o estatutos sociales que se opongan a lo establecido en ella”. Ambas normas, antes de su derogación por la refundición operada con la LSC. Respecto al análisis con la LSRL, del alcance de la ineficacia de las disposiciones sociales contradictorias, del régimen de los actos originados pero no consumados bajo la Ley anterior y el respeto de los derechos adquiridos, vid. LÁZARO SÁNCHEZ, E.J. “Disposiciones Transitorias”, pp. 1572-1574.

⁷ Dicho plazo es inferior al de tres años que para las SRL disponía la Disposición Transitoria Segunda de la LSRL para la adaptación de estatutos a dicha norma.

de la sociedad laboral hasta que no se haya inscrito la adaptación de los estatutos sociales. No obstante se exceptúan determinados documentos, en concreto, el acuerdo de adaptación a la presente Ley (aunque se ejecute fuera de plazo), los títulos relativos al cese o dimisión de administradores, gerentes, directores generales y liquidadores, a la revocación o renuncia de poderes, así como a la transformación de la sociedad o a su disolución, nombramiento de liquidadores, liquidación y extinción de la sociedad, y los asientos ordenados por la autoridad judicial o administrativa⁸.

La consecuencia es similar a la que se producía en el caso de no adaptación de los estatutos de las SRL a la derogada Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada (LSRL) en cuya Disposición Transitoria Tercera con idénticas excepciones, salvo que no se recogía la posibilidad de inscripción de los títulos que recogieran la liquidación y la extinción de la sociedad, en los supuestos de cierre registral.

Existe bastante paralelismo respecto al cierre registral de las sociedades de capital, que no presenten a depósito sus cuentas anuales previsto en el art. 282 LSC, que enumera las mismas excepciones de documentos inscribibles, si bien en el caso de cierre registral de las sociedades laborales por falta de adaptación, además de la propia escritura de adaptación, se añaden los títulos relativos a (i) la transformación de la sociedad (se entiende que para que deje de ser sociedad laboral o para continuar siéndolo pero cambiando el tipo social —por ejemplo de SAL a SLL— lo que conllevará la redacción de unos nuevos estatutos necesariamente conformes con la LSLP), y (ii) la liquidación y extinción de la sociedad y no sólo su disolución y el nombramiento de liquidadores, cuestión lógica en cuanto dichos asientos eliminan del tráfico a la sociedad laboral cuyos estatutos no se han adaptado⁹.

La Disposición Transitoria Segunda LSLP también establece que, con o sin adaptación, las escrituras y estatutos de sociedades laborales inscritas conforme a la legislación ya derogada no podrán ser aplicados en oposición a lo dispuesto en la LSLP¹⁰. Y en todo caso, aunque se exceda el plazo legal de dos años para la

⁸ Por el contrario, como señala LÁZARO SÁNCHEZ, E.J. “Disposiciones Transitorias”, p. 1563, la LSA preveía tres sanciones fundamentales al incumplimiento del deber de adaptación que imponía: responsabilidad solidaria por las deudas sociales de los administradores o liquidadores entre sí y con la sociedad; multa o sanción pecuniaria (derogada esta sanción por la Disposición Adicional Segunda núm. 24 LSRL) y, solo para el caso de no adecuación de la cifra del capital al mínimo legal, cierre parcial del registro mercantil (en virtud de la LSRL que añadió un último párrafo a la Disposición Transitoria Tercera LSA 1989 relativa al cierre registral a partir del 31 de diciembre de 1995 para las sociedades anónimas que no hubieran adaptado sus estatutos).

⁹ A diferencia del cierre registral por falta de depósito de cuentas que no puede permitir la extinción de la sociedad sin haber regularizado el depósito de cuentas pendiente.

¹⁰ La LSLP deroga cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en esta Ley y, de forma expresa (Disposición derogatoria única LSLP); La Ley 4/1997 y la disposición

adaptación de estatutos, aunque se produzca el cierre registral, si se quiere evitar la alternativa de la disolución y liquidación de la sociedad laboral, seguirá siendo necesaria la adaptación de sus estatutos para la apertura de la hoja registral.

2 PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS SOCIALES

No prevé la LSLP la posibilidad de que las sociedades laborales que considere que sus estatutos sociales son conformes a la nueva Ley puedan presentar los correspondientes títulos en el Registro Mercantil, tal y como preveía la Disposición Transitoria Segunda de la LSRL y que, al menos, permitía una calificación sobre la necesidad de la adaptación lo que facilitaba en último término el conocimiento por las sociedades limitadas de cuáles eran los aspectos que necesariamente debían modificar para su adaptación¹¹. Tal solución hubiera aliviado los costes de asesoramiento por parte de sociedades como las laborales que suelen responder a modelos de pequeñas y medianas empresas para las que el deber de adaptación puede suponer un coste y una carga relevante¹².

Por ello, a la hora de afrontar la adaptación de los estatutos de una sociedad laboral hemos de partir, lógicamente, de los estatutos sociales de la misma incluidas las modificaciones de estatutos realizadas con posterioridad a su constitución, y deberemos detectar los artículos que sean contradictorios o incompatibles con el nuevo régimen jurídico establecido por la LSLP para las sociedades laborales. Ello será más sencillo respecto de los artículos de los estatutos que se remitan al contenido de concretos artículos de la Ley 4/1997 cuyo contenido se haya modificado por la LSLP, o a artículos de la hoy derogada Ley de Sociedades Anónimas (LSA) y LSRL que fueron refundidas por la vigente LSC.

adicional cuadragésima séptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social relativa a la adaptación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social a la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

¹¹ La LSRL permitía que fuera el propio Registrador Mercantil quien descargase a la sociedad del riesgo de decidir por sí misma si necesitaba o no adaptarse, o el alcance de la adaptación, sin perjuicio de que tal calificación, de forma indirecta, podía afectar a la posible responsabilidad de los administradores si no se realizaba la adaptación dentro de plazo al excluir la posible alegación de su no necesidad (RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, J. D., “Capítulo XXII. Derecho transitorio”, pp. 714 y 716).

¹² Como implícitamente se refiere en la Exposición de motivos de la LSLP: “Además, y en línea con la estrategia «Europa 2020», la participación financiera de los trabajadores puede constituir uno de los mecanismos para fortalecer la competitividad de las Pymes europeas, ya que aumenta la identificación con ellas y la vinculación de sus trabajadores cualificados —tanto en los buenos como en los malos tiempos—. Así, la participación financiera de los trabajadores también contribuirá a garantizar un futuro sostenible”.

A partir de ahí, quedará identificar aquellas materias que sin referencias al articulado de la LSL 1997 hubieran reproducido su contenido y el mismo haya sido modificado por la LSLP y sea necesaria su adaptación.

Además de la adaptación de los estatutos, los administradores y/o los socios de la sociedad laboral, de forma voluntaria, podrán proponer también la modificación de aquellos artículos estatutarios respecto de cuyo contenido permita la LSLP su regulación estatutaria por considerar el régimen legal de carácter subsidiario.

No permite la LSLP que la adaptación la apruebe el órgano de administración pese a que las modificaciones estatutarias derivadas de la adaptación puedan ser mera transcripción del nuevo régimen jurídico aplicable a las sociedades laborales. Como ocurriera, en su día, con la adaptación de los estatutos de las sociedades anónimas y limitadas a sus leyes reguladoras de 1989 y 1995, respectivamente, la competencia de la adaptación, en cuanto modificación de estatutos, corresponde a la junta general que deberá convocarse a tal fin. Ello, desde luego, permite un directo conocimiento por los socios de las novedades aplicables a su sociedad laboral en virtud de la LSLP y por otro permitirá debatir la posibilidad de no limitarse a la mera adaptación de estatutos sino incluso debatir la posible modificación de los mismos en aquellas materias en las que la nueva Ley se remite a lo pactado estatutariamente, si bien se deberán valorar las consecuencias que se pueden derivar de dichas modificaciones no obligatorias para los socios que no voten a favor¹³.

En cualquier caso, lo más habitual será que el órgano de administración sea el autor de la propuesta de la modificación de estatutos que conlleva la adaptación de los mismos a la nueva Ley, redactando el texto íntegro de las modificaciones propuestas y en sede de sociedades anónimas laborales el informe justificativo de cada una de ellas (art. 286 LSC)¹⁴.

En el anuncio de convocatoria de la junta general, deberán expresarse con la debida claridad los extremos que hayan de modificarse y hacer constar el derecho que corresponde a todos los socios de examinar en el domicilio social el texto íntegro de la modificación propuesta y, en el caso de sociedades anónimas, el referido informe sobre la misma, así como pedir la entrega o el envío gratuito de dichos documentos (art. 287 LSC).

Por último, dejar señalado que la LSLP no prevé, como hizo la LSA en su momento, la exclusión de los quórum y mayorías estatutarios en materia de modifi-

¹³ Como referiremos posteriormente, la LSLP en sede de valoración de las acciones y/o participaciones a efectos de su transmisión o amortización (art. 7 LSLP) prevé que los socios de la sociedad laboral podrán acordar en los estatutos sociales los criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones o participaciones para los supuestos de su transmisión o amortización, en cuyo caso prevalecerá este valor. Si bien, si se incorpora esta posibilidad una vez constituida la sociedad, no será de aplicación a los socios que no votaron a favor del acuerdo de modificación de los estatutos.

¹⁴ Sin perjuicio de que la propuesta pueda partir de los propios socios de la sociedad laboral.

cación de estatutos que superaran los establecidos legalmente, en aquel momento en el art. 103 LSA, para, entre otros supuestos, la modificación de los estatutos sociales (Disposición Transitoria Quinta LSA 1989)¹⁵.

Todo lo anterior, sin perjuicio, de que pueda ser recomendable aprobar un texto refundido de los estatutos sociales una vez realizada la adaptación y no solo una modificación de aquellos artículos de los estatutos que estén necesitados de adaptación, y ello para facilitar la consulta y manejo de los estatutos por los socios y administradores.

3 ASPECTOS A REVISAR EN LA ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES

Vamos a concretar aquellas materias que por novedosas pueden suponer la necesidad de adaptación de los correspondientes artículos estatutarios de las sociedades laborales que hagan referencia a las mismas conteniendo el régimen de la Ley 4/1997 y por tanto de forma diferente a la prevista tras la entrada en vigor de la LSLP.

Aparentemente más sencilla será la adaptación de las referencias estatutarias a la LSA (o la LSRL, en su caso)¹⁶, debiendo sustituirse, si procede, por la referencia que proceda a la LSC que las refundió y derogó los referidos textos legales. El ejemplo más claro lo encontramos en materia de transmisión de acciones o participaciones, respecto al que el art. 7.6 de la Ley 4/1997 establecía un derecho de adquisición preferente, en última instancia, a favor de la propia sociedad siempre que se cumpliera con los límites y requisitos establecidos en los arts. 75 y siguientes de la LSA. Luego si se hubieran referenciado o reproducido dichos artículos en los estatutos, los mismos deberán ser adaptados¹⁷, sin perjuicio de

¹⁵ Pese a no aplicar los quóruns estatutarios en la adaptación de estatutos, si la misma iba acompañada de voluntarias modificaciones de los estatutos se podría plantear como actuar si no se alcanzaban los quóruns estatutarios más reforzados para las modificaciones voluntarias pero si los no reforzados para la adaptación; entendemos con MORRAL SOLDEVILA, R., “Artículo 103 Constitución. Supuestos especiales”, p. 1016, que para acuerdos con y sin quorum reforzado, debe esperarse a la segunda convocatoria si en la primera no hay suficiente quorum para tratar todos los asuntos, y si en segunda tampoco lo hay se podrán debatir solo los del quorum alcanzado. En la adaptación de las sociedades laborales el quorum será siempre el reforzado legal o estatutariamente.

¹⁶ Esta práctica puede presentar problemas cuando se modifica el régimen legal no imperativo en normas recogidas estatutariamente, bien a través de su reproducción, bien a través de una remisión (ARIAS VARONA, F.J. y MARTINIVA, A., “¿Qué efecto tiene una reforma legal sobre los estatutos sociales que regulan la redacción precedente?...”, p. 242.

¹⁷ Y ello, por claridad para los socios del régimen jurídico aplicable. Y ello, pese a que la LSLP establece como principio general que el contenido de la escritura pública y estatutos de las sociedades laborales calificadas e inscritas al amparo de la normativa que ahora se deroga no podrá ser aplicado en oposición a lo dispuesto en la propia LSLP y que la DGRN considera aplicable lo dispuesto en la norma vigente en el momento de aplicación de la misma (RDGRN 10 de octubre de 2012; RJ

reflejar también el nuevo régimen de derechos de preferencia para el ejercicio del derecho de adquisición preferente, que referimos posteriormente, y sin olvidar la nueva regulación expresa en materia de autocartera que realiza el art. 12 LSLP.

3.1. Cuestiones relativas al capital social y la participación de los socios laborales

Con la vigente LSLP se exige que las acciones y participaciones, cualquiera que sea su clase, deben tener el mismo valor nominal y conferir los mismos derechos económicos, sin que sea válida la creación de acciones o participaciones privadas del derecho de voto (art. 5.1 LSLP).

A. Mismo valor nominal e idénticos derechos económicos

Ninguna exigencia existía en relación a la igualdad de valor nominal y de derechos económicos en la Ley 4/1997 por lo que con arreglo a la legislación aplicable a las sociedades anónimas y limitadas tanto en las SAL (art. 94 a 96 LSC) como en las SLL (art. 23. d) LSC) cabía la posibilidad de que los estatutos reflejaran distintos valores nominales a las acciones o participaciones y/o distintos derechos económicos¹⁸.

Si la SAL o la SLL tenía en sus estatutos diferentes valores nominales o diferentes derechos económicos, deberá unificar el valor nominal e igualar los derechos económicos. La unificación de distintos valores nominales se podrá hacer mediante un “split”, término con el que se conoce la posibilidad de modificar el valor nominal de las acciones o participaciones asignando a cambio un número proporcional a las que el socio tuviera del valor nominal a extinguir respecto del valor nominal resultante.

2012\10978, que señala que es doctrina establecida en relación con los procesos de adaptación a nuevas Leyes que las referencias estatutarias sobre cualquier materia en que los socios se remiten al régimen legal entonces vigente, sea mediante una remisión expresa o genérica a la Ley o mediante una reproducción en estatutos de la regulación legal supletoria, han de interpretarse como indicativas de la voluntad de los socios de sujetarse al sistema supletorio querido por el legislador en cada momento). La RDGRN de 3 de febrero de 2016 (RJ 2016\1254), entre otras, entiende que dicha interpretación también procede cuando se hubiera transcrito literalmente las normas legales entonces vigentes y ahora hubiera una nueva regulación, porque de no aceptarse esta conclusión, las sociedades en cuyos estatutos se reprodujo, en el supuesto objeto de la resolución, el derogado artículo 149 de la LSA —o el análogo artículo 285.2 de la LSC en su redacción anterior a la Ley 9/2015— resultarían agravadas respecto de aquellas otras en las cuales, por carecer de previsión estatutaria o consistir ésta en una mera remisión a dichos artículos, el órgano de administración puede, desde la entrada en vigor de la nueva normativa, cambiar el domicilio social dentro del territorio nacional.

¹⁸ Para GARCÍA RUÍZ, E., “El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva Ley 44/2015...”, p. 79, es acertada la previsión legal para dejar de hacerlo depender de la autonomía de la voluntad de los socios, y asegurar así, que el deseado control de la sociedad quede en manos de los socios trabajadores.

Respecto a la eliminación de posibles privilegios o derechos económicos, en las SLL el socio afectado se podrá oponer si se le perjudican sus derechos (art. 292 LSC)¹⁹ y en las SAL para que sea válida una modificación estatutaria que afecte directa o indirectamente a los derechos de una clase de acciones, será preciso que haya sido acordada por la junta general, con los requisitos establecidos en esta Ley, y también por la mayoría de las acciones pertenecientes a la clase afectada (art. 293 LSC). Si los socios afectados se oponen a la privación de sus privilegios o derechos no podrá inscribirse en el Registro Mercantil el correspondiente artículo estatutario que contenga dichos privilegios o derechos y la adaptación quedará incompleta y, por tanto, se producirá el cierre registral referido *supra*. Pero como señala la Disposición Transitoria Segunda, *in fine*, el contenido de la escritura pública y estatutos de las sociedades laborales calificadas e inscritas al amparo de la normativa que ahora se deroga no podrá ser aplicado en oposición a lo dispuesto en esta Ley, con lo que los privilegios que se pretendan mantener no podrán ser exigidos a la sociedad laboral. Hubiera sido recomendable que el legislador hubiera establecido reglas aplicables con carácter excepcional para solventar la oposición de los perjudicados que puede impedir la adaptación (v.gr. regulando derechos de separación, compensaciones, etc.).

B. Prohibición de acciones y participaciones sin voto

Respecto a la prohibición de acciones y participaciones sin voto en las sociedades laborales, la Ley 4/1997 solo refería la misma para las acciones de la clase laboral, lo que podía tener cierto sentido al objeto de que todos los trabajadores tuvieran los mismos derechos, en especial el de voto.

La LSLP extiende a las acciones de la clase general dicha prohibición, cuestión discutible en la medida que pueden existir socios financieros no interesados tanto en la gestión como en los resultados²⁰. En cualquier caso, aquellos estatutos que hagan referencia a la existencia de acciones o participaciones sin voto, o a la posibilidad de su emisión o creación respecto a la clase general deberán ser adaptados eliminando dicha posibilidad²¹. Si las acciones o participaciones estuvieran creadas o emitidas con anterioridad a la LSLP, como referíamos *supra*, podría

¹⁹ Cuando la modificación afecte a los derechos individuales de cualquier socio de una sociedad de responsabilidad limitada deberá adoptarse con el consentimiento de los afectados.

²⁰ La creación de participaciones sin voto y la emisión de acciones sin voto responde a una importante función como técnica de reserva de la gestión de la sociedad a determinados socios o de protección de las mayorías ya existentes en una sociedad (CAMPUZANO, A.B., "Sección Segunda. Participaciones y Acciones sin voto", p. 845), el legislador en la exposición de motivos justifica la exigencia del igual valor nominal y de que confieran los mismos derechos, en que ello permite evitar posibles divergencias entre la propiedad del capital y el control efectivo de la sociedad.

²¹ Habrá que adoptar, además, un acuerdo para la transformación de las acciones sin voto de la clase general.

debatirse sí las acciones o participaciones sin voto se convierten en acciones o participaciones con voto *ex lege* o sí al suponer una modificación estatutaria que perjudica a los titulares de las mismas (dividendo anual mínimo, no les afecta la reducción por pérdidas más que en último lugar, etc.) será necesario su consentimiento como hemos referido en el apartado A) anterior y por tanto con las mismas consecuencias. Será el registro mercantil quien resuelva dicho debate aceptando o no la conversión automática de las acciones o participaciones sin voto.

C. Porcentaje de participación de los socios de la clase laboral

Respecto a la participación en la sociedad laboral de los socios trabajadores (con contrato indefinido) y el porcentaje que deben representar respecto de los trabajadores no socios con contrato indefinido, la LSLP introduce como novedad que podrán obtener la calificación de “Sociedad Laboral” las SA o las SRL que cumplan, entre otros, el siguiente requisito: que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores (art. 1.2.c. LSLP)²².

La Ley 4/1997 en su art. 1.2, establecía dicho límite en un máximo del quince por ciento y si la sociedad tenía menos de 25 trabajadores se incrementaba dicho límite al veinticinco por ciento, por ello, en la medida que los estatutos de una sociedad laboral incluyeran dicho límite por la relevancia para la calificación como sociedad laboral²³.

Además los plazos concedidos por la vigente Ley, para la subsanación del incumplimiento de dichos límites, también se modifican por lo que cualquier referencia a los mismos también deberá ser adaptada²⁴.

²² No computará para el cálculo de este límite el trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento.

²³ ANDREU MARTÍ, M.M., “Fomento de las sociedades laborales: su nuevo régimen jurídico”, p. 359. Destaca que no ha prosperado la Propuesta de Ley de Sociedades Laborales presentada por CONFESAL el 19 de febrero de 2013, de que dicho porcentaje no resultara de aplicación a las sociedades laborales de nueva creación durante sus primeros tres años de actividad, lo que a su juicio hubiera sido aconsejable para incentivar la elección por los emprendedores de este tipo social y facilitar la puesta en marcha de la empresa.

²⁴ El art. 1.2. c) LSLP concede un plazo de doce meses, prorrogables hasta un máximo de treinta y seis, si se acredita el avance en la subsanación, mientras que la Ley derogada (art. 1.2.) concedía directamente un plazo de tres años debiendo reducir cada año un tercio del porcentaje excedido. La diferencia es que ahora se necesita la prórroga expresa por el órgano del que dependa el Registro de Sociedades Laborales.

3.2. Régimen de transmisión de las acciones o participaciones

A. Transmisión *inter vivos* de acciones y participaciones sociales pertenecientes a la clase laboral.

El art. 7 de la Ley 4/1997 establecía un derecho de adquisición de preferente cuando un socio de la clase laboral pretendiese transmitir sus acciones o participaciones a persona que no ostentase la condición de trabajador por tiempo indefinido. Dicho derecho se establecía, en primer lugar, durante un mes, a favor de los trabajadores no socios con contrato indefinido, y en caso de no ejercicio por los mismos se trasladaba la oferta a los trabajadores socios, por otro mes, y de nuevo a falta de ejercicio por los trabajadores socios, se notificaba a los socios de la clase general y al resto de los trabajadores sin contrato de trabajo por tiempo indefinido que podían podrán optar a la compra, por ese orden. Y finalmente si ninguno de los anteriores ejercitaba el derecho de adquisición preferente podía adquirirlas la propia sociedad señalándose expresamente: “*con los límites y requisitos establecidos en los arts. 75 y siguientes de la LSA*”, referencia que, como hemos referido *supra*, ya no procede con la vigente LSC.

En el supuesto de transmisión de acciones o participaciones de la clase general, se establecía que si la misma lo era a favor de persona que no ostentase en la sociedad la condición de socio trabajador, estaba sometido a lo dispuesto en el párrafo anterior, con la diferencia de que la notificación del órgano de administración debía comenzar por los socios trabajadores.

En la medida que los estatutos de la sociedad laboral objeto de adaptación hubieran transcrito el referido art. 7 de la Ley 4/1997 los mismos deberán ser adaptados a lo dispuesto por la nueva Ley de sociedades laborales en dicha materia. La LSLP empieza por establecer que las acciones y participaciones, salvo previsión estatutaria en contra, podrán transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido, previa comunicación a la Sociedad. Debemos remarcar por un lado, que se unifica totalmente la transmisión de acciones de la clase laboral y general y, por otro, que se excepciona dicha libertad de transmisión cuando los estatutos así lo establecieran, cuestión que, permitiría ir en la adaptación más allá de la misma y proponer, en su caso, la modificación de los estatutos si se quiere modificar esa libertad de transmisión.

En el supuesto de voluntad de transmitir a personas distintas de las referidas, la LSLP establece que la sociedad trasladará la propuesta y condiciones, en un plazo de 10 días, simultáneamente a todos los posibles interesados (trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales), para su ejercicio en 20 días.

Luego en estatutos no es válida la reproducción de la Ley 4/1997 con sucesivas comunicaciones y reiterativos plazos²⁵.

Reducido el procedimiento de notificaciones, la LSLP establece que se comunicará al vendedor la identidad del o de los adquirentes, priorizándose los interesados, en caso de concurrencia, de acuerdo al siguiente orden de preferencia: 1.º Trabajadores indefinidos no socios, en relación directa a su antigüedad en la empresa; 2.º Socios trabajadores, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean; 3.º Socios de la clase general, a prorrata de su participación en el capital social, y 4.º la Sociedad. Desaparece así cualquier referencia a los trabajadores con contrato temporal que sí preveía la Ley 4/1997²⁶.

En definitiva, si los estatutos sociales de la sociedad laboral hacían una remisión general al régimen legal de las sociedades laborales (sin especificar el de la Ley 4/1997 derogada por la LSLP), no requerirán adaptación, sin perjuicio de que las remisiones a textos legales no son recomendables en cuanto no permiten a los socios conocer el régimen jurídico que les es aplicable. Por el contrario, si se reproduce el artículo 7 de la Ley 4/1997 la adaptación es necesaria en cuanto la libertad de pacto se limita a la posibilidad de reducir los supuestos de transmisiones libres.

²⁵ El nuevo precepto que regula la transmisión de acciones y participaciones inter vivos tiene una mayor claridad sintáctica y una más adecuada sistemática, distinguiendo el que pudiéramos denominar supuesto de transmisión libre del reglado. La Ley 4/1997 no formulaba esta distinción en su artículo 7, por más que cupiera naturalmente deducirla de forma implícita. El artículo 6 de la LSLP, sin embargo, acoge en sus dos primeros apartados esta diferenciación, con lo que se gana en claridad y sistemática, diferenciando sucesivamente dos supuestos de transmisión voluntaria inter vivos de las acciones o participaciones sociales: el realizado a los trabajadores de la empresa con contrato de trabajo por tiempo indefinido y el que se propone realizar a terceras personas ajenas, en principio, a la sociedad (BARRERO RODRÍGUEZ, E., “Consideraciones sobre la reforma del régimen legal de las sociedades laborales”, p. 274).

²⁶ La exclusión de los trabajadores temporales del ámbito reservado a los posibles socios, se justifica, desde la perspectiva societaria, en la necesidad de asentar sobre bases sólidas su actividad, evitando continuos procedimientos de transmisión de acciones, a la vez que trata de dotar a las mismas de un imprescindible equilibrio y certidumbre, tanto en beneficio de su propia dinámica organizativa interna, como desde la que exige su imagen externa en el tráfico mercantil. La estabilidad en el empleo de socios asegura, de este modo, la propia de la sociedad. Pero además, el hecho de que el tipo de socio se circunscriba en exclusiva a los trabajadores estables, conecta con el conjunto de medidas que tratan de estimular, a través de incentivos y bonificaciones, el empleo indefinido en tanto instrumento que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo (MERCADER UGUINA, J.R., “Contrato de trabajo y contrato de sociedad: una larga historia de encuentros y desencuentros”, p. 56). Sin embargo para GARCÍA RUIZ, E., “El régimen societario de las sociedades laborales...”, p. 83, se ha optado legalmente por reforzar el régimen capitalista de esta estructura societaria, antes que potenciar la naturaleza social de estas sociedades, apostando por que estos trabajadores a tiempo parcial pudieran acceder a los medios de producción.

A lo anterior hay que añadir que la LSLP incorpora la novedad de que toda transmisión de acciones o participaciones, cualquiera que sea su clase y circunstancias, quedará sometida al consentimiento de la sociedad si con la misma se pueden superar los límites previstos en el art. 1 LSLP, lo que por claridad será conveniente reflejarlo en los estatutos²⁷. También podrá procederse con la misma finalidad respecto del principio general de que toda transmisión de acciones o participaciones que no se ajuste a lo previsto en la Ley, o en su caso, a lo establecido en los estatutos, no producirá efecto alguno frente a la sociedad.

Otra cuestión relevante en materia de transmisión de acciones o participaciones *inter vivos* es la valoración de las acciones o participaciones a los efectos de su transmisión o amortización, mediante reducción de capital. El precio, la forma de pago y demás condiciones de la operación siguen siendo tras la reforma los convenidos y comunicados al órgano de administración, y si la transmisión proyectada fuera a título oneroso distinto de la compraventa o a título gratuito, se sigue estableciendo que el precio será el fijado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, lo será el valor razonable²⁸, por lo que en principio las referencias

²⁷ El consentimiento se expresará mediante acuerdo del órgano de administración en el plazo de un mes y sólo podrá denegarse si se propone, por parte de dicho órgano, la identidad de una o varias personas que adquieran las acciones o participaciones que sobrepasen los límites previstos en el artículo 1 LSLP.

²⁸ Se entiende por valor razonable el que determine un experto independiente, distinto al auditor de la sociedad, designado a este efecto por los administradores. Los gastos del experto independiente serán de cuenta de la sociedad. El valor razonable 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 razonable se podrá practicar nueva valoración a su costa. El valor razonable o de mercado de las participaciones de una sociedad es distinto de su valor en libros y para ello es necesario corregir algunos criterios contables, como el que determinados activos deban contabilizarse al coste de adquisición y no puedan revalorizarse voluntariamente por la sociedad, e incluso conceptos como el fondo de comercio, el valor de la clientela, el valor de los signos distintivos, el capital humano, etc. En tal sentido, LEÓN SANZ, F.J., El acuerdo de transformación de una sociedad anónima, p. 98, no considera acertado el criterio del valor teórico contable pues se utilizan criterios de valoración restrictivos como el coste histórico. E incluso ni siquiera considera suficiente el cálculo del valor patrimonial de la empresa (que trata de indagar en el valor de mercado de los elementos patrimoniales de la empresa, pues ninguno de los dos sistemas permite conocer la rentabilidad futura de la empresa). La RDGRN de fecha 4 de mayo de 2005 (RJ 2005/5539), reiterando la doctrina de resoluciones anteriores incide en que “el valor resultante del balance no puede equipararse al valor real, ni hoy día al valor razonable, por cuanto la contabilización del balance está sujeta a una serie de principios, tales como la prohibición de incluir determinados elementos como puede ser el fondo de comercio no adquirido a título oneroso, o la obligación de hacerlo con otros elementos esenciales del activo por el precio de adquisición, y en general el de prudencia que si impide la inclusión de beneficios potenciales obliga a hacerlo con las pérdidas y los riesgos que tengan tal carácter y que si son lógicos en cuanto a otros fines de interés público, en especial la protección de los acreedores sociales, quiebran a la hora de proteger el derecho del socio a obtener el valor de su participación en la sociedad si se fija en atención a los datos contables”.

estatutarias a esta materia incluidas en los estatutos sociales no necesitarían de adaptación.

No obstante lo anterior, separándose del criterio establecido para las sociedades de capital en general, la LSLP establece que los socios de la sociedad laboral podrán acordar en los estatutos sociales los criterios y sistemas de determinación previa del valor de las acciones o participaciones para los supuestos de su transmisión o amortización, en cuyo caso prevalecerá este valor²⁹. Si se quiere incorporar esta posibilidad en los estatutos sociales a adaptar deberán modificarse los estatutos, si bien la nueva redacción no será de aplicación a los socios que no votaron a favor del acuerdo de modificación de los estatutos. Se sustituye el derecho de separación previsto en las SRL a favor del socio que hubiera votado en contra del acuerdo de modificación del régimen de transmisión de las participaciones sociales (art. 346.2 LSC), por el derecho a que no le resulte de aplicación el nuevo valor de transmisión de las participaciones y favoreciendo con ello la posibilidad de introducir la modificación de dicho valor de transmisión sin el riesgo de tener que satisfacer al socio que se separa el valor razonable de su participación.

B. Transmisión de acciones y participaciones en los supuestos de extinción de la relación laboral

En caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador, la nueva regulación es muy semejante a la prevista en la Ley 4/1997 que en caso de extinción de la relación laboral del socio trabajador preveía que éste debiera ofrecer la adquisición de sus acciones o participaciones en el plazo de un mes desde la firmeza de la extinción de la relación laboral³⁰, y si nadie ejercitaba su derecho de adquisición, conservaba la cualidad de socio, si bien las acciones o participaciones que no hubiera transmitido pasaban a ser de la clase general³¹.

No obstante la LSLP, amplía los supuestos en los que los estatutos sociales pueden establecer normas especiales, añadiendo a los casos de jubilación e inca-

²⁹ La posibilidad de pacto en materia del valor a satisfacer a los socios por su participación en la sociedad también se prevé en las sociedades profesionales. El art. 16 LSP, establece que “el contrato social podrá establecer libremente criterios de valoración o cálculo con arreglo a los cuales haya de fijarse el importe de la cuota de liquidación que corresponda a las participaciones del socio profesional separado o excluido, así como en los casos de transmisión mortis causa y forzosa cuando proceda”. Cuestión que se extiende a las transmisiones inter vivos por la libertad de pactos en dicho tipo social.

³⁰ Por el mismo orden que se establecía para el derecho de adquisición preferente previsto en las transmisiones inter vivos, en el entonces art. 7 del Ley 4/1997.

³¹ También se prevé en ambas normas que existiendo compradores de 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, ésta podrá ser otorgada por el órgano de administración por el valor razonable o, en su caso, el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente, que se consignará a disposición de aquél, bien judicialmente o bien en la Caja General de Depósitos o en el Banco de España.

pacidad permanente del socio trabajador, el supuesto de socios trabajadores en excedencia, así como para los socios trabajadores que por subrogación legal o convencional dejen de ser trabajadores de la sociedad.

En principio, la inclusión en estatutos de estos nuevos supuestos no es necesaria pues es voluntario incluirlo en estatutos por lo que si se pretenden incluir reglas especiales para los nuevos supuestos deberá serlo mediante modificación de estatutos, si los socios lo consideran relevante.

C. Transmisión de acciones y participaciones mortis causa

La regulación de esta materia en la LSLP mantiene el principio general que establece que la adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria confiere al adquirente, ya sea heredero o legatario del fallecido, la condición de socio³². No obstante se han modificado otras cuestiones, en particular en relación al derecho de adquisición preferente sobre las acciones de clase laboral, de forma que si en los estatutos se recogía respecto a dicho derecho una remisión al procedimiento previsto para las transmisiones *inter vivos*, conforme a lo entonces previsto en el art. 7 Ley 4/1997, ahora deberá de hacerse la misma al art. 6.2 LSLP.

Del mismo modo, en la regulación de dicho derecho de adquisición preferente, la LSLP sustituye la referencia al valor real, que tales acciones o participaciones tuvieran el día del fallecimiento del socio, por la del valor razonable³³, permitiéndose incluso que en vez de éste último se aplique el establecido conforme a los criterios de valoración previstos estatutariamente. Esta posibilidad no sería objeto en sí de adaptación sino de modificación de estatutos, si bien no se establece en la LSLP, como ocurre en las transmisiones *inter vivos*, referidas *supra*, la misma excepción allí recogida consistente en no aplicar el valor fijado estatutariamente a los socios que hubieran votado en contra de tal modificación.

En cualquier caso lo que sí que habrá que adaptar será los estatutos que recojan que el pago de las acciones a los herederos una vez ejercitado el derecho de adquisición preferente se debe realizar en cuatro meses conforme a la Ley 4/1997

³² Se mantiene el criterio de que no podrá ejercitarse el derecho de adquisición preferente estatutario si el heredero o legatario fuera trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido.

³³ Véase la SAP Madrid, de 23-12-2010 (AC 2010/87), en la que se refiere al valor razonable como “un concepto del acervo comunitario, derivado de la expresión anglosajona “fair value” que entronca con el “juste prix” de la jurisprudencia francesa anterior a la reforma del derecho societario de dicho país de 1966, que constituyó la primera formulación del concepto de derecho de sociedades europeo. En nuestro país fue acogido primero por la doctrina y luego encontró acomodo en distintos preceptos de la normativa societaria y registral mercantil, primero como “valor real”, actualmente, como consecuencia de las normas comunitarias sobre sociedades mercantiles, en la mayoría de los casos, como valor razonable”. Véase también la STS de 28-2-2011 (JUR 2011/86651).

al haberse reducido dicho plazo en la LSLP a tres meses, en ambos casos, a contar desde la comunicación a la sociedad de la adquisición hereditaria.

3.3. Derecho de suscripción preferente

El art. 11 LSLP introduce como novedad la exclusión del derecho de suscripción preferente en las ampliaciones de capital con nuevas acciones o participaciones sociales, cuando el aumento de capital tenga como objeto la acomodación del capital a los límites a que se refiere el artículo 1.2. a. y b. LSLP³⁴, estableciéndose que en estos casos, el aumento de capital podrá adoptarse (i) por acuerdo de la Junta General con la mayoría ordinaria establecida para las sociedades de responsabilidad limitada en el artículo 198 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital³⁵, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y (ii) con el quórum de constitución y las mayorías establecidas para las sociedades anónimas en los artículos 193 y 201 de dicha Ley³⁶, lo que se realiza, en ambos casos, para facilitar la adopción de este tipo de acuerdos tendentes a mantener la condición laboral de la sociedad.

Si los estatutos recogen en su articulado alguna referencia al derecho de suscripción preferente o a los quórum o mayorías, deberá hacerse mención en la adaptación a la excepción referida en este apartado.

3.4. Órgano de administración

La LSLP enumera las competencias y obligaciones de los administradores de las sociedades laborales³⁷, si bien, en principio, su contenido no necesariamente

³⁴ Que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten servicios retribuidos con relación laboral por tiempo indefinido y que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social.

³⁵ En las sociedades limitadas supone que el número de votos a favor del referido acuerdo de ampliación de capital solo va a exigir la mayoría de los votos emitidos siempre y cuando los votos a favor representen más de un tercio de los votos correspondientes a las participaciones en que se divida el capital social.

³⁶ Los acuerdos ordinarios exigen un quorum de asistencia en primera convocatoria del veinticinco por ciento del capital social y no se exige quorum alguno en segunda convocatoria, frente al cincuenta por ciento en primera y veinticinco por ciento en segunda que se exige en casos especiales, de los que se excluye a la ampliación de capital que tenga como objeto la acomodación del capital a los límites previstos para las sociedades laborales. Además del quorum se rebajan las mayorías que exigiéndose más votos a favor que en contra del capital presente o representado (y no la mayoría absoluta ni la mayoría de dos tercios para los supuestos de asistencia en segunda convocatoria de menos del cincuenta por ciento de los derechos de voto).

³⁷ Dichas competencias y deberes específicos para los administradores, previstos en la LSLP, no excluyen la aplicación de los que recoge la LSC para todas las sociedades de capital. Para BROSETA PONT, M. y MARTÍNEZ SANZ, F., Manual de Derecho Mercantil, Vol. I, p. 501, por un lado, respecto a la competencia señalan que se extiende tanto a los actos de gestión ordinaria como extraordinaria,

ha de figurar necesariamente en los estatutos sociales³⁸, sin perjuicio de que su inclusión puede ayudar a conocer a los socios el régimen legal aplicable sin necesidad de acudir al texto de la norma.

Donde sí va a ser más necesaria la adaptación es en los estatutos de las sociedades laborales limitadas que hubieran previsto en base a la Ley 4/1997 la posibilidad de los socios de la clase laboral de designar consejeros por el sistema de designación proporcional³⁹. Frente a la Ley derogada, que establecía dicho derecho sin más distinción entre las clases general y laboral que la relativa a poder prever que cuando existieran solo acciones o participaciones de la clase laboral, los miembros del Consejo de Administración podían ser nombrados por el sistema de mayorías, permitía aplicar el derecho de representación proporcional a la clase laboral⁴⁰. Ahora la LSLP establece que si la sociedad laboral estuviera adminis-

entendiendo por esta última aquellos actos que por su importancia, finalidad o excepcionalidad no pueden considerarse acontecimientos normales de una empresa, y por otro lado, respecto a los deberes resalta que la LSC realiza una enumeración completa de los deberes del administrador tras la reforma operada por la Ley 31/2014.

³⁸ Es competencia de los administradores la gestión y la representación de la sociedad. En el caso de que los administradores deleguen la dirección y gestión de la sociedad, o confieran apoderamientos con esta finalidad, deberán adoptar medidas para delimitar claramente sus competencias y evitar interferencias y disfunciones (art. 13.1 LSLP). La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 13.2 LSLP). Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia (art. 13.4 LSLP).

³⁹ La LSL 1997 extendía el sistema de representación proporcional a las sociedades de responsabilidad limitada, cuando ni siquiera está previsto en el régimen general de estas, para GARCÍA RUIZ, E., “El régimen legal de las sociedades laborales sometido a revisión”, p. 263 es posible que la intención del legislador haya sido la de proteger a los socios inversores si los hubiera ya de por sí muy desprotegidos, imponiendo a la sociedad la obligación de respetar este sistema. Que esta sea la justificación no está del todo claro, y esta obligación ha sido muy criticada por un sector doctrinal que ha puesto en duda, desde el propósito que ha llevado al legislador a imponerla imperativamente, hasta su efectividad. Si el propósito de la misma, es la de preservar la proporcionalidad del capital en el consejo de administración en aras de proteger al socio minoritario, como piensa la mayoría de la doctrina, la sintaxis ha sido desafortunada, creando confusión sobre la intención perseguida por el legislador y, la consecuencia de la imposición de este sistema de nombramiento en caso de consejo de administración, ha sido desincentivadora pues, para sortear lo costoso y laborioso del sistema se suelen elegir las demás formas de administración.

⁴⁰ Art. 12 LSL 1997: “Si la sociedad estuviera administrada por un Consejo de Administración, el nombramiento de los miembros de dicho Consejo se efectuará necesariamente por el sistema proporcional regulado en el artículo 137 de la Ley de Sociedades Anónimas y en las disposiciones que lo desarrollan. Si no existen más que acciones o participaciones de clase laboral, los miembros del Consejo de Administración podrán ser nombrados por el sistema de mayorías”. En cualquier caso, la referencia a la LSA si se encuentra en los estatutos a adaptar hubiera sido necesario sustituirla por el art. 243 LSC.

trada por un Consejo, solo los titulares de acciones o participaciones de la clase general podrán agrupar sus acciones o participaciones sociales para nombrar a sus miembros conforme al sistema de representación proporcional previsto en el art. 243 LSC. Luego no se podrán mantener artículos estatutarios que prevean el referido derecho de representación proporcional a favor de la clase laboral, cuyo contenido deberá adaptarse a lo ahora indicado por la LSLP.

3.5. Reserva especial

Además de las reservas legales o estatutarias que procedan, las sociedades laborales estaban obligadas por la Ley 4/1997 a constituir un Fondo Especial de Reserva que debía dotarse con el diez por ciento del beneficio líquido de cada ejercicio, no estableciéndose límite cuantitativo a dicho Fondo Especial.

Ahora, el art. 14 LSLP mantiene la necesidad de dicho Fondo Especial si bien cambia su denominación por el más sencillo de “reserva especial”, y limita la obligación de dotarla hasta que el importe de la misma alcance al menos una cifra superior al doble del capital social.

Además, la LSLP crea un nuevo posible destino de la reserva especial que con la Ley 4/1997 solo podía destinarse a la compensación de pérdidas, en el caso de que no existieran otras reservas disponibles suficientes para este fin, y que con la nueva regulación se prevé que puede destinarse, también, a la adquisición de las propias acciones o participaciones sociales, que deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, de acuerdo con lo dispuesto en materia de autocartera en el artículo 12 LSLP⁴¹.

⁴¹ El poder aplicar la reserva a la adquisición de autocartera por parte de la sociedad tiene por objeto facilitar su posterior enajenación a los trabajadores, todo ello en línea con uno de los objetivos principales de la Ley que es la articulación de mecanismos para procurar el acceso de los trabajadores a la condición de socios (MATEO HERNÁNDEZ, J.L., “Hacia una mayor participación de los trabajadores en la realidad empresarial a través de la nueva regulación de las sociedades laborales”, p. 338). Así, el art. 12.2 LSLP, señala que “Las acciones y participaciones propias adquiridas por la sociedad deberán ser enajenadas a favor de los trabajadores de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido en el plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de su adquisición, conforme al procedimiento y valoración previsto en los artículos 6 y 7 LSLP” y el art. 12.3: Transcurrido dicho plazo, las acciones o participaciones no enajenadas deberán ser amortizadas mediante reducción del capital social, salvo que en su conjunto las acciones o participaciones propias no excedan del veinte por ciento del capital social”. Además, las acciones y participaciones propias no computarán a los efectos de determinar si se cumple el requisito del artículo 1.2.a) de la LSLP relativo a que la mayoría del capital social deber ser propiedad de trabajadores con contrato indefinido. Respecto al régimen de autocartera de las sociedades laborales y la posibilidad de las sociedades limitadas laborales de tener en balance durante tres años dicha autocartera, a diferencia del régimen general de las sociedades limitadas, vid. JORDA GARCÍA, R. “Régimen jurídico del capital social (II), p. 123.

En consecuencia aquellas sociedades laborales cuyos estatutos hacían referencia al Fondo Especial de Reserva deberán adaptar su contenido en la medida que por reproducir la Ley anterior no recojan lo previsto en la LSLP.

3.6. Otras materias a valorar en la adaptación de estatutos

En los estatutos sociales de una sociedad laboral donde los socios no tienen por qué conocer el régimen jurídico de estas entidades, no se deberían escatimar esfuerzos por reproducir en ellos cuestiones que aun siendo de aplicación general, por lo dispuesto en la LSLP, puede ser interesante que los socios conozcan de forma directa mediante su lectura en los estatutos sociales y sin necesidad de acudir al texto legal.

Hacemos referencia a materias como, la pérdida de la calificación como sociedad “laboral”, ahora regulada en el art. 15 LSLP, pero cuyo contenido puede reflejarse en estatutos para un mayor conocimiento de las implicaciones de (i) la superación de los límites de participación establecidos y de las excepciones y plazos para su subsanación (art. 1 LSLP)⁴², (ii) del incumplimiento de las obligaciones de dotación de la reserva especial ya referida, y (iii) de la posibilidad de que sea la propia junta la que adopte un acuerdo en tal sentido⁴³. También los socios, para reforzar su interés en mantener la calificación de la sociedad como laboral, pueden establecer como causa de disolución la pérdida de tal calificación, lo que conllevará la correspondiente modificación y no adaptación de los estatutos.

Otro aspecto que se puede regular es la separación y exclusión de socios. Legalmente se permite que en estatutos se pueda reconocer el derecho de separación a los socios que voten en contra del acuerdo de la junta para descalificar a la sociedad como laboral, por lo que también se puede someter a la junta que apruebe la adaptación es la posibilidad de modificar los estatutos a tal fin.

Se pueden incorporar otras causas de separación, como en toda sociedad de capital, si bien el derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos previsto en el artículo 348 bis LSC, no será de aplicación a los socios

⁴² El art. 5.4 LSLP incluye como novedad que la memoria anual de las sociedades laborales recogerá las variaciones de capital social que haya experimentado dicha sociedad durante el ejercicio económico de referencia, obligaciones legal que no estaría de menos recoger en los estatutos sociales para su cumplimiento por los administradores y el conocimiento por los socios.

⁴³ Adoptado con los requisitos y mayorías establecidas para la modificación de los estatutos. La válida adopción del acuerdo de descalificación no determina por sí sola la pérdida de la calificación laboral siendo necesaria la correspondiente resolución administrativa a petición de la sociedad la cual habrá que presentar en el Registro Mercantil (vid. LÁZARO SÁNCHEZ, E.J. “Calificación y descalificación de sociedades laborales...”, p. 7.

trabajadores de la sociedad laboral (art. 16.2 LSLP)⁴⁴; y sí, por tanto, a los socios de la clase general.

Además, se puede contener en estatutos la posibilidad de que las sociedades laborales anticipen fondos, concedan créditos o préstamos, presten garantías o faciliten asistencia financiera para la adquisición de sus propias acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad con contrato por tiempo indefinido que no sean socios⁴⁵.

En materia de disolución de la sociedad, además de la inclusión o no de la pérdida de la condición de sociedad laboral como causa de disolución, se pueden incluir en estatutos los mismos pactos que se permiten en las sociedades de capital, como la determinación de quienes serán los liquidadores (art. 376 LSC), o el establecimiento del derecho de uno o varios socios a recibir la cuota de liquidación mediante las aportaciones no dinerarias realizadas u otros bienes sociales (art. 393.2 LSC).

4 CONCLUSIONES

A diferencia de lo dispuesto a la entrada en vigor de la Ley 4/1997, es obligatoria la adaptación de los estatutos de las sociedades laborales a la vigente LSLP, antes del 15 de noviembre de 2017. El incumplimiento de tal obligación conllevará el cierre registral de aquellas sociedades que no formalicen e inscriban la referida adaptación, salvo determinados asientos, en principio tendentes a fomentar la extinción de la sociedad laboral no adaptada. El legislador no ha permitido una previa calificación del registro mercantil de los estatutos a adaptar, como lo hizo con las SL, respecto de la LSRL.

Destacan las adaptaciones que derivan de los objetivos pretendidos por la nueva Ley como son (i) reducir los quórum y mayorías, y excluir el derecho de suscripción preferente en las ampliaciones de capital con nuevas acciones o participaciones sociales, cuando el aumento de capital tenga como objeto la acomodación del capital a los límites exigidos en las sociedades laborales, y (ii) facilitar la entrada como socios a los trabajadores con contrato indefinido, permitiendo un nuevo destinar la reserva especial a la adquisición de las propias acciones o participaciones sociales para su enajenación a los trabajadores de la sociedad con

⁴⁴ Sobre la no aplicación de la causa legal de separación referida en el art. 348 bis LSC a los socios de la clase laboral, vid. ALFONSO SÁNCHEZ, R., “Separación y exclusión de socios en la sociedad laboral”, pp. 140 a 147.

⁴⁵ Existe una mayor permisividad en materia de asistencia financiera en las sociedades laborales, en particular para las sociedades limitadas laborales en cuanto en el régimen general de la LSC no les es aplicable la excepción, sí prevista para las SA relativa a facilitar la adquisición de participaciones por el personal de la propia empresa, cuestión relevante en las sociedades laborales (JORDA GARCÍA, R. “Régimen jurídico del capital social...”, pp. 132 y 133.

contrato por tiempo indefinido, de acuerdo con lo dispuesto en materia de auto-cartera en la LSLP.

Pero, son muchos los aspectos que por las novedades introducidas en el régimen de las sociedades laborales hay que contemplar en la adaptación de sus estatutos (límite de trabajadores indefinidos no socios, transmisión de acciones o participaciones —inter vivos, mortis causa, y en la extinción de la relación laboral—, mismo valor nominal y derechos económicos, prohibición de acciones y participaciones sin voto, etc.), junto con las que resultan necesarias por las modificaciones sufridas en el régimen general de las SA y SL desde la Ley 4/1997. En cualquier caso, la necesidad de adaptación va a depender en muchas ocasiones de cómo estén redactados los estatutos objeto de la misma, siendo más necesaria cuando reproduzcan la Ley anterior y menos cuando se remitan al régimen legal vigente que incluiría la LSLP.

Finalmente destacar dos cuestiones, por un lado, se podrá aprovechar la adaptación para modificar los estatutos en aquellos aspectos novedosos en los que la LSLP exige para su aplicación su inclusión voluntaria en los estatutos, y por otro, realizada o no la adaptación, el contenido de los estatutos de las sociedades laborales calificadas e inscritas al amparo de la normativa anterior no podrá ser aplicado en oposición a lo dispuesto en la LSLP.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV. *El régimen jurídico de las sociedades laborales*, Dir. ANDREU MARTÍ, M.M., Aranzadi, Navarra (2017).
- AA.VV. *Fomento del trabajo autónomo y la economía social*, Dir. FARIAS, M. y FERRANDO, F.M., Aranzadi, Navarra, (2015).
- AA.VV. *Economía Social y Economía sostenible*, Dir. ALFONSO SÁNCHEZ, R., Aranzadi, Navarra, (2010).
- AA.VV. *Comentario de la Ley de Sociedades de Capital*, Coord. ROJO, A. y BELTRÁN E., Civitas, (2011).
- AA.VV. *Comentarios a la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada*, Coord. ARROYO, I., EMBID, J.M. y GÓRRIZ, C., Tecnos, (2009).
- AA.VV. *Comentarios a la Ley de Sociedades Anónimas*, Coord. ARROYO I. y EMBID, J.M., Tecnos, Madrid, (2001).
- AA.VV. *La sociedad de responsabilidad limitada*, Coord. BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, A., Aranzadi, (1998).
- ARIAS VARONA, F.J. y MARTINIVA, A., “¿Qué efecto tiene una reforma legal sobre los estatutos sociales que regulan la redacción precedente? A propósito de la competencia para el traslado del domicilio social”, RdS, núm. 46 (enero-abril 2016), pp.241-257.
- BARRERO RODRÍGUEZ, E., “Consideraciones sobre la reforma del régimen legal de las sociedades laborales”, RdS, núm. 45 (julio-diciembre 2015), pp. 249-289.

- BROSETA PONT, M. y MARTÍNEZ SANZ, F., *“Manual de Derecho Mercantil, Vol. I”*, Madrid (2015).
- GARCÍA RUIZ, E., *“El régimen legal de las sociedades laborales sometido a revisión”*, RdS, núm. 41, julio-diciembre 2013, pp. 249-279.
- GARCÍA RUÍZ, E., *“El régimen societario de las sociedades laborales en la nueva Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas”*, Revista de Estudios Cooperativos, n.º 123 (2017), pp. 64-93.
- LÁZARO SÁNCHEZ, E.J. *“Calificación y descalificación de sociedades laborales: coordinación entre el Registro Administrativo y el Registro Mercantil”*, La Ley mercantil, núm. 36, (mayo 2017), pp. 1-13.
- LEÓN SANZ, F.J., *El acuerdo de transformación de una sociedad anónima*, Aranzadi, Navarra, 2001.
- MATEO HERNÁNDEZ, J.L., *“Hacia una mayor participación de los trabajadores en la realidad empresarial a través de la nueva regulación de las sociedades laborales”*, RdS, núm. 46 (enero-abril 2016), p. 329-340.
- MERCADER UGUINA, J.R., *“Contrato de trabajo y contrato de sociedad: una larga historia de encuentros y desencuentros”*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 172, enero 2015, pp. 21-60.
- PANIAGUA ZURERA, M., *“La singularidad tipológica de la sociedad laboral y su legislación adecuada (A propósito de la Proposición de Ley de sociedades laborales de Confesal y de la aplicación judicial de la Ley 4/1997)”*, RdS, núm. 44, enero-junio 2015, pp. 171 a 232.