

DENOMINACIÓN, DOMICILIO, IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS Y DERECHO DE SUSCRIPCIÓN PREFERENTE EN LAS SOCIEDADES LABORALES

Josefina Boquera Matarredona*

Profesora Titular de Derecho Mercantil
Universidad de Valencia

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. DENOMINACIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL TIPO SOCIAL. 1. Aplicación a las sociedades laborales de las normas sobre denominaciones de la LSA, la LSRL, la Ley de marcas y el RRM. 2. El adjetivo «laboral»: su obtención y utilización. 3. Publicidad del carácter de laboral. III. TRASLADO DE DOMICILIO Y DEPENDENCIA TERRITORIAL DEL NUEVO REGISTRO DE SOCIEDADES LABORALES. 1. Domicilio y Registro de Sociedades Laborales. 2. Excepción a la dependencia por razón del territorio del nuevo Registro de Sociedades Laborales: mantenimiento de la competencia del antiguo registro respecto a los expedientes de descalificación. 3. Formalidades legales para el traslado de domicilio. IV. IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS SOCIALES. 1. Comunicación al Registro de sociedades laborales de la impugnación de acuerdos. V. AUMENTO DE CAPITAL Y EJERCICIO DEL DERECHO DE SUSCRIPCIÓN PREFERENTE EN LAS SOCIEDADES LABORALES. 1. La proporcionalidad entre las distintas clases de acciones o participaciones con que cuenta la sociedad laboral. 2. Oferta a los trabajadores de las acciones o participaciones no suscritas o asumidas. 3. Exclusión del derecho de suscripción preferente.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley 4/1997, de 24 de Marzo, de Sociedades Laborales, dejó sin resolver algunas cuestiones relativas a las sociedades que regula y sobre otras cuestiones se han suscitado dudas en cuanto a su interpretación. En este trabajo analizaremos los problemas que plantea su denominación social, el traslado de domicilio y consiguiente cambio de Registro, la impugnación de los acuerdos sociales y el ejercicio del derecho de suscripción preferente.

* Trabajo realizado en el marco del Proyecto de I+D de la Generalitat Valenciana GV-2004-B188.

II. DENOMINACIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL TIPO SOCIAL

Como es sabido, la denominación social es un elemento jurídico que sirve para diferenciar a las sociedades y, de ese modo, conocer sobre quien recaen las consecuencias jurídicas derivadas del ejercicio de su actividad. Mediante la denominación social también es posible conocer la forma adoptada por la sociedad sin necesidad de acudir a ningún otro documento.

Con anterioridad a la aprobación de la Ley 4/1997 solo era posible la sociedad anónima laboral. Una de las grandes novedades del mencionado texto legal es que la sociedad laboral puede ser tanto anónima como de responsabilidad limitada. Por ello el legislador quiere que se deje claro cuando la sociedad laboral es anónima y cuando de responsabilidad limitada. Dicho fin se logra con el cumplimiento de las exigencias legales establecidas en el artículo 3 de la LSL.

La denominación de sociedad laboral pretende hacer saber a todo aquél que se relacione con la misma que la mayor parte de sus socios son sus trabajadores, que su régimen jurídico contiene excepciones al régimen general establecido para la sociedad anónima o para la sociedad de responsabilidad limitada, sobre todo de funcionamiento interno, y que goza de ciertos beneficios fiscales.

Como señala GÓMEZ PORRUA¹ la sociedad laboral no es un tipo social autónomo sino una modalidad especial de la sociedad anónima o de la sociedad de responsabilidad limitada. La utilización del término laboral que figura en su denominación no nos puede confundir y hacer pensar que estamos ante un tipo social nuevo. La sociedad laboral es una sociedad anónima o una sociedad de responsabilidad limitada especial por sus socios trabajadores y régimen tributario privilegiado. Esta tesis se refuerza con lo dispuesto en el artículo 4. 4 de la LSL que establece que la obtención de la calificación de laboral de una sociedad anónima o de responsabilidad limitada no se considera transformación social.

El legislador se ha decidido por la denominación «sociedad anónima laboral» y «sociedad de responsabilidad limitada laboral» y no por «sociedad laboral anónima» y «sociedad laboral de responsabilidad limitada», para poner de manifiesto que es una especialidad de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Es decir, añade al tipo social el calificativo de laboral para que quede claro que no estamos ante un nuevo tipo social.

1. APLICACIÓN A LAS SOCIEDADES LABORALES DE LAS NORMAS SOBRE DENOMINACIONES DE LA LSA, LA LSRL, LA LEY DE MARCAS Y EL RRM

A las sociedades laborales le son de aplicación las normas sobre unidad de denominación, novedad, identidad, preexistencia y prohibiciones, signos y clases de

1. "La nueva regulación de las sociedades laborales", Derecho de los Negocios, nº 80, 1997, p. 3.

denominaciones (subjetivas y objetivas) e indicación de la forma social, establecidas por los artículos 2. 2 de la LSA, 2. 2 de la LSRL y 398 a 408 del RRM.

La Ley de marcas de 7 de diciembre de 2001, en su artículo 87.1, dice que “se entiende por nombre comercial todo signo susceptible de representación gráfica que identifica a una empresa en el tráfico mercantil y que sirve para distinguirla de las demás empresas que desarrollan actividades idénticas o similares” y permite utilizar las denominaciones de las personas jurídicas como nombre comercial (art. 87. 2. a) de la LM).²

La denominación social también puede constituir el rótulo del establecimiento, como admite la disposición transitoria 3ª de la Ley de marcas que remite a las normas de dicha Ley en la medida que no sean incompatibles con su propia naturaleza.

El artículo 3 de la LSL no admite la utilización de los términos Sociedad Limitada Laboral y la abreviatura SRL, al no estar incluidas en el elenco de posibles denominaciones y abreviaturas³, con lo que difiere de lo dispuesto por el artículo 2. 1 de la LSRL que permite la utilización de los términos “Sociedad de responsabilidad limitada”, “Sociedad Limitada” o sus abreviaturas “SRL” o “SL”. Ello se debe al deseo del Legislador de que todos vean con facilidad que la sociedad laboral es una especie de las anónimas y de las de responsabilidad limitada y para evitar confusiones con estas.

2. EL ADJETIVO «LABORAL»: SU OBTENCIÓN Y UTILIZACIÓN

El otorgamiento de la calificación de sociedad laboral, el control del mantenimiento de los requisitos para continuar siendo sociedad laboral y su descalificación como tal, compete a la Administración del Estado o a la de las Comunidades Autónomas si han asumido esta competencia.

La utilización del adjetivo laboral⁴ solo es posible cuando se ha obtenido, por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma, el certificado de Sociedad laboral⁵. La sociedad de nueva constitución debe acompañar a la solicitud una copia autorizada y una

2. Téngase en presente la disposición adicional 14ª de la LM sobre prohibición de otorgamiento de denominaciones de personas jurídicas que puedan originar confusión con una marca o nombre comercial notorio o renombrado.

3. VALPUESTA, E. (Las sociedades laborales. Aspectos societarios, laborales y fiscales, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1999, p. 73) admite que también puede ser utilizada la abreviatura SRL y no solo SLL. Pero esta conclusión no nos parece acertada.

4. La Exposición de Motivos de la Ley 4/1997 manifiesta que: "Son consecuencia de estas ideas matrices y garantía de los beneficios fiscales que se atribuyen a esta sociedad, la adición del adjetivo «laboral» al nombre que ostente, ...".

5. El artículo 2 del R.D. 140/1997, de 31 de enero, ha atribuido la calificación, inscripción y certificación del Registro Administrativo de Sociedades Laborales a la Subdirección de Fomento y Desarrollo empresarial y Registro de Entidades.

copia simple de la escritura de constitución, en la que conste expresamente la voluntad de los otorgantes de fundar una sociedad laboral, para poder obtener la calificación de laboral.⁶

En el supuesto de que una sociedad anónima o de responsabilidad limitada ya existente decida convertirse en laboral tendrá que procederse a la modificación estatutaria de cambio de denominación social, además de modificarse otras menciones como la composición del capital, pero no existirá una modificación estructural⁷. El cambio de la denominación social se someterá a las normas establecidas por los artículos 150 de la LSA, 71 de la LSRL y 163 del RRM.

Cuando los socios hayan decidido que la sociedad preexistente adquiera el carácter de laboral deberá presentarse ante el órgano administrativo competente copia de la escritura de constitución, de las modificaciones de los estatutos debidamente inscritas en el Registro mercantil, la certificación literal del Registro sobre los asientos vigentes relativos a la sociedad y la certificación del acuerdo de la Junta general a favor de la calificación de sociedad laboral⁸.

Aunque el adjetivo «laboral» aparecerá primero en la escritura constitutiva de la sociedad y en sus estatutos, o en el acuerdo de la Junta general de adquisición del carácter de laboral, será con la inscripción de la sociedad en el Registro de sociedades laborales cuando dicho adjetivo alcance su plena eficacia.⁹

Podemos encontrarnos con sociedades descalificadas de laborales, con sociedades a las que se les denegó la calificación de laboral y con sociedades que utilizan el calificativo laboral sin tener tal carácter.

La sociedad puede perder la calificación de laboral mediante resolución del Registro de sociedades laborales y, en aplicación del artículo 3.2 de la LSL, no podrá utilizar el adjetivo laboral, por lo que deberá modificar su denominación social. Aunque el artículo 3.2 de la LSL se refiere únicamente a la imposibilidad de utilizar el adjetivo "laboral" por sociedades que no han obtenido la calificación de laboral, creemos que las sociedades que han perdido dicha calificación tampoco pueden

6. Podemos encontrarnos ante una sociedad laboral en formación que, por supuesto, no habrá obtenido la calificación de laboral. SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU. J.C., (Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles, cit., p. 78) admite el uso de la denominación sociedad anónima o de responsabilidad limitada laboral en formación con independencia de que en el momento en que se use todavía no haya sido calificada y registrada por la Administración. Justifica su opinión en que la sociedad laboral en formación no calificada administrativamente informa de modo completo y no confusorio sobre las circunstancias de esa sociedad al unir a la mención "laboral" la de "en formación", pues informa que de constituirse esa sociedad como sociedad anónima o de responsabilidad limitada será laboral. Añade que de lo contrario la sociedad debería adoptar provisionalmente otra denominación.

7. Véase, en relación a la transformación, el artículo 4. 4 LSL.

8. Véanse los artículos 2. 2 y 4. 2 de la LSL y el artículo 2.1 del Real Decreto 2114/1998 de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de sociedades laborales.

9. El Proyecto de Ley decía: "Una vez obtenida la calificación, se añadirá a la denominación la indicación.....". Es decir, tenía presente que había que esperar a obtener la calificación de laboral para introducir en la denominación el adjetivo laboral. Pero el texto legal no contiene esta exigencia.

utilizar el adjetivo laboral, conclusión congruente con la finalidad del precepto. Recuérdese que el legislador quiere evitar el error o la confusión sobre la clase o naturaleza de las sociedades (art. 406 RRM). Pero la modificación de la denominación social debe ser acordada por la Junta general de la sociedad (arts. 71 LSRL y 144 LSA) y si los socios no proceden a su modificación la sociedad utilizará el adjetivo laboral indebidamente. Además, desde que la sociedad es descalificada hasta que se inscriba en el Registro la modificación de los estatutos adaptados a la nueva situación, continua constando que la sociedad es laboral e incluso puede que funcionando como tal. El legislador no ha previsto la actuación de oficio del Registro de sociedades laborales, o del Registro mercantil o algún sistema de control o persecución de dicha situación. La Ley no establece ninguna sanción específica por la utilización indebida de la denominación de laboral. Por tanto, parece que serán de aplicación los artículos 6 del C. c y 53 del C. com. Hubiera sido una buena solución establecer el cierre registral hasta que la sociedad proceda a la adaptación de sus estatutos.¹⁰

La utilización del adjetivo «laboral» por sociedades que no tienen tal carácter e incluso por sociedades a las que se les denegó la calificación de laboral no tiene ninguna sanción prevista por la LSL. Su artículo 3.2 se limita a establecer que "*el adjetivo «laboral» no podrá ser incluido en la denominación por sociedades que no hayan obtenido la calificación de «Sociedad Laboral»*". Si lo que pretende la sociedad es crear confusión con la utilización de la denominación que incluye el adjetivo «laboral», y lo podemos demostrar, se podrá alegar ante los Tribunales que se trata de un acto de confusión y solicitar la aplicación del artículo 6 de la Ley de competencia desleal.

3. PUBLICIDAD DEL CARÁCTER DE LABORAL

El párrafo 3º del artículo 3 de la LSL¹¹ establece un sistema de publicidad de la condición de laboral de la sociedad similar al establecido en el artículo 126. 2 de la LSRL para la condición de unipersonal de la sociedad¹². Pero mientras que, en el caso de la sociedad unipersonal, el adjetivo «unipersonal» no forma parte de la

10. Véase SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J.C., Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles, cit., p. 78.

11. Este párrafo fue introducido por la enmienda núm. 17 (Grupo parlamentario catalán), BOCG, CD, VI leg., Serie B, núm.14-16, de 20 de septiembre de 1996, p. 20.

12. Véanse los artículos 24 del C. com. y 203 y 388 del RRM.

denominación social¹³, en la sociedad laboral el adjetivo «laboral» si que forma parte de dicha denominación (art. 3.1 de la LSL).¹⁴

El artículo 126. 2 de la LSRL establece que “*en tanto subsista la situación de unipersonalidad, la sociedad hará constar expresamente su condición de unipersonal en toda su documentación, correspondencia, notas de pedidos y facturas, así como en todos los anuncios que hayan de publicarse por disposición legal o estatutaria*” y el apartado 3º del artículo 3 de la LSL exige que la “denominación de laboral”¹⁵ se haga constar en toda su documentación, correspondencia, notas de pedidos y facturas y en los anuncios legales y estatutarios de la sociedad, y aunque no indica cuando surge esta obligación de publicidad, debemos entender que comienza cuando la sociedad adquiere la condición de laboral y finaliza cuando pierde dicha calificación.

La Ley ha introducido la obligación de publicidad del carácter de laboral de la sociedad para que los terceros que se relacionan con la sociedad sepan que celebran negocios, actos o contratos con una sociedad laboral. Pero, a dichos terceros lo que realmente les interesa es la forma jurídica adoptada y, más aún el régimen de responsabilidad que frente a ellos asumen la sociedad y sus socios. En un segundo plano queda el interés en conocer su carácter laboral.

Al igual que sucede en el caso de la unipersonalidad, el legislador no prevé sanción específica por el incumplimiento de ésta obligación de publicidad y, por tanto, será de aplicación el artículo 24.2 del C. com. que sanciona a la sociedad por el incumplimiento de la obligación de hacer constar los datos identificadores de su inscripción en el Registro mercantil en toda su documentación, correspondencia, notas de pedidos y facturas de la sociedad, con multa, del equivalente en euros, de 50.000 a 500.000 pesetas, previa instrucción del expediente por el Ministerio de Economía y Hacienda.

13. La Comisión de la Comunidad Europea pensó, al elaborar la Duodécima la Directiva en materia de sociedades, en imponer la obligación de incluir en la denominación social alguna referencia que hiciera ver que se trataba de una sociedad unipersonal, pero su propuesta no prosperó por la influencia de los países que, como Alemania, entienden que la unipersonalidad no es una situación irregular o anómala ni peligrosa. En España el artículo 128 del Proyecto de LSRL de 21 de diciembre de 1993, establecía que: “1. *En tanto subsista la situación de unipersonalidad, se añadirá a la denominación social la expresión “sociedad unipersonal”*.. Se empleaba el término “añadir”, es decir unir a la denominación social las palabras “sociedad unipersonal”, pero su propósito era que esta expresión se le añadiera no solamente cuando la sociedad deviniera unipersonal sino desde el momento de su creación hasta que se convirtiera en pluripersonal.

14. Hay que recordar que la LSL exige que la condición de laboral de una sociedad se haga constar mediante nota marginal en el Registro mercantil (art. 4.2.2 LSL) al que toda persona que se relaciona con la sociedad puede acceder.

15. Al utilizar la expresión “denominación de laboral” nos puede crear cierta confusión. Hasta ahora la Ley emplea correctamente el concepto denominación social o los términos “adjetivo laboral”. La redacción de la enmienda del Grupo parlamentario catalán utilizaba los términos “la obtención de la calificación de laboral”. Pese a ésta imprecisión queda claro que la intención de la Ley es dar publicidad del carácter laboral de la sociedad.

La falta prescribe a los seis meses como establece la Disposición Adicional de 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 en materia de sociedades (BOE núm. 178, de 27 de julio).

III. TRASLADO DE DOMICILIO Y DEPENDENCIA TERRITORIAL DEL NUEVO REGISTRO DE SOCIEDADES LABORALES

1. DOMICILIO Y REGISTRO DE SOCIEDADES LABORALES

Respecto a la determinación del domicilio de las sociedades laborales son de aplicación las normas del tipo social elegido. Tanto la LSA como la LSL exigen que en los Estatutos de la sociedad conste su domicilio social, pero ambos textos legales reconocen a la sociedad la posibilidad de modificar su domicilio social¹⁶

Como es sabido, las sociedades laborales deben ser inscritas en el Registro administrativo y en el Registro mercantil correspondientes al domicilio del sujeto inscribible (arts. 4 LSL y 17 y 18 RRM). Pero, mientras que la circunscripción de cada Registro Mercantil se extiende al territorio de la provincia a que corresponda (competencia provincial), con las excepciones introducidas por el artículo 16. 2 del RRM, el Registro administrativo depende de la Dirección General de Fomento de la Economía Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, del órgano competente de las Comunidades Autónomas (competencia autonómica) que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios^{17, 18}

La sociedad laboral queda vinculada para su control al Registro administrativo del territorio de su domicilio social. Si se produce un cambio de domicilio fuera del territorio inicial dicho control lo ejerce el Registro que es competente en el otro territorio, pero los procedimientos pueden ser diferentes en las distintas Comunidades Autónomas.

16. Véanse los artículos 6, 9. e), 149 y 150 de la LSA, los artículos 7, 8, 13. d) y 72 de la LSRL y los artículos 120, 163 y 182 del RRM.

17. Véase el artículo 1 del Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales (BOE núm. 246 de 14 de octubre de 1998).

18. En la actualidad tienen competencias de ejecución en esta materia las siguientes Comunidades: Valencia (R. D. 519/1989, de 12 de mayo); Cataluña (R. D. 1255/1989, de 8 de septiembre); Galicia (R. D. 1456/1989, de 1 de diciembre); Andalucía (R. D. 558/1990, de 27 de abril); Navarra (R. D. 1071/1990, de 31 de agosto); Canarias (R. D. 1306/1990, de 26 de octubre); País Vasco (R. D. 1545/1994, de 10 de julio); Murcia (R. D. 374/1995, de 10 de marzo); Castilla-La Mancha (R. D. 383/1995, de 10 de marzo); Aragón (R. D. 567/1995, de 7 de abril); Extremadura (R. D. 241/1995, de 21 de abril); Castilla-León (R. D. 839/1995, de 30 de mayo); Madrid (R. D. 933/1995, de 9 de junio); La Rioja (R. D. 944/1995, de 9 de junio); Islas Baleares (R. D. 99/1996, de 26 de enero) y Cantabria (R. D. 1901/1996, de 2 de agosto) y Principado de Asturias (R. D. 2087/1999, de 30 de diciembre).

La sociedad laboral que traslade su domicilio social a otra provincia deberá cambiar de Registro mercantil. El traslado de domicilio a otra provincia y consiguiente cambio de Registro mercantil ésta regulado por el artículo 19 del RRM.

El traslado de domicilio más habitual se realiza dentro del mismo término municipal y que, también, es posible el traslado a otro término municipal dentro de la misma provincia. En ambos casos, no hay cambio de Registro administrativo ni de Registro mercantil, por tanto no es de aplicación el artículo 18 LSL, pues se continua dependiendo del mismo Registro¹⁹. Pero no olvidemos que todo cambio de domicilio social debe inscribirse en el Registro mercantil²⁰.

Pero el cambio de domicilio puede realizarse a otro término municipal de otra provincia, aunque en la misma Comunidad Autónoma. En este supuesto existirá cambio de Registro mercantil, pero permanencia del mismo Registro administrativo.

En el supuesto en que la sociedad laboral cambie su domicilio social a un término municipal situado en distinta provincia y en distinta Comunidad Autónoma, debe existir un cambio de los dos registros y el cambio al nuevo Registro administrativo se regula por el artículo 18 de la LSL.

Por último, aunque el artículo 150. 2 LSA exige que una vez inscrito el cambio de domicilio en el Registro mercantil se hará constar en los demás registros por medio de notas marginales, no creemos que se refiera también al Registro administrativo de sociedades laborales, pues el artículo 4. 3 LSL no permite inscribir en el Registro mercantil ningún cambio de domicilio fuera del término municipal sin que se aporte la certificación del registro administrativo de sociedades en que conste la inscripción registral del traslado.

2. EXCEPCIÓN A LA DEPENDENCIA POR RAZÓN DEL TERRITORIO DEL REGISTRO DE SOCIEDADES LABORALES: MANTENIMIENTO DE LA COMPETENCIA DEL ANTIGUO REGISTRO RESPECTO A LOS EXPEDIENTES DE DESCALIFICACIÓN

El hecho de que la sociedad laboral tenga abierto un expediente de descalificación de laboral no imposibilita su cambio de domicilio, ni éste está supeditado a su resolución. Pero si la sociedad cambia de domicilio su dependencia no cambia totalmente al nuevo Registro administrativo, pues el Registro de origen mantiene su competencia para el conocimiento y la resolución de los expedientes de descalificación que se encuentren incoados en el momento del traslado de domicilio. Con esta norma se pretende evitar la suspensión, paralización o archivo del expediente

19. Véanse los artículos 4. 3 de la LSL y 5 del RD 2114/1998.

20. Véanse los artículos 149 y 150 LSA, 71 y 72 LSRL y 163 y 196 del RRM.

de descalificación. El registro que controlaba la calificación de laboral de la sociedad sigue controlándola hasta la resolución del expediente.²¹

3. FORMALIDADES LEGALES PARA EL TRASLADO DE DOMICILIO

El artículo 3 del Real Decreto 2114/1998 de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de sociedades laborales, establece las formalidades a seguir para realizar el traslado de domicilio de una sociedad laboral cuando ello implica el cambio al ámbito territorial de competencia de otro Registro Administrativo.²²

La sociedad presentará ante el Registro administrativo que resulte competente copia autorizada y copia simple de la escritura que haya elevado a público el acuerdo de cambio de domicilio fuera del término del municipal en que hasta entonces aquélla lo tenía.

El Registro de destino solicitará al de origen la remisión de certificación literal de todos los asientos registrales de la sociedad. El Registro de origen debe remitir dicha certificación en el plazo de veinte días, acompañada de copia autenticada de los documentos a los que la certificación se refiere y debe practicar la correspondiente anotación preventiva.

El Registro de destino inscribirá los antecedentes registrales que le han sido proporcionados y que constituirán el primer asiento. Además, debe comunicar de oficio al Registro de origen esa transcripción indicando el tomo y el folio en que consta para que éste pueda cerrar la hoja respectiva y extender la última inscripción de un asiento de referencia. Cumplido este trámite se inscribirá el traslado de domicilio.

Cuando el Registro de origen esté tramitando un expediente de descalificación de la sociedad que quiere trasladar su domicilio, notificará al Registro de destino la resolución que dicte una vez adquiera firmeza.

Realizada la inscripción en el nuevo Registro, la Dirección general de Fomento de la Economía Social o el órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma remitirá a la sociedad la certificación de la inscripción en el Registro Administrativo que le corresponda y copia autorizada de la escritura (arts. 5 y 2.3 del Real Decreto 2114/1998). La sociedad podrá practicar en el Registro Mercantil la inscripción de cambio de domicilio social (art. 4.3 LSL).

21. La enmienda núm. 87 del Grupo parlamentario popular en el Congreso justifica el artículo 18 con el siguiente argumento: "Se trata de evitar con ello cualquier utilización fraudulenta del domicilio societario como vía para la elusión de los efectos de un posible expediente en marcha".

22. No debemos olvidar que las modificaciones de estatutos relativas al cambio de domicilio y las impugnaciones de acuerdos relativas al traslado de domicilio fuera del término municipal se inscribirán en la hoja abierta a cada sociedad en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales (art. 7 del Real Decreto 2114/1998 de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de sociedades laborales) y que son los Registradores mercantiles los que deben remitir al Registro Administrativo dentro de los quince días siguientes a haberlos practicados, certificación literal de los asientos que afectan a la sociedad laboral y se refieren a alguno de los actos mencionados en el artículo 7. Los gastos de expedición de estas certificaciones serán a cargo de la sociedad (art. 5. 3 del Real Decreto 2114/1998).

IV. IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS SOCIALES

El artículo 13 de la LSL reconoce el derecho de los socios a impugnar los acuerdos de la Junta general y lo hace en los términos ya utilizados por el artículo 115. 1 de la LSA, que es aplicable a las sociedades de responsabilidad limitada por remisión del artículo 56 de la LSRL.²³

El primer apartado del artículo 13 de la LSL²⁴ no introduce ningún régimen especial y, por tanto, es un mero recordatorio, innecesario si tenemos presente la Disposición final primera de la LSL que establece que en lo no previsto en la ella serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten.

Ahora bien, el artículo 13 de la LSL supone un cambio con respecto al artículo 15 de la Ley de Sociedades Anónimas Laborales que, entre los acuerdos impugnables, mencionaba los *"que supongan alteración de los límites de participación tanto de los socios trabajadores como de los no trabajadores"*. Para SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU²⁵ esta norma era una especificación reiterativa, pues cualquier acuerdo que vulnere los porcentajes legales es contrario a la Ley. Pero el citado autor ha reconsiderado su opinión respecto a la calificación del acuerdo como contrario a la Ley, aunque mantiene que resulta innecesario²⁶.

Suponemos que la misma razón llevó al Legislador a eliminar del artículo 14 de la Propuesta de Ley de sociedades laborales el apartado 2 referente a la calificación de actos contrarios a la Ley de "los acuerdos sociales que supongan alteraciones de los límites establecidos en el apartado 3 del artículo 6 de la Ley"²⁷.

Dudamos de que dicho precepto fuera una reiteración, pues la existencia de un acuerdo social que suponga alteración de los porcentajes legales no significa que sea nulo, aunque influya en la pérdida de la condición de laboral de la sociedad. Pues ésta, posteriormente, si no quiere perder la calificación de laboral, dispone de un año, a contar del primer incumplimiento, para regularizar la situación e impedir que

23. Véase el artículo 9. 1 del Real Decreto 2114/1998 de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de sociedades laborales que también reconoce que podrán ser impugnados 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 y añade que se hará ante el órgano competente según las normas reguladoras de la LSA o de la SRL sobre impugnación de acuerdos sociales.

24. Artículo 13. 1. Podrán ser impugnados 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.

25. "Sociedad Anónima Laboral: notas para el estudio...", cit., p. 47 y Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles, cit., p. 248.

26. Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles, cit., p. 248.

27. Véase la enmienda núm. 83 (Grupo parlamentario popular) BOCG, CD, VI leg., Serie B, núm. 14 -16, de 20 de septiembre de 1996, p. 38.

se le abra el procedimiento administrativo de descalificación (art. 16 LSL). Es más, si se produce su descalificación como sociedad laboral puede continuar como sociedad anónima o sociedad de responsabilidad limitada "normal", salvo que los estatutos sociales establezcan como causa de disolución la pérdida de la condición de "laboral".²⁸

Puede afirmarse que, al no existir en el artículo 13 de la LSL la referencia a los acuerdos "que supongan alteración de los límites de participación tanto de los socios trabajadores como de los no trabajadores", los acuerdos que superen estos límites no son impugnables por contrarios a la Ley y, en consecuencia, no pueden declararse nulos. Pero, como señala VALPUESTA²⁹, la sociedad laboral que incumple los límites de participación de los socios trabajadores o generales, aunque no incurre en ilegalidad, deja de ser laboral. La sociedad si no quiere perder la calificación de laboral deberá adecuarse a los porcentajes legales. Sin embargo SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU³⁰ dice que no existe una verdadera «obligación» de mantener los porcentajes y la vulneración de las normas que regulan los límites de participación a través de un acuerdo sitúan a la sociedad en posición de ser descalificada, pero nada más.

El acuerdo que contraviene los límites de participación puede ser anulable por contrario a los estatutos, si en ellos se establece que la sociedad será siempre laboral. El acuerdo puede lesionar los intereses de la sociedad en beneficio de uno o varios socios o de tercero (arts. 115 LSA y 13 LSRL).

Respecto a los sujetos legitimados para el ejercicio de la acción de impugnación, los plazos de impugnación y la jurisdicción competente también hay que acudir a las normas de la LSA [arts. 115 a 122 de la LSA modificados por la Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley 1/2000, de 7 de enero (BOE núm. 7, de 8 de enero)]³¹.

En la regulación anterior existía un párrafo referido a los conflictos individuales o colectivos entre la sociedad y sus socios trabajadores. Se establecía que debían ser resueltos por la jurisdicción de orden social, pero dicho precepto es innecesario, dado que el artículo 2. ñ) de la Ley de Procedimiento laboral establece que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las sociedades laborales³² y sus socios trabajadores por su condición de tales. Por esta razón no aparece dicho párrafo en el texto del vigente artículo 13 de la LSL.

28. En el RM existirá una anotación de la descalificación como sociedad laboral.

29. Ob. cit., p. 158.

30. Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles, cit., p. 248.

31. Recuérdese que el artículo 56 de la LSRL, aplicable a las sociedades laborales de responsabilidad limitada, reenvía a los preceptos de la LSA.

32. La Disposición adicional cuarta de la LSL establece que las referencias que aparecen en la Ley de Procedimiento laboral a las sociedades anónimas laborales deben entenderse hechas, en lo sucesivo, a las sociedades laborales.

1. COMUNICACIÓN AL REGISTRO DE SOCIEDADES LABORALES DE LA IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS

A. Acuerdos impugnados que deben comunicarse

El apartado 2º del artículo 13 de la LSL³³ obliga al Juez, que conoce del procedimiento de impugnación de acuerdos, poner en conocimiento del Registro de sociedades laborales la existencia de la demanda y las causas de impugnación del acuerdo o acuerdos que afecten a la composición del capital o al cambio de domicilio fuera del término municipal³⁴. Ello significa que únicamente es objeto de notificación por parte del Juez a dicho Registro la existencia de los procedimientos que tengan una clara repercusión en la condición de laboral de la sociedad o que pueden afectar a la competencia del Registro de sociedades laborales. Con esto el legislador pretende facilitar al Registro su labor de control respecto a los actos de la sociedad laboral (véase el art. 4. 3 de la LSL) que pueden provocar su descalificación como sociedad laboral y los que pueden hacer depender a la sociedad de un Registro de otra Comunidad Autónoma. También se quiere que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales esté al tanto de la realidad de la sociedad laboral.³⁵

Se requiere la "colaboración" del Juez imponiéndole la obligación de informar al Registro respecto de la impugnación de acuerdos que afectan a la composición del capital o al cambio del domicilio fuera del término municipal, pero no se establece plazo para dicha comunicación. SELVA SÁNCHEZ³⁶ dice que para el órgano judicial sería más sencillo remitir una copia de la demanda, una vez admitida, que esta obligación de oficiar al Registro administrativo detallando las causas de impugnación, lo que requiere un estudio completo de la demanda incompatible con la celeridad necesaria para que el Registro conozca la situación claudicante del acuerdo. Es más, el citado autor propuso que la obligación de información se le impusiese al impugnante. Pero, como hemos visto, estas tesis no prosperaron, aunque, por lo menos, la obligación del Juez se limita a los dos tipos de acuerdos recordados, pues

33. Artículo 13. 2. Si el acuerdo impugnado afectase a la composición del capital 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 causas de impugnación, así como la sentencia que estime o que desestime la demanda.

34. El artículo 15. 2 de la derogada LSAL ordenaba al órgano judicial competente poner en conocimiento del Registro de Sociedades Anónimas Laborales la existencia de cualquier tipo de impugnación de acuerdos sociales que ante él se hubiera planteado sin realizar distinciones en razón del objeto de la impugnación.

35. El artículo 727. 5ª de la LEC, que regula las medidas cautelares, prevé la anotación preventiva de la demanda cuando ésta se refiera a bienes o derechos susceptibles de inscripción en Registros públicos. Por tanto se procederá a la anotación preventiva en el Registro Mercantil (véanse los arts. 155 a 157 RRM y el derogado art. 121 de la LSA) de la demanda de impugnación. Pero la anotación preventiva en el Registro Mercantil es ordenada por el Juez "a su prudente arbitrio" previa solicitud del demandante, mientras que la anotación preventiva en el Registro Administrativo de sociedades laborales es imperativa.

36. Ob. cit., p. 1337.

la Propuesta de Ley de Sociedades Laborales exigía que fuera comunicada cualquier demanda de impugnación³⁷.

a) Acuerdos que afectan a la composición del capital social

Como hemos visto, los artículos 13.2 de la LSL y 9.2 del RRSL exigen que el órgano judicial comunique al Registro de Sociedades Laborales la impugnación de acuerdos que afecten a la composición del capital. Es decir, acuerdos sobre transmisión de acciones o participaciones y aumentos y reducciones del capital. Estos acuerdos pueden alterar los límites de participación de los socios trabajadores o de los no trabajadores en el capital social³⁸ y con ello a la condición o calificación de laboral de la sociedad (art. 16.1. 1º LSL).

El Registro Administrativo de sociedades laborales debe tener información al respecto, pues, dada su función calificadoradora, le compete impedir que las sociedades laborales incurran en causas que den lugar a su descalificación. Por ello, el artículo 7. 3 del Real Decreto 2114/1998 de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de sociedades laborales, incluye entre los actos inscribibles y anotables la interposición de demandas judiciales de impugnación de acuerdos sociales relativos a la composición del capital o al traslado del domicilio fuera del término municipal, así como las resoluciones firmes sobre dichas impugnaciones.

b) Acuerdos que afectan al cambio del domicilio social fuera del término municipal

Los acuerdos sobre el cambio del domicilio fuera del término municipal le puede hacer perder al Registro de Sociedades Laborales su competencia, de ahí su interés en esta información³⁹. El artículo 4 de la LSL y su Disposición adicional primera, prevén la competencia de las Comunidades Autónomas en la llevanza y control del Registro de Sociedades Laborales. Si la sociedad cambia de domicilio fuera del término municipal puede afectar a la competencia territorial del órgano administrativo de la Comunidad Autónoma.

B. Procedimiento de la comunicación

El Juez no solo tiene la obligación de comunicar la existencia de la demanda y las causas de impugnación (arts. 13.2 LSL y 9.2 RRSL), sino también la sentencia

37. La Propuesta de Ley fue modificada al admitirse la enmienda núm. 35 del Grupo parlamentario catalán (BOCG, CD, VI leg., Serie B, núm. 14 -16, de 20 de septiembre de 1996, p. 25) que limitaba la obligación de comunicar a las impugnaciones de acuerdos que afectarán a la composición del capital y al cambio de domicilio. La justificación de la enmienda era que "la obligación que se impone el Juzgado debe ceñirse exclusivamente a la impugnación de aquellos acuerdos cuyo control es competencia del registro administrativo y no cuando se refiere a otros".

38. Véanse los arts. 1 y 5. 3 LSL.

39. El cambio de domicilio también afecta al Registro Mercantil (véase el art. 163 RRM).

que estima o desestima la demanda (art. 13 *in fine* LSL). Estas comunicaciones se sujetan al procedimiento que inmediatamente exponemos.

El artículo 9. 1 del Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, establece lo que debe hacer el Registro al recibir la información del Juez. Una vez conocida la existencia de la demanda y las causas de impugnación del acuerdo, el Registro la anotará preventivamente y esta anotación se cancelará cuando la demanda se desestime por sentencia firme (art. 9. 2º), el demandante desista de la acción o haya caducado la instancia.

El artículo 9. 3 del Real Decreto 2114/1998 dispone que «cuando por sentencia firme se estime la demanda de impugnación por haberse apreciado la existencia de causas legales de pérdida de la calificación, por la Dirección General de Fomento de la Economía social o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en cumplimiento del fallo judicial, se ordenará la baja de la sociedad en el registro administrativo correspondiente. Efectuado el correspondiente asiento, se remitirá certificación de la baja al Registro Mercantil correspondiente para la práctica de la nota marginal en la hoja abierta a la sociedad».

Pero el Juez si estima la demanda y anula el acuerdo elimina la causa que da lugar a la descalificación de la sociedad. Al no existir causa de descalificación, la autoridad administrativa no tendrá que actuar.

En el caso de que la sentencia sea estimatoria, el Registro debe tenerlo presente para el computo de los tres años que establece el artículo 1 de la LSL para la recuperación de la condición de laboral.⁴⁰

El artículo 9. 3 del citado Real Decreto no ha tenido en cuenta estas dos consecuencias.

V. AUMENTO DE CAPITAL Y EJERCICIO DEL DERECHO DE SUSCRIPCIÓN PREFERENTE EN LAS SOCIEDADES LABORALES

En una sociedad laboral puede ser necesario o conveniente obtener nuevos recursos sin acudir al crédito público. Para ello se deberá aumentar el capital por acuerdo de la Junta general o por el procedimiento de capital autorizado⁴¹.

Respecto del aumento de capital, la Ley de sociedades laborales solo se preocupa de regular el supuesto de aumento de capital mediante la emisión de nuevas acciones

40. Sobre la inscripción de la Sentencia que estime la acción de impugnación, véanse el artículo 727 10º de la LEC y los artículos 156. 2 y 157 del RRM.

41. Véanse los artículos 151 a 162 de la LSA y 73 a 78 de la LSRL.

o con la creación de nuevas participaciones sociales y con ello del derecho de suscripción preferente⁴². La razón está en que el aumento de capital mediante la elevación del valor nominal de las acciones o participaciones existentes no produce ninguna modificación en la titularidad de las partes alícuotas del capital y no modifica los porcentajes entre un tipo u otro de socios⁴³. Pero el aumento con emisión de nuevas acciones o creación de nuevas participaciones si puede hacer variar los porcentajes de participación en el capital social de socios-trabajadores y socios no trabajadores e infringir los límites en las respectivas participaciones, que es uno de los principios configuradores de la sociedad laboral.⁴⁴

Debemos entender que el artículo 15 de la LSL se refiere no solo al derecho de suscripción de acciones, sino también al derecho de asunción preferente de participaciones. La denominación del precepto ("Derecho de suscripción preferente") es inexacta, pues las participaciones no pueden suscribirse al no ser títulos valores (art. 5.2 de la LSRL).

El mismo precepto de la LSL reconoce el derecho de suscripción preferente de acciones o de asunción preferente de participaciones, en "toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o participaciones"⁴⁵. El derecho de suscripción o asunción preferente se regula de manera unitaria, pues no se distingue si el aumento

42. Respecto al derecho de suscripción preferente, véanse, entre otros, MUÑOZ-PLANAS, J. M., "Derecho de adquisición preferente: alcance de la oferta de venta y valor real de las acciones", en Estudios Jurídicos en Homenaje al Profesor Aurelio Menéndez, Madrid, Civitas, 1996, T. 2º, pág. 2125 y ss.; PÉREZ OCAÑA, P., El derecho de adquisición preferente de acciones en las pequeñas sociedades anónimas y el derecho transitorio en la nueva Ley, A.C.: 1991-1, pág. 201 y ss.; PÉREZ UREÑA, O., "Exclusión estatutaria del derecho de suscripción preferente a los titulares de obligaciones convertibles", Revista de Derecho de Sociedades, 1995, nº 4, pp. 261-267; RUIZ PERIS, J. I. "Supuestos de no nacimiento del derecho de suscripción preferente en los aumentos de capital", D.N., nº 46-47, 1995, pág. 5-19; "La suspensión del derecho de suscripción preferente sobre nuevas acciones", CRDBB, nº 1, 1995, pág. 3-92; "Pactos estatutarios y derecho de suscripción preferente", en Estudios Jurídicos en Homenaje al Profesor Aurelio Menéndez, Madrid, Civitas, 1996, T. 2º, p. 2393 y ss.; SÁNCHEZ ANDRÉS, A., El derecho de suscripción preferente del accionista, Ed. Civitas, Madrid, 1974; YANES YANES, P., "Exclusión del derecho de suscripción y tutela del accionista", en Estudios Jurídicos en Homenaje al Profesor Aurelio Menéndez, Madrid, Civitas, 1996, T. 2º, p. 2649 y ss.

43. Las normas aplicables en el supuesto de aumento de capital con elevación del valor nominal son las propias de la LSA o de la LSRL según el tipo social adoptado.

44. La LSL no hace ninguna mención de la reducción del capital social, pero la sociedad laboral puede tener pérdidas, o interés en evitar que al salir algún socio entren nuevos socios, o desear la restitución de aportaciones, y para solucionar esos problemas debe o puede reducir su capital. La duda es saber si el principio de proporcionalidad es también aplicable a la reducción del capital. Como regla general, debe respetarse la proporcionalidad entre las dos clases de acciones o participaciones, tanto si la reducción se realiza mediante amortización de acciones o participaciones, como si se reduce el valor nominal de las mismas. Pero pueden existir excepciones, puesto que los artículos 164. 3 de la LSA y 79. 2 de la LSRL admiten que la reducción del capital no afecte por igual a todas las acciones o participaciones (véase VALPUESTA, E., Las sociedades laborales. Aspectos societarios, laborales y fiscales, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1999, pp. 180 y 181).

45. Véanse los artículos 158 de la LSA y 75 de la LSRL.

de capital es realizado con acciones o participaciones de la clase laboral (reservadas a los trabajadores) o de la clase general, que permitiría la incorporación de socios inversores (no trabajadores)⁴⁶. Pero, en principio, al socio se le reconoce el derecho de suscripción o asunción preferente para suscribir acciones o asumir participaciones pertenecientes a su propia clase (laboral o general) (art. 15. 2 LSL), aunque después pueda ampliarse a las acciones o participaciones de otra clase (art. 15.3 LSL).

La Ley de sociedades laborales no regula la transmisión del derecho de suscripción o asunción preferente (arts. 158.3 LSA y 75.3 LSRL), ni el derecho de suscripción preferente de obligaciones convertibles en acciones (art. 158.1 LSA). ¿Debemos entender que son aplicables las normas de la LSA y de la LSRL⁴⁷ o que, dadas las peculiaridades de la sociedad laboral, no son posibles las dos situaciones mencionadas? La respuesta es que cuando sea posible “mantener las características propias de la sociedad laboral”⁴⁸ serán aplicables las normas de la LSA o de la LSRL, pero en los casos en los que esto no ocurra no es factible, pues si el socio trabajador pudiera transmitir su derecho de suscripción preferente podría entrar cualquier persona como socio y la intención del legislador de que la mayoría del capital sea laboral se vería frustrada.⁴⁹

1. LA PROPORCIONALIDAD ENTRE LAS DISTINTAS CLASES DE ACCIONES O PARTICIPACIONES CON QUE CUENTA LA SOCIEDAD LABORAL

El derecho de suscripción preferente o de asunción preferente es uno de los derechos mínimos del socio (trabajador o inversor). La Ley de sociedades laborales reconoce el derecho de suscripción o asunción preferente, pero, como hemos visto, circunscribe su ejercicio dentro de cada clase de acciones o participaciones (art.

46. El art. 7 de la LSAL de 1986 diferenciaba entre clases de acciones y establecía el sistema proporcional para el caso de acciones de la clase laboral. Solo los titulares de acciones no reservadas a trabajadores (acciones y participaciones de la clase general) tenían el derecho de suscripción preferente (art. 7. 2 LSAL). Como indican MERCADER Y PORTELLANO (“La sociedad laboral: sencillamente una sociedad especial”, RL, núm. 12/1997, p. 65) los artículos 7 y 8 de la LSAL conducían a que ante un aumento de capital con emisión de acciones reservadas los que primero tenían derecho de suscripción preferente eran los trabajadores no socios, pese a que por definición el derecho de suscripción preferente es un derecho de quienes ya son socios.

47. Véase la Disposición final primera de la LSL.

48. Véase el párrafo 5º de la Exposición de Motivos de la LSL.

49. VALPUESTA (Ob. cit., p. 173) mantiene que la transmisión del derecho de preferencia solo es posible a sujetos que se hallen en las mismas condiciones en la sociedad laboral que el propio transmitente. GÓMEZ CALERO (Las sociedades laborales, Ed. Comares, Granada, 1999, p. 10) entiende que el régimen aplicable a la transmisión del derecho de preferencia es el establecido para la transmisión de las acciones o participaciones de las que derive.

15. 2 LSL). Al admitir el derecho de suscripción o asunción preferente para todos los socios se pretende consolidar los porcentajes de socios trabajadores e impedir que una clase de acciones o participaciones sea perjudicada en beneficio de la otra y que se rompa el equilibrio de fuerzas en la sociedad, e incluso evitar que, en un primer momento, los trabajadores no socios formen parte del capital.

El párrafo 1º del artículo 15 obliga a respetar la proporción existente entre las diversas clases de acciones o participaciones, por lo que los Estatutos o un acuerdo de la Junta general de la sociedad, no pueden modificar la proporcionalidad entre las clases de acciones o participaciones. Es más, no pueden crearse acciones o participaciones que modifiquen la regla de la proporción al ejercitar el derecho de suscripción o asunción preferente en las emisiones de nuevas acciones o participaciones. La regla de la proporcionalidad exige que todo aumento respete la distribución entre los tipos de acciones o participaciones existente en la sociedad laboral.

La regla de la proporcionalidad tiene como resultado el mantenimiento de la composición del capital anterior al aumento del capital⁵⁰. Se pretende que en todo momento la mayoría del capital social este en manos de los trabajadores de la sociedad por tiempo indefinido.

Como señala CIVERA GARCIA⁵¹, si lo que pretende el apartado 1º del artículo 15 es evitar la desnaturalización de la sociedad laboral por la pérdida de la condición de laboral nada añade este precepto a lo previsto por los artículos 1 y 5 de la LSL, pero puede ser un obstáculo para eliminar la causa de pérdida de la condición de laboral, porque el capital de la clase general alcance o supere el 50% del capital total (art. 16. 2 y 3), pues no se puede recurrir al aumento de capital mediante creación de nuevas acciones reservadas a los trabajadores que aumentarían su proporción⁵².

La LSL no regula la forma en que han de distribuirse las nuevas acciones o participaciones entre los socios de las respectivas clases por lo que debe recurrirse a los artículos 158 de la LSA y 75 de la LSRL. Estos preceptos disponen que los socios suscribirán o asumirán un número de acciones o participaciones proporcional al valor nominal de las que ya poseían. Los socios a los que irán destinadas las acciones

50. IGLESIAS CABERO, M. ("Las Sociedades Laborales en la nueva normativa" en La Ley nº 4311, de 17 junio 1997, p. 3) parece entender que no es necesaria la proporción si el resultado es que la mayoría del capital continua en manos de los trabajadores relacionados laboralmente con la sociedad por tiempo indefinido.

51. "Consideraciones en torno a la nueva Ley de Sociedades Laborales", RGD, 1997, julio-agosto, pp. 9192 y 9193.

52. La eliminación de la causa legal de pérdida de la calificación de laboral se puede lograr por medio de la reducción del capital con devolución de aportaciones a los socios no trabajadores o con un aumento de capital por aumento del valor nominal de las acciones o participaciones.

o participaciones deben reunir los requisitos del artículo 1 y no superar lo establecido en el artículo 5. 3º si se desea mantener la calificación de sociedad laboral.⁵³

Existen dudas sobre la viabilidad del aumento de capital que no respeta los límites del artículo 1, pues, como consecuencia del ejercicio del derecho de suscripción preferente de nuevas acciones o participaciones, se puede producir la superación de los límites establecidos a la participación de los socios en el capital social (art. 5. 3 LSL). Es decir, se realiza un aumento de capital con emisión de nuevas acciones o participaciones que respeta la proporcionalidad existente, pero que supera los límites legales (art. 1. 2 LSL). Para algunos autores⁵⁴ si el aumento de capital afecta a los mínimos asumidos por los trabajadores no podrá llevarse a efecto. Parecen entender que la transgresión de límites legales produce la nulidad del aumento. Creemos más adecuado mantener que el aumento es posible, pero que la sociedad perderá la calificación de laboral si en el plazo de un año, en el caso de las exigencias del artículo 1, o en el plazo de tres años, en el supuesto del artículo 5. 3, no se acomoda a lo exigido por la LSL.

Cuando se procede al ejercicio del derecho de suscripción o asunción preferente se debe tener presente el régimen de las distintas clases de acciones o participaciones. La ampliación de capital debe garantizar el cumplimiento del límite establecido a la participación mínima de los trabajadores con contrato indefinido (art. 6 LSL) y la máxima de los trabajadores (art. 5.3 LSL).

Si los estatutos así lo establecen las acciones suscritas o las participaciones asumidas de una ampliación de capital podrán llevar aparejada la imposibilidad de su transmisión voluntaria por actos *inter vivos* o del ejercicio del derecho de separación durante un periodo de tiempo no superior a cinco años a contar desde el otorgamiento de la escritura pública de ejecución del aumento de capital (art. 9.2 LSL).

Las acciones o participaciones de la sociedad laboral pueden ser de distinto valor nominal y desiguales en cuanto al contenido de los derechos que atribuyen, pero están prohibidas las acciones sin voto de la clase laboral (art. 5.2)⁵⁵. Se debe respetar lo establecido por el artículo 50.2 de la LSA en orden a la falta de validez de la creación de acciones o participaciones que de forma directa o indirecta altere la

53. El artículo 1. 1 de la LSL exige que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten servicios retribuidos en forma personal y directa, con relación laboral por tiempo indefinido. El apartado 2º del artículo 1 y el artículo 5.3 fijan los límites al conjunto de los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido y del máximo de capital que puede poseer cada socio y las consecuencias de su transgresión.

54. Véase NEILA NEILA, J. M., *Sociedades Laborales*, Ed. Dykinson, Madrid, 1998, p. 270.

55. Aunque la Ley 7/2003, de 1 de abril, de la sociedad limitada Nueva Empresa por la que se modifica la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada (BOE núm.79, Miércoles 2 de abril 2003, p. 12679 y ss.), con su artículo único, quinto que incorpora una nueva sección 5ª en el capítulo IV de la LSRL, integrada por un único nuevo artículo 42 bis que establece el régimen de las participaciones sin voto, no ha modificado del artículo 5. 2 de la LSL.

proporcionalidad entre el valor nominal de la acción o participación y el derecho de suscripción o asunción preferente.⁵⁶

Como afirma ALONSO ESPINOSA⁵⁷ la atribución desigual del derecho de voto puede dejar sin contenido funcional los porcentajes-límite en el capital social (art. 5. 3 LSL) y por ello habrá que atender a la distribución estatutaria del derecho de voto antes que al porcentaje de participación en el capital.

Para romper la proporcionalidad puede acudir al aumento de capital con elevación del valor nominal de las acciones o participaciones o la conversión de obligaciones en acciones, pues, como hemos visto, la proporción existente entre las acciones o participaciones pertenecientes a las distintas clases con que cuenta la sociedad, solo es exigible en el supuesto de emisión de nuevas acciones o participaciones. Pero si la sociedad quiere mantener la calificación de laboral debe respetar los límites establecidos por el artículo 1 de la LSL.

2. OFERTA A LOS TRABAJADORES DE LAS ACCIONES O PARTICIPACIONES NO SUSCRITAS O ASUMIDAS

El ejercicio del derecho de suscripción o asunción preferente por parte de todos los socios puede dar lugar a que no queden acciones o participaciones para poder ser suscritas por trabajadores que aún no son socios o por personas ajenas a la sociedad. Pero puede suceder que uno o algunos de los socios no ejerciten su derecho de suscripción o asunción preferente o que no lo ejerciten íntegramente. El socio habrá renunciado a ejercer su derecho preferente, pero la renuncia tiene efecto cuando así lo comunica a la sociedad (renuncia expresa) o cuando deja pasar el plazo para el ejercicio de dicho derecho (renuncia tácita).

Si uno o algunos de los socios no ejercitan su derecho de suscripción o asunción preferente, o no lo ejercitan íntegramente, será de aplicación el párrafo 3º del artí-

56. El artículo 6. 2 de la Proposición de Ley de sociedades laborales señalaba que: "...no será válida la creación de acciones o participaciones que, de forma directa o indirecta, alteren la proporcionalidad entre el valor nominal de la acción o participación y el derecho de voto o el derecho de preferencia en la suscripción de nuevas acciones o en la asunción de nuevas participaciones sociales, o en los derechos al dividendo y a la cuota de liquidación". Tras su paso por el Congreso se elimina dicho texto, pues el art. 5. 2 establece que no será válida la creación de acciones laborales privadas del derecho de voto (Véanse las enmiendas núms. 3 (Grupo parlamentario Vasco), 23 (Grupo parlamentario Catalán) y 75 (Grupo parlamentario Popular) en BOCG, Cd, IV leg., Serie B, núms. 14-16, de 20 de septiembre de 1996, p. 16, 21, 22 y 36)]. Pero no se modifica la referencia a esta cuestión en la E.M. Por ello la E. M. de la LSL dice que "... las participaciones de una sociedad laboral han de ser de una radical igualdad sin que se admita la creación de participaciones con diferentes clases de derechos ...". Pero la desigualdad rige tanto en las sociedades anónimas como en las sociedades de responsabilidad limitada (acciones o participaciones privilegiadas y acciones o participaciones con o sin voto) con la excepción de las acciones que, directa o indirectamente, alteren la proporcionalidad entre el valor nominal de la acción y el derecho de voto o el derecho de suscripción preferente (art. 50. 2 LSA).

57. Ob. cit., p. 75.

culo 15 que exige, salvo acuerdo de la Junta general, que dichas acciones o participaciones no suscritas o asumidas por los socios de una clase sean ofrecidas a los trabajadores de la sociedad. Se establece una segunda vuelta o ronda para la suscripción de acciones o la asunción de participaciones.

La Junta general que decide sobre el aumento de capital puede acordar qué hacer o cómo atribuir las acciones o participaciones que no han sido suscritas o asumidas por los socios que tenían derecho a ello, pues el apartado 3º del artículo 15 indica que puede existir un acuerdo de la Junta general que lo haga inaplicable. La Junta general tiene libertad para establecer un sistema de “distribución” de las acciones o participaciones consistente en una segunda vuelta entre los socios que ejercieron su derecho de suscripción o asunción preferente u otra fórmula. También podrá imponer límites y prioridades en la asunción o suscripción de esas acciones o participaciones inicialmente rechazadas (número y clases de acciones o participaciones que se pueden suscribir o asumir)⁵⁸. Quizá para ello les será de utilidad conocer si los trabajadores no socios tienen la voluntad y la capacidad económica para adquirir la condición de socio.

El artículo 15. 3 LSL también permite a la Junta general acordar la exclusión de la segunda vuelta. En este caso es lógico pensar que tampoco será de aplicación la segunda vuelta la asunción de participaciones que establece el artículo 75. 4 de la LSRL.⁵⁹

Pero nada impide que estatutariamente también se establezca un sistema de atribución de las acciones o participaciones sobre las que no se ha ejercido el derecho de suscripción preferente. Si los estatutos regulan esta oferta a los trabajadores de las acciones o participaciones no suscritas o asumidas se evitarán muchos de los problemas que puede generar la interpretación y aplicación del artículo 15. 3 de la LSL.

Cuando ni la Junta general ni los estatutos han dispuesto nada al respecto, las acciones o participaciones se deben ofertar a los trabajadores de la sociedad (art. 15. 3 LSL). Existe un derecho de opción para los trabajadores sin diferenciar si son o no socios de la sociedad. Dicho derecho de opción se puede ejercitar tanto sobre las acciones o participaciones de la clase laboral como de la clase general que no hayan sido suscritas o asumidas.

Mediante el artículo 15. 3 de la LSL se impone la subsidiariedad adquisitiva en favor de los trabajadores, sean o no socios de la sociedad, respetando el orden de preferencias establecido en los supuestos de adquisición preferente para la transmisión voluntaria *inter vivos* (art. 7 LSL). De entre los terceros con interés en adquirir

58. Los acuerdos de la Junta general que modifican la segunda vuelta (art. 15.3 LSL) no pueden contravenir el régimen de transmisión de acciones o participaciones de la sociedad laboral.

59. Véase SAENZ GARCÍA DE ALBIZU, J.C., *Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles*, cit., p. 275

las nuevas acciones o participaciones la ley prefiere a los trabajadores de la sociedad⁶⁰.

Los motivos de esta regulación son el interés en ampliar la participación laboral y afianzar y conservar del carácter de laboral de la sociedad. Se pretende fomentar el acceso de los trabajadores a la condición de socios de la sociedad y por ello se incentiva la suscripción de acciones o la asunción de participaciones de trabajadores no socios.

La oferta de las acciones o participaciones a los trabajadores impuesta por el artículo 15. 3 de la LSL sustituye a la oferta establecida por el artículo 75. 4 de la LSRL, que ordena que las participaciones no asumidas sean ofrecidas por el órgano de administración a los socios que hubieren ejercitado el derecho de preferencia (obligatoriedad de la segunda vuelta)⁶¹. Si los socios no ejercitan su derecho de suscripción o asunción las acciones o participaciones “sobrantes” no se ofrecen a los socios que ya han ejercitado su derecho preferente, ni tampoco se ofrecen directamente a terceros interesados en formar parte de la sociedad. La Ley impone que se oferten a los trabajadores (socios o no).

La oferta y consiguiente suscripción o asunción de acciones o participaciones por parte de los trabajadores puede dar lugar a que el trabajador (socio o no) adquiera acciones o participaciones de la clase general o de la clase laboral. Ello plantea si será necesario que las acciones o participaciones cambien de clase pues, como indica el artículo 6. 3 de la LSL, el trabajador con contrato indefinido tiene derecho a exigir de la sociedad la inclusión de sus acciones o participaciones de la clase general en la clase laboral. Por tanto, si el trabajador no pide la conversión de las acciones o participaciones generales en laborales no tendrá lugar el cambio en la condición de las acciones o participaciones adquiridas.

El artículo 15. 3 de la LSL dispone que el ofrecimiento a los trabajadores se realizará “en la forma prevista en el artículo 7”. Ello quiere decir que el ofrecimiento se ejecutará de forma similar a la de la adquisición preferente en lo relativo a la notificación y los plazos. Pero no será de aplicación ni lo establecido para la adquisición por los socios de la clase general, ni la adquisición por parte de la sociedad y tampoco por personas ajenas a la sociedad (arts. 7. 5, 6 y 7 LSL).⁶²

60. No se ofrecen las acciones o participaciones al resto de socios, ni directamente a terceros ajenos a la sociedad, sino a los trabajadores de la sociedad sin determinar si tiene que ser o no socios.

61. Algún autor entiende que la segunda vuelta establecida por el art. 15. 3 LSL se añade a la segunda vuelta regulada por el art. 75. 4 LSRL y que, por tanto, se convierte en una tercera vuelta en las sociedades de responsabilidad limitada laborales (Véase VALPUESTA, E., Ob. cit., p. 174).

62. En aplicación del sistema de ofrecimiento de acciones o participaciones previsto en el artículo 7 de la LSL, si la segunda vuelta afecta a la clase laboral el orden de preferencia será: los trabajadores no socios con contrato indefinido; los trabajadores socios de la clase laboral; los trabajadores con acciones o participaciones de la clase general y, por último, los trabajadores con contrato temporal no socios. Si la segunda vuelta afecta a la clase general, tendrán preferencia para adquirir las acciones o participaciones los trabajadores socios de la clase laboral; los trabajadores no socios con contrato indefinido y, finalmente, los trabajadores con contrato temporal no socios. (Véase, sobre los antecedentes del art. 15 LSL y las críticas a las preferencias en la segunda vuelta, SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J.C., *Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles*, cit., p. 276 y ss.).

El ejercicio del derecho de suscripción o adquisición preferente puede tener como resultado que se produzca una suscripción total en primera o segunda vuelta; que se produzca una suscripción o asunción parcial, y que, por tanto, queden acciones o participaciones “libres” que podrán ser laborales o generales.

También puede suceder que, pese a la oferta realizada a los trabajadores, no se alcance la suscripción o asunción de capital proyectada. Es decir, que estemos ante un aumento incompleto al que serán de aplicación los artículos 77 de la LSRL⁶³ y 161 de la LSA⁶⁴. Incluso es posible el aumento de capital por el sistema del capital autorizado siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos por la Ley.

3. EXCLUSIÓN DEL DERECHO DE SUSCRIPCIÓN PREFERENTE

A. Régimen jurídico

Como es sabido, el derecho de suscripción o de asunción preferente está informado por el principio de proporcionalidad entre la participación en el capital de que se es titular y las acciones o participaciones a las que se tiene derecho. Aunque, como hemos visto, la regla de la proporcionalidad tiene ciertas peculiaridades en las sociedades laborales.

Pero la existencia de la regla de la proporcionalidad no significa que no pueda excluirse o que no nazca el derecho de suscripción preferente o de asunción preferente de una parte de los socios de la clase general o de la clase laboral o de ambas, siempre y cuando el interés de la sociedad así lo exija (arts. 159 de la LSA y 76 de la LSRL).

La redacción del párrafo 1º del artículo 15 nos puede hacer pensar lo contrario de lo que acabamos de decir, pues al utilizar el legislador los términos “respetarse la proporcionalidad existente entre las (acciones o participaciones) pertenecientes a las clases con que cuenta la sociedad” parece impedir la ampliación de capital por aumento de una única clase de acciones o participaciones o el aumento no suscrito o asumido íntegramente en las dos clases, pues ello vulneraría la proporcionalidad exigida. Pero el párrafo 4º del mismo precepto nos permite afirmar que es posible la exclusión del derecho de suscripción o asunción preferente de una parte o de todos los socios de una clase o de las dos clases. Aunque la exclusión del derecho de suscripción preferente o de asunción preferente (total o parcial y de una o de ambas clases) debe estar justificada en el interés social y tratarse de una medida

63. La sociedad de responsabilidad limitada laboral aumenta el capital en la cuantía desembolsada, salvo acuerdo en contrario.

64. En la sociedad anónima laboral no tendrá lugar el aumento de capital, salvo que se hubiera acordado lo contrario.

necesaria y adecuada para la finalidad perseguida⁶⁵. Como dice ALFARO⁶⁶, cualquier exclusión del derecho de suscripción o asunción preferente debe estar justificada en el interés social (operación de saneamiento, necesidad de una determinada aportación no dineraria, ampliaciones destinadas a los trabajadores, necesidad de la entrada de una persona determinada...). Pero puede considerarse interés social la ampliación de capital destinada a los trabajadores.

También sería posible considerar que existe interés social cuando de no eliminarse el derecho de suscripción preferente total o parcialmente se sobrepasa los límites del artículo 5 de la LSL.

La Ley de sociedades laborales impone el régimen de exclusión establecido por la Ley respectiva según el tipo social adoptado (art. 15 4⁶⁷). Como es sabido, los artículos 159 de la LSA y 76 de la LSRL regulan la exclusión del derecho de suscripción o asunción preferente. En ambos preceptos se confiere a la Junta general la competencia de excluir el derecho de suscripción preferente de los socios cuando el interés de la sociedad lo exija, pudiendo ser dicha exclusión total o parcial, pero cumpliéndose siempre los requisitos legales que pretenden garantizar los derechos de los socios minoritarios (constar en al convocatoria, derecho de información con análisis de los informes al respecto). Pero el apartado 4º del artículo 15 de la LSL incluye una excepción al régimen general establecido por los artículos 159.1 c) de la LSA y 76 c) de la LSRL que se justifica por el carácter laboral no solo de la sociedad, sino sobre todo de las acciones o participaciones afectadas.⁶⁸

B. Exclusión del derecho de suscripción de las acciones o participaciones de la clase laboral

Como hemos visto, al legislador no le preocupa la exclusión del derecho de suscripción o asunción preferente salvo si la exclusión afecta a las acciones o parti-

65. Véase ALFARO, J., *Interés social y derecho de suscripción preferente. Una aproximación económica*, Ed. Civitas, Madrid, 1995, p. 105 y ss.

66. Ob. cit., p. 105 y ss.

67. El párrafo 4º del artículo 15 fue introducido por una enmienda en el Senado presentada por el grupo parlamentario de senadores nacionalistas vascos (enmienda núm. 16, BOCG, Senado, VI Leg., Serie III. B, núm. 5 de 27 de diciembre de 1996, p. 17 y 18). La justificación de dicho texto es que: "*una cuestión de esencial importancia en una Ley de Sociedades Laborales que se aborde el problema del pésimo tratamiento que tanto la Ley de Sociedades Anónimas como la Ley de Sociedades Limitadas dan al trabajo y a los trabajadores de la empresa al regular la exclusión del derecho de suscripción o asunción preferente, al imponer que la prima que ha de abonarse sea en metálico. Con ello ocurre que de hecho resulta imposible acudir a la exclusión del derecho de suscripción o asunción preferente en el caso que tendría que ser más normal, de integración de los trabajadores a la Sociedad, especialmente a través de un Plan de adquisiciones de Acciones o Participaciones, como ocurre en el Derecho Comparado*" (BOCG, Senado, Serie III. B, núm. 5, de 27 de diciembre de 1996, p. 18.).

68. La Ley de reforma del Mercado de valores modifica el art. 159 de la LSA y establece una excepción en la letra c) para las sociedades cotizadas.

cipaciones de la clase laboral. En este supuesto, el apartado 4º del artículo 15 de la LSL establece una excepción, pues faculta a la Junta general para que fije libremente la prima de emisión, aunque cumpliendo una serie de requisitos que después veremos.

La Junta general podrá establecer una prima que haga factible la suscripción o asunción de acciones y participaciones.

a) Facultad de la Junta general de determinación de la prima

El artículo 15. 4 de la LSL dispone que la Junta general puede fijar libremente la prima de emisión, pero no creemos que este precepto esté estableciendo la obligatoriedad de la prima de emisión. La Junta general puede acordar o no la prima de emisión, pues la existencia de la prima es voluntaria, tanto en las sociedades anónimas como en la sociedad de responsabilidad limitada, y la Ley de sociedades laborales no exige su existencia.⁶⁹

La Junta general, en el caso de establecer prima de emisión, fija libremente su importe. Se trata de una excepción al régimen general sobre fijación de prima. Ello significa que la Junta general no estará obligada a tener presente el valor real de las nuevas acciones o participaciones como imponen los artículos 76 c) de la LSRL y 159 c) de la LSA. Dichos preceptos exigen que el valor nominal de las acciones o participaciones a emitir más el importe de la prima de emisión se corresponda con el valor real que resulte del informe de los administradores (sociedades de responsabilidad limitada) o de los auditores (sociedades anónimas), por tanto no existe libertad total para imponer la prima, pues existe un límite ya que no se puede sobrepasar el valor real.⁷⁰

Los trabajadores que suscriben las nuevas acciones o asumen las nuevas participaciones no tienen que pagar necesariamente su valor real, pues la sociedad puede aplicar una parte de las reservas de libre disposición o de los beneficios, a cubrir la diferencia entre valor nominal y valor de suscripción, de forma que por esta vía se facilite e incentive el acceso de los trabajadores a la titularidad de acciones o participaciones.

Pero para que la Junta pueda establecer libremente la prima se requiere que conjuntamente se cumplan los requisitos que a continuación estudiamos.

69. Tanto el artículo 159. 1. c) de la LSA como el 76 c) de la LSRL utilizan las palabras "en su caso" cuando se refieren a la prima de emisión. Pero debemos tener presente que la prima es un mecanismo para compensar el perjuicio social cuando el valor real de las acciones o participaciones es superior al valor nominal. Con la prima de emisión se pretende lograr la paridad entre las acciones o participaciones existentes y las nuevas. Se desea que la emisión de nuevas acciones o participaciones no afecte al valor real de las antiguas acciones o participaciones.

70. Únicamente en el supuesto de las sociedades cotizadas la Junta puede acordar la emisión de nuevas acciones a cualquier precio, siempre que sea superior al valor nominal de éstas, pudiendo limitarse a establecer el procedimiento para su determinación (art. 159. 1. c) *in fine* de la LSA).

b) Requisitos para la libre determinación de la prima

Los requisitos de necesario cumplimiento para fijar libremente la prima en el supuesto de exclusión del derecho de suscripción o asunción preferente de las acciones o participaciones de la clase laboral son: a) Que la Junta general haya aprobado un Plan de adquisición de acciones y participaciones por los trabajadores de la sociedad. b) Que las nuevas acciones o participaciones provenientes del aumento en el que se excluye el derecho de suscripción o asunción de los socios-trabajadores se destinen al cumplimiento del "Plan de adquisición". c) Que se imponga a las referidas acciones o participaciones una prohibición de enajenación durante un plazo de cinco años.

a') Que la Junta general haya aprobado un "Plan de adquisición de acciones y participaciones por los trabajadores de la sociedad

El legislador pretende que, aunque en el aumento de capital se excluya el derecho de suscripción o asunción preferente a la clase laboral, posteriormente se refuerce dicha clase de socios fomentando con el "plan" que los trabajadores de la sociedad puedan incrementar sus acciones o participaciones o que los trabajadores sin acciones o participaciones se conviertan en socios de la sociedad.

El legislador, para evitar el peligro que tiene la libre fijación de la prima por parte de la Junta general, pues ésta puede que establezca una prima tan elevada que haga desistir a los trabajadores de la suscripción de acciones o asunción de participaciones, obliga a la Junta general a establecer un plan de adquisición de acciones o participaciones por los propios trabajadores.

La redacción del precepto crea algunas dudas, pues, sin precisión alguna, exige un plan de adquisición por los trabajadores. Ello permite entender que se refiere a los trabajadores no socios y socios, temporales o indefinidos, pero los trabajadores temporales no pueden ser titulares de acciones o participaciones de la clase laboral.

El requisito de la existencia de un "plan", por un lado, refuerza la posibilidad de asistencia financiera a personal de la empresa para la adquisición de sus acciones, admitida por la LSA en su artículo 81. 2., pero, por otro, contradice lo establecido en los artículos 10 y 40. 5 de la LSRL, pues estos preceptos niegan a los socios la posibilidad de obtener asistencia financiera, salvo acuerdo de la Junta general para cada caso concreto (art. 10. 1 LSRL), y prohíben a la sociedad anticipar fondos, conceder créditos o préstamos, prestar garantías o facilitar asistencia financiera para la adquisición de sus propias participaciones (art. 40. 5 LSRL).

Como señala VALPUESTA⁷¹ el "plan de adquisición" sólo debe referirse a las nuevas acciones y participaciones laborales, pues sólo sobre éstas radica la especialidad. Pero, como hemos visto, nada impide que la Junta general acuerde la exclusión del derecho de suscripción de las acciones o participaciones de la clase general, que

71. Ob. cit., p. 179.

incluso pueden otorgarse a los trabajadores siempre que se respeten las normas de la suscripción o asunción de esas acciones o participaciones.

b´) Que las nuevas acciones o participaciones provenientes del aumento en el que se excluye el derecho de suscripción o asunción preferente se destinen al cumplimiento del Plan

Para MERCADER Y PORTELLANO⁷² el que el importe de las primas vaya a parar a un plan de adquisición de acciones o participaciones por los trabajadores de la sociedad ésta pensado para que, en un momento posterior, se realice un aumento de capital con cargo a fondos propios, es decir con las primas de emisión. De este modo no disminuirá el peso de los socios trabajadores en beneficio de los socios no trabajadores.

Para VALPUESTA⁷³ el plan de adquisición no busca incrementos futuros de capital, puesto que las primas no van destinadas a un plan de adquisición sino que éste consiste precisamente en incrementar el capital destinando las acciones o participaciones a los trabajadores. Para ello se suprime el derecho de suscripción preferente y se permite fijar la prima libremente.

c´) Que se imponga a las referidas acciones o participaciones una prohibición de enajenación en un plazo de cinco años

Lo que pretende el legislador con este requisito es que las acciones o participaciones tengan excluida su transmisibilidad por un plazo de cinco años, para que no puedan pasar a manos de otros socios o de otros trabajadores no socios. Se desea la estabilidad de las acciones o participaciones en la clase laboral durante cinco años.

Este es plazo es mínimo, pues el acuerdo de exclusión del derecho de suscripción o asunción preferente podría establecer un plazo superior. El plazo para la no transmisión de las acciones o participaciones se contabiliza desde la fecha de otorgamiento de la escritura de ejecución del acuerdo de aumento de capital (véase el art. 30. 4 LSRL)⁷⁴.

72. Ob. cit., p. 67.

73. Ob. cit., p. 177.

74. Algún autor (véase SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J.C., (Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles, cit., p. 284) entiende que el plazo de cinco años se cuenta desde la inscripción del acuerdo de aumento de capital en el Registro mercantil (arts. 62 LSA y 28 LSRL). En contra, GÓMEZ CALERO, J. M., Ob. cit., p. 193 y ALONSO ESPINOSA, Ob. cit., p. 84.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFARO, J., Interés social y derecho de suscripción preferente. Una aproximación económica, Ed. Civitas, Madrid, 1995.
- ALONSO ESPINOSA, F. J. Y OTROS., Régimen jurídico de las Sociedades Laborales. Biblioteca Jurídica Cuatrecasas. Tirant lo Blanch. Valencia, 1997.
- CANO LÓPEZ, A., "Reflexiones acerca de un "nuevo" instrumento societario: La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales", RdS nº 8, 1997 pp. 194 a 213.
- CIVERA GARCÍA, A., "Consideraciones en torno a la nueva Ley de Sociedades Laborales", RGD julio - agosto 1997 pp. 9181 a 9195.
- GÓMEZ CALERO, J., Las sociedades laborales, Ed. Comares, Granada, 1999.
- GÓMEZ PORRUA, J. M., "Hacia una nueva regulación de las sociedades laborales", Derecho de los Negocios nº 69, Junio 1996 pp. 24 a 28.
- "La nueva regulación de las sociedades laborales", Derecho de los Negocios nº 80, 1997, p. 3 y ss.
- IGLESIAS CABERO, M., "Las Sociedades Laborales en la nueva normativa", La Ley nº 4311, de 17 junio 1997, pp. 1 a 5.
- MERCADER UGUINA, J. R. Y PORTELLANO DIEZ, P., "La Sociedad Laboral: sencillamente una sociedad especial", R. L. nº 12/1997 pp. 45 a 85.
- NEILA NEILA, J. M., Sociedades Laborales. Dykinson 1998.
- SÁENZ GARCÍA DE ALBIZU, J.C., Sociedades laborales, Comentarios al régimen legal de las sociedades mercantiles, T. XV, Ed. Civitas, Madrid, 2000.
- Sociedad Anónima Laboral: notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil, Revista de Trabajo, 1987, III, p. 9 y ss.
- SÁNCHEZ ANDRÉS, A., El derecho de suscripción preferente del accionista, Ed. Civitas, Madrid, 1974.
- SELVA SÁNCHEZ, L., "Consideraciones críticas acerca de la proposición de Ley de Sociedades Laborales", La Ley, nº 4113, de 2 de septiembre de 1996, p. 2 y ss.
- VALPUESTA GASTAMINZA, E., Las sociedades laborales. Aspectos societarios, laborales y fiscales, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1999.

