

PROPUESTA DE REFORMA DE LA LEY DE 1997 DE SOCIEDADES LABORALES –CONFESAL–. PROBLEMAS SOCIETARIOS

Juan Carlos Sáenz García de Albizu

Catedrático de Derecho Mercantil

Universidad Pública de Navarra

1. ANTECEDENTES

Abordar en el 2008 la problemática de las sociedades laborales permite situarnos en un horizonte próximo a los cincuenta años, si tenemos en cuenta que el germen de esta figura bien podría hallarse en la ya lejana Ley de 21 de julio de 1960 mediante la cual se crearon los Fondos Nacionales para la Aplicación Social del Impuesto y del Ahorro, entre los cuales destaca el Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT); fueron precisamente las sucesivas disposiciones que aprobaron y desarrollaron los Planes de Inversión del FNPT las que a través de préstamos y subvenciones trataron de facilitar el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción de las empresas que revistieron las formas prefijadas en la referida normativa; inicialmente fueron las cooperativas, más tarde se habló de “empresas de régimen” asociativo y, especialmente, a partir de 1971 se anudó definitivamente el componente “laboral” a las mencionadas empresas.

Si bien hubo que esperar hasta 1979 para que el término “sociedad laboral” obtuviera carta de naturaleza en la legislación del sector, lo cierto es que desde la aprobación de la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1971 empiezan a esbozarse ya alguno de los rasgos característicos que hoy adornan nuestras actuales sociedades laborales.

Este escueto régimen jurídico permitió la subsistencia de sociedades laborales, lo cual, sin embargo, no impidió que se acabase viendo con buenos ojos la aproba-

ción de la Ley 15/1986, de 25 de abril, sobre Sociedades Anónimas Laborales; esta ley con sus considerables defectos supuso, no obstante, un paso al frente en el devenir de la figura ahora examinada.

Ahora bien, esta normativa muy bien acogida en los primeros momentos, como queda dicho, acabaría teniendo un éxito más bien efímero como consecuencia de la casi inmediata reforma operada en 1989 en nuestro Derecho de Sociedades, la cual incidió de manera harto negativa en nuestra figura al establecerse un capital social mínimo ciertamente elevado para muchas de aquellas pequeñas sociedades anónimas laborales; así pues, sería preciso esperar hasta finales de los noventa para apreciar un definitivo relanzamiento de la figura analizada. En efecto, la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada de 1995 abrió nuevos horizontes para las pequeñas sociedades, reconociendo expresamente la necesidad de adaptar dicho tipo a las sociedades laborales, estableciendo al respecto en su Disposición Adicional Séptima que "en el plazo de tres meses a contar desde la publicación en el Boletín Oficial de Estado de la presente Ley, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de Sociedades Laborales en el que se actualice el régimen jurídico de la sociedad anónima laboral y se regule la sociedad de responsabilidad limitada laboral". Dicho mandato legal, incumplido, como tantas veces, por lo que se refiere al plazo, constituyó la antesala de la vigente Ley 54/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

La aprobación de esta Ley supuso, como advertíamos, un relanzamiento definitivo de la figura estudiada, especialmente en su versión de sociedad limitada laboral, la cual permitía soslayar los problemas que planteaba la exigencia de un capital mínimo elevado, el cual para el mencionado tipo societario se veía limitado a 500.000 ptas. (3.005 euros).

2. HACIA UNA NUEVA REFORMA

Ahora bien, el éxito de la figura durante este último decenio no debiera, sin embargo, impedir ver la necesidad de introducir ciertas modificaciones en la legislación vigente; algunas de ellas resultan bastante obvias tras la aprobación del Estatuto del Trabajador Autónomo y la entrada en vigor de la Ley de Sociedad Limitada Nueva Empresa (LSLNE), pero otras que afectan también al régimen societario son consecuencia más bien del uso continuo y permanente de una normativa que, a pesar de sus innegables aciertos, permite, no obstante, descubrir ciertas carencias que, en cierta medida, han podido enturbiar algo la óptima implantación de la figura.

Y, desde luego, aun reconociendo la necesidad de incorporar las referidas novedades legislativas, entre las cuales destaca para el régimen societario las contenidas en la LSLNE, norma que al tiempo que permite las participaciones sin voto, autoriza la adquisición y tenencia temporal por la sociedad de sus propias participaciones, lo cierto es que la práctica diaria permite comprobar algo que con acierto refleja la siguiente aseveración: "El modelo de empresa participada mayoritariamente por trabajadores, que representa en forma avanzada, las sociedades labo-

rales, en su actual regulación, comienza a evidenciar errores, contradicciones y defectos de técnica jurídica que pueden ser subsanados, y que de resolverse, pueden favorecer un nuevo impulso de emprendimiento, más potente aún que el verificado en los últimos diez años”.

3. RASGOS ESENCIALES DE LA SOCIEDAD LABORAL. ¿NECESIDAD DE UN NUEVO REPLANTEAMIENTO?

Con independencia de esos pequeños errores técnicos o de algunos defectos que a lo largo de estos diez años se han podido observar y que trataremos de valorar y corregir al examinar puntualmente cada precepto, lo cierto es que al abordar hoy la reforma proyectada se hace preciso volver sobre aquellos rasgos esenciales que constituyen el núcleo de la figura, a la cual, a su vez, hay que procurar despojarla de otros aditamentos que poco ayudan a clarificar el sentido de la figura.

Así, se diga lo que se diga –incluso por parte de la Exposición de Motivos-, lo cierto es que el sentido originario del Fondo Especial de Reserva se vio superado por la propia Ley de 1997, siendo hoy difícil de justificar medidas conducentes a la descalificación de la sociedad que tengan algo que ver con la mayor, menor o peor dotación de un Fondo que a lo más que llega es a potenciar la solvencia de la sociedad y la participación de trabajadores.

Asimismo, tampoco es fácil admitir con rigor que el sistema de administración haya de ser necesariamente proporcional por existir dos clases de accionistas o de socios; la legislación general es suficientemente sabia también en estos casos.

Pero es que, además, si no fuera por razones de pura técnica jurídica ni siquiera sería indispensable la creación de dos clases de acciones o participaciones, bastando con la identificación de sus titulares por su relación jurídica con la sociedad (socio capitalista o socio trabajador).

En suma, es posible afirmar sin riesgo de equivocarnos que los verdaderos rasgos esenciales de una sociedad laboral son bastantes menos de los que se nos ha querido hacer creer: 1. La participación mayoritaria en derechos de voto de los trabajadores por tiempo indefinido en la sociedad. 2. La prohibición de que ningún socio –excluidas ciertas entidades públicas- pueda tener una participación en la sociedad a la tercera parte de los derechos de voto. 3. A ambas premisas habría que acompañar un sistema de circulación de acciones y participaciones tendente a facilitar en la mayor forma posible el acceso de los trabajadores por tiempo indefinido a la condición de socios.

Acaso también, y en función, de la efectividad de dicho sistema, será posible prescindir también de aquella regla prevista en el artículo 1-2º y que alude al número máximo de trabajadores por tiempo indefinido que pueden no reunir la condición de socios, sin hacer recaer sobre el posible incumplimiento de semejante condición, la, a veces, irreparable consecuencia de la descalificación; muy especialmente cuando ésta viene siendo la causa más frecuente por la que llega a perderse la condición de laboral de la sociedad.

No podemos silenciar, no obstante, que es éste el principal nudo gordiano de la reforma y sobre el que apuesta firmemente CONFESAL y que, así mismo, sobre la conveniencia o no de mantener esta regla un importante sector tanto de los mercantilistas como de los laboristas abriga serias dudas, considerando, no obstante, los peligros que encierra su mantenimiento, que no debiera suprimirse sin más.

Cuestión bien distinta es que las serias dificultades que, en la práctica, llega a plantear esta regla no deban ser resueltas incluso, como brillantemente se apuntó, trasladando a este ámbito algunas soluciones que podrían extraerse de la vigente legislación sobre Cooperativas de Trabajo Asociado y que permitirían resolver los problemas que se plantean cuando un trabajador con contrato indefinido no quiere acceder a la condición de socio.

4. EL CONTENIDO DE LA REFORMA PROYECTADA

A la hora de analizar la propuesta de reforma elaborada por CONFESAL, debemos adelantar dos ideas: primero, que la reforma proyectada se refiere tanto a cuestiones societarias, como a otras de naturaleza laboral o fiscal, circunscribiéndose nuestro estudio sólo al primero de los aspectos y, segundo, que se trata de una propuesta de reforma general y no solamente parcial, por lo que será preciso recorrer paso a paso el articulado del texto proyectado, distinguiendo entre aquellos preceptos que no sufrirían modificación, según los proponentes, y aquellos otros que sí deberían alterarse, precisando así mismo cuáles constituyen reformas esenciales y cuáles, por el contrario, tienen un alcance menor.

Son muy escasos aquellos preceptos que no sufrirían modificación: Así, el artículo 2 relativo a los requisitos administrativos de constitución, rotulado “competencia administrativa” y el artículo 9 sobre “nulidad de cláusulas estatutarias” relativo a la transmisión de acciones o participaciones. Sobre la conservación de tales preceptos nada tenemos que decir.

Sin embargo, se propone el mantenimiento del artículo 17 relativo a la disolución que sólo sufre una reenumeración pasando a ser el 15 en el texto propuesto; a nuestro juicio dicho precepto debería desaparecer lisa y llanamente, puesto que se limita a reproducir lo establecido en las Leyes de Sociedades Anónimas y de Sociedades de Responsabilidad Limitada en materia de disolución.

También se conserva el vigente artículo 18, que pasaría a ser el 16 y que se refiere al traslado de domicilio y a la competencia registral; lo cierto es que bien podría también procederse a resistematizar dicho precepto para encajarlo en el seno del artículo 4 estrechamente relacionado con las cuestiones que acaban de apuntarse.

Así pues, es momento ya de examinar las concretas modificaciones propuestas por CONFESAL, comenzando por las de mayor calado y concluyendo con aquellas otras de menor entidad.

A. Principales modificaciones propuestas

a) La primera de estas modificaciones incide en el artículo 1º y afecta al concepto de sociedad laboral, el cual vendría a sustentarse en dos pilares: 1) La participación mayoritaria en derechos de voto de los trabajadores por tiempo indefinido de la sociedad y 2) La prohibición de que ningún socio –a salvo las entidades públicas, las sociedades de capital riesgo y las entidades no lucrativas- pueda tener una participación en la sociedad superior a la tercera parte de los derechos de voto, habiéndose trasladado acertadamente esta exigencia del artículo 5-3º, donde todavía hoy se encuentra, al artículo 1-2º.

A propósito de la primera de las exigencias que vendría sugerida por el texto de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, en el cual se autorizan las participaciones de voto plural, consideramos que, en aras a una mayor claridad, hubiera sido preferible negar dicha posibilidad para las sociedades laborales y, así, mantener simplemente el criterio de “la mayoría del capital social”.

Debemos destacar que en la propuesta de CONFESAL se suprime la exigencia de un número máximo de trabajadores por tiempo indefinido que pueden no ser socios sin que, al propio tiempo, ello implique la descalificación de la sociedad. Como ya hemos avanzado, éste es quizás uno de los principales caballos de batalla de la proyectada reforma: A pesar de que, como han señalado los proponentes, en esta exigencia se encuentra la causa de la mayor parte de las descalificaciones existentes y el motivo del altísimo nivel de contrataciones temporales, estimamos que sigue siendo conveniente mantener este mecanismo tendente a lograr que la mayor parte de los trabajadores por tiempo indefinido sean socios, sin perjuicio de tratar de solventar estas dificultades que la práctica suscita trasladando a este ámbito algunas de las soluciones que pueden obtenerse de una correcta interpretación de la vigente normativa sobre Cooperativas de Trabajo Asociado; todo ello, sin perjuicio, de que a través de la correspondiente y necesaria reforma del artículo 7 se postulen medidas tendentes a facilitar la integración de los trabajadores por tiempo indefinido dentro del conjunto de socios.

b) Por lo que afecta a las clases de acciones y participaciones y a su régimen de transmisión destacan sobremanera dos novedades. La primera, ubicada en el nuevo artículo 5-3º, posee la gran virtud de establecer un sistema de cambio automático de la clase de acciones o participaciones que únicamente dependerá de la condición de quien adquiera la titularidad de las acciones o participaciones, solventándose así los graves problemas que ha venido planteando un sistema de cambio al menos parcialmente voluntario.

La segunda gran novedad se refiere al régimen de transmisión de acciones y participaciones que se simplifica manifiestamente al tiempo que se hace girar en torno a él el principio general consistente en facilitar el acceso a la condición de socio de los trabajadores por tiempo indefinido que no reúnan aquella condición.

Al mismo tiempo y en esta misma línea, se trata de reducir las limitaciones legales a la transmisibilidad de acciones y participaciones, conservando únicamente aquéllas que favorezcan la laboralidad de la sociedad.

Así, se comienza declarando libres las transmisiones de acciones o participaciones de la clase general cualquiera que sea su destinatario, así como aquéllas relativas a la clase laboral cuyo destinatario sea un trabajador (socio o no) con contrato por tiempo indefinido. La sociedad sólo podrá intervenir en el caso de que la transmisión prevista pudiera facilitar la transgresión de los límites establecidos por el artículo 1.

A su vez, sólo se mantienen limitaciones legales para el supuesto de transmisión de acciones o participaciones de la clase laboral a personas que no tengan la condición de trabajador (socio o no) con contrato por tiempo indefinido, estableciéndose como primera preferencia, precisamente, la de los trabajadores con contrato por tiempo indefinido no socios y, sólo en su defecto, la de los trabajadores socios y la de la sociedad. Es preciso advertir que, ante la preferencia establecida para los trabajadores socios, debería haberse previsto la misma cláusula de salvaguardia que aparece en el párrafo primero, mediante la cual se pretende impedir la descalificación por la sola voluntad de un socio. También debería haberse establecido alguna previsión que favoreciera la adquisición de las acciones o participaciones por los trabajadores cuando la sociedad se deshaga de ellas.

Por último, señalar que, si el plazo de seis meses previsto para todo este proceso resultaba excesivo, el ahora propuesto de dos meses se nos antoja, por el contrario, probablemente escaso.

c) En cuanto al órgano de administración, una vez descartado, en términos de principios estructurales, que la existencia de dos clases de acciones o participaciones deba ir unida necesariamente a un sistema de administración obligatoriamente proporcional, como así quiso hacernos creer la Exposición de Motivos de la presente Ley, sólo nos resta admitir de buen grado la propuesta de supresión del artículo 12, propuesta que se limita a acoger otras que reiteradamente habíamos venido efectuando con anterioridad. Sin embargo, en relación con las sociedades laborales de responsabilidad limitada, no estaría de más salvaguardar por vía legal la aplicación del R.D. 821/1991 al mencionado tipo de sociedad laboral, exceptuando, de esta manera, lo establecido en el art. 191 del RRM.

d) Por lo que afecta al régimen de impugnación de acuerdos sociales previsto en el artículo 13 de la vigente Ley, el mismo juicio favorable nos merece la propuesta de supresión de este precepto, absolutamente inútil por reiterativo en lo que hace a su párrafo primero y manifiestamente mejorable en cuanto a su ubicación sistemática por lo que toca al segundo, el cual, según figura en la propuesta, quedaría encuadrado al final del artículo 4 de la Ley (Párrafo 5º), con el fin de destacar también en este punto el deber de colaboración del Juez con el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

e) En relación con la reserva especial del artículo 14 (que pasaría a ser 12, una vez suprimidos los actuales 12 y 13), es cierto, como se ha recordado, que la existencia de esta reserva dejó de tener gran parte de su sentido tan pronto desapareció su carácter irrepartible; ahora bien, ello no significa, sin embargo, que no pueda y no deba mantenerse como garantía de solvencia de la sociedad tal y como sucede

con otras sociedades especiales, siendo cuestión totalmente diferente la que se refiere al límite que aquélla deberá alcanzar, límite que ha pasado de no existir a situarse en el equivalente al total importe del capital social, cifra esta que, a su vez, en nuestra opinión, bien podría reducirse.

Por otra parte, los autores de la proyectada reforma incluyen entre los posibles destinos de la mencionada reserva el de facilitar a los trabajadores su acceso a la condición de socios, solución esta que nos parecería loable si no fuese porque la misma operaría en detrimento del bolsillo de los socios ya existentes, los cuales son, en definitiva, los titulares potenciales y futuros de las reservas. Tal situación podría quizás aliviarse mediante la adopción de medidas fiscales que permitirían que la solución propuesta se viera con menos recelo, medidas, a su vez, muy propias de este engranaje sobre el que se articula el régimen general de las sociedades laborales.

En relación con la mencionada reserva especial, no resulta difícil comprender que en la redacción propuesta para el nuevo artículo 14 de la Ley (16 en su redacción vigente) la falta o la insuficiente dotación de la mencionada reserva especial no se considere una causa de descalificación de la sociedad. Semejante decisión resulta a todas luces razonable en la medida en que, como ya se ha manifestado, la función de esta reserva especial parece limitarse a potenciar la solvencia de la sociedad.

f) A su vez, el vigente artículo 15 (13 en adelante) ve modificado su título con el fin de adaptarse de la mejor forma posible a la diversa terminología empleada para aludir a los derechos de preferencia cuando el aumento de capital se produce no sólo en una sociedad anónima, sino también en una sociedad de responsabilidad limitada.

Ahora bien, probablemente la variación más significativa, y no por ello menos acertada, que recoge la propuesta es la que comporta la exclusión del derecho de preferencia cuando se trate de dar cumplimiento a lo previsto en el proyectado artículo 1-3º, en relación con el deber de la sociedad de acomodarse en el plazo de un año a los porcentajes establecidos en los párrafos anteriores cuando cualquiera de ellos y por cualquiera que fuera el motivo se hubiesen transgredido, poniendo así en peligro la calificación de la sociedad.

Sin embargo, la adición en los párrafos tercero y cuarto de la exigencia de que los trabajadores titulares del derecho de preferencia lo fueran “con contrato por tiempo indefinido” resulta, a nuestro juicio, superflua, en la medida en que dicha interpretación ya había sido aceptada con anterioridad incluso en ausencia de semejante previsión.

B. Otras modificaciones

Con el riesgo que comporta distinguir entre lo que es importante y lo que lo es menos, lo cierto es que hemos optado por este criterio diferenciador con el fin de aislar aquellas modificaciones que podían afectar a los elementos esenciales de la figura, dejando así de lado otras de carácter secundario que ahora pasamos a analizar.

a) Así, en el artículo 3 se amplía la posibilidad de configurar la denominación social mediante la expresión "sociedad limitada laboral", lo cual encontraría justificación legal en la propia dicción del artículo 2-1º de la L.S.R.L.

b) En relación con el artículo 4 dedicado a regular cuestiones que afectan al Registro Administrativo de Sociedades Laborales, se propone añadir un nuevo párrafo quinto sobre colaboración del Juez con el mencionado Registro, regla esta que aparece todavía hoy en el artículo 13-2º del vigente texto legal y que recibe así un tratamiento sistemático más correcto; y más correcto sería probablemente también reubicar en el mencionado precepto el contenido del vigente artículo 18 (16 una vez reenumerado) relativo al "Traslado de domicilio".

c) Por lo que se refiere al artículo 5 relativo al capital social y a los socios, al margen de la muy importante y ya señalada reubicación del vigente párrafo 3º en el artículo 1 de la Ley, debemos apuntar que la introducción a través de la Ley 7/2003, de 1 de abril, de un nuevo artículo 42-bis en la L.S.R.L. mediante el cual se autorizan expresamente las participaciones sin voto, viene a incidir en el párrafo segundo del precepto comentado, el cual amplía la prohibición de crear acciones sin voto de la clase laboral a las participaciones de esa misma naturaleza.

d) Finalmente, en materia de transmisión de acciones y participaciones también se sugieren algunas pequeñas modificaciones que afectarían a los artículos 8, 10 y 11 de la vigente Ley.

Por lo que atañe al primero de dichos preceptos, en el que la referencia al valor real fue sustituida por otra al valor razonable, siguiendo los designios de la Disposición Adicional 11ª de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, se postula ahora, con el fin de facilitar el acceso de los trabajadores a la titularidad de acciones o participaciones de la sociedad, una nueva modificación que acogería los mismos criterios de determinación del precio y de las condiciones de transmisión hoy previstos en el párrafo 1º del precepto analizado, añadiéndose la expresión "salvo pacto o previsión estatutaria en contra". En este sentido, dicha propuesta no nos suscita dificultades cuando se trate de un acuerdo "interpartes"; de hecho, no existe razón para añadir "salvo pacto" cuando a continuación se habla de las condiciones "convenidas": Es más, se trata de una innecesaria reiteración. Mayores dudas suscita, sin embargo, el hecho de que por vía estatutaria pudiera impedírsele al transmitente obtener el "valor razonable" de sus acciones o participaciones, despojándole además de cualquier mecanismo de tutela.

A los supuestos de transmisión de acciones o participaciones por extinción de la relación laboral alude el artículo 10 de la Ley, el cual, por un lado y de manera acertada, establece un plazo de tres meses desde que sea firme la extinción de dicha relación, para que quien pierde la condición de trabajador con contrato por tiempo indefinido ofrezca sus acciones o participaciones a quien la Ley reconoce un derecho de preferencia; por otro lado y también con acierto, se efectúa una remisión a lo dispuesto en el artículo 31 L.S.R.L. en los casos de embargo o ejecución de prenda sobre acciones o participaciones, añadiéndose "con la particularidad de que las notificaciones se hagan también a los trabajadores no socios con contrato

indefinido, y que el derecho de subrogación previsto pueda ejercitarse por quienes tengan conforme a los estatutos un derecho de adquisición preferente”.

Alguna pequeña modificación sufriría también el artículo 11 relativo a las transmisiones “mortis causa” en la medida en que, lógicamente, se propone sustituir la referencia al valor real a la fecha del fallecimiento del causante por aquel otro que habrá de calcularse con arreglo a las previsiones del artículo 8-2º reformado (valor razonable), procediéndose, además, a limitar a tres meses el plazo anterior de cuatro para ejercitar el derecho de preferencia. Lo primero parece congruente con las modificaciones previamente introducidas, mientras que lo segundo resulta más bien indiferente.