

Las sociedades laborales, como realidad empresarial de la economía social en España

Miguel Millana Sansaturio

Presidente de la Confederación Española de Sociedades Laborales. CONFESAL.

Las sociedades laborales en sus dos formas jurídicas, sociedad anónima laboral y sociedad limitada laboral, constituyen un instrumento válido para materializar iniciativas empresariales por parte de personas con una capacidad económica media o baja. Concretamente la sociedad limitada laboral emerge como la forma jurídica más utilizada por emprendedores en el terreno de la Economía Social en España. La combinación de un modelo participativo de los trabajadores en la empresa junto con las políticas de apoyo a la integración de éstos en la empresa a través de un abanico de medidas de subvención financiera, entre las que destaca el pago único del desempleo, establece un marco propicio para el desarrollo y crecimiento futuro del sector empresarial participativo y autogestionario en España.

Palabras clave: Las subrayadas arriba y Régimen General de la Seguridad Social, Jornada de trabajo a tiempo parcial, Derecho de suscripción preferente, Acciones, Participaciones, Capital social mínimo, Límite de tenencia de acciones o participaciones, Clase laboral, Clase general, Tramitación, Constitución, Realidad.

Qué son las Sociedades Laborales, cómo se constituyen, qué ayudas existen para su puesta en marcha y dónde encontrar más información.

- I. Concepto de Sociedad Laboral
- II. Objeto
- III. Origen
- IV. Cómo se constituyen
- V. Qué ayudas existen para su puesta en marcha
- VI. Realidad

I. Concepto de Sociedad Laboral

Las sociedades laborales son sociedades mercantiles cuyo objetivo es servir de almacén jurídico para una empresa dirigida a la producción de bienes y servicios.

Son sociedades por acciones o participaciones sociales, es decir sociedades de capital, y por lo tanto sometidas al ámbito de la legislación mercantil común a la mayoría de las empresas, pero con unas características especiales que las diferencian de éstas, y que las han convertido en el instrumento jurídico más utilizado por los

trabajadores para convertirse de forma colectiva en gestores, trabajadores y propietarios de su propia empresa.

La definición de sociedad laboral la marca el propio articulado de la Ley cuando dice: "Las sociedades **anónimas** o de responsabilidad **limitada** en las que la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de "Sociedad Laboral" cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley."

En consecuencia, el "trabajador socio" es simultáneamente empleado asalariado y accionista o propietario de una parte de la empresa.

Debe existir una relación laboral estable, es decir, por tiempo indefinido entre la empresa y el trabajador socio. Pero la relación laboral no es obligatorio que comprenda la jornada completa, puede ser a tiempo parcial. En el sistema español de cotizaciones a la Seguridad Social, el "Régimen General" es el que ofrece la máxima protección social y las máximas prestaciones económicas al trabajador, el coste viene a suponer

aproximadamente el 40% del Salario percibido. En consecuencia, la flexibilidad que permite la ley de ser trabajador socio con estabilidad en el empleo pero a tiempo parcial, es una ventaja importante en la fase de puesta en marcha de la empresa, puesto que tanto el coste salarial como las cotizaciones al Sistema de la Seguridad Social serán proporcionalmente menores.

En orden de comentarios detallados, las sociedades laborales se dan las siguientes condiciones:

En la vertiente laboral del socio, es decir, como asalariado:

- Los trabajadores de la empresa deben de ser accionistas de la sociedad que es titular de la empresa. Pueden existir trabajadores con contrato por tiempo indefinido no socios pero no podrán superar los límites siguientes:
 - ◆ En sociedades de más de 25 trabajadores socios, el equivalente al 15% de las horas realizadas anualmente por los trabajadores socios.
 - ◆ En empresas de menos de 25 trabajadores socios el 25% de las horas realizadas por éstos, idénticamente en cómputo anual.
 - ◆ Para dicho cómputo no se tomarán en cuenta los trabajadores con contratos de duración determinada.
- Debe existir una relación laboral estable, es decir, por tiempo indefinido entre la empresa y el trabajador socio.
- La relación laboral no es necesario que comprenda la jornada completa, puede ser a tiempo parcial. En el sistema español de cotizaciones a la Seguridad Social, el "Régimen General" es el que ofrece la máxima protección social y las máximas prestaciones económicas al trabajador, el coste viene a suponer aproximadamente el 40% del Salario percibido. En consecuencia, la flexibilidad que permite la ley de ser trabajador socio con estabilidad en el empleo pero a tiempo parcial, es una ventaja

importante en la fase de puesta en marcha de la empresa, puesto que tanto el coste salarial como las cotizaciones serán proporcionalmente menores.

En la vertiente accionarial, es decir, como propietario de la empresa:

- Los accionistas que sean trabajadores socios deben poseer la mayoría del capital social o sea más del 50%, como mínimo.
- Un trabajador socio puede poseer una participación de hasta un 33'33% del capital social, como tope máximo.
- Existen dos tipos de acciones o participaciones según sus propietarios sean trabajadores o no:
 - **clase laboral** para los socios trabajadores y,
 - **clase general** para los no trabajadores. Las acciones de la Sociedad Anónima Laboral son nominativas, para garantizar el cumplimiento de las condiciones de la ley en relación con el porcentaje máximo de posesión de éstas en poder de una sola persona.

Otros aspectos a destacar son:

- Admite socios capitalistas sin que en su conjunto alcancen el 50% del capital social.
- Admite que las administraciones públicas, empresas públicas, organizaciones empresariales y entidades sin ánimo de lucro sean accionistas de la sociedad laboral, superando el límite general de participación en el capital social del 33'33% sin alcanzar el 50% del mismo.
- La ley configura un "derecho de preferente adquisición" en caso de la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones de la clase laboral que pretende:
 - El aumento de socios trabajadores en beneficio de los trabajadores no socios.
 - que no disminuya el número de trabajadores socios

- el orden de ejercicio del derecho de preferente adquisición de las acciones o participaciones es:
 1. trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido
 2. trabajadores socios (clase laboral)
 3. socios no trabajadores (clase general, socios "capitalistas")
 4. trabajadores sin contrato por tiempo indefinido
 5. la sociedad

II. Objeto

Las sociedades laborales tienen por objeto la creación de empleo estable y de calidad, combinando las ventajas que ofrece la combinación de trabajo, gestión y propiedad, con lo que ello implica de integración de la persona como trabajadora y participe en el capital social de la empresa, poniendo un límite máximo a esta participación en el capital, y ejerciendo sus derechos a través de las acciones o participaciones en dicho capital social. Nuestro modelo de empresa laboral se ha desarrollado con éxito por una combinación de factores que resumiendo son los siguientes:

- Un grave problema de falta de oportunidades de empleo
- Una estrategia de política de empleo. Combinando la acción desde el gobierno con entidades privadas no lucrativas promovidas por sindicatos o partidos políticos, comprometidas en esa estrategia a favor del empleo.
- La existencia de una base social de trabajadores en "estado de necesidad" por la perspectiva de desempleo inminente o motivados conscientemente para crear su propio empleo de forma autónoma y colectivamente.
- La actuación de las centrales sindicales como promotores de empresas laborales, orientando y dando asistencia técnica a los trabajadores

convertidos colectivamente en empresarios.

- Más recientemente habría que añadir como factor de incentivación de la creación de sociedades laborales, la falta de empleo estable.

Con posterioridad se ha desarrollado la estructura asociativa empresarial organizada en CONFESAL que ha cubierto las funciones que inicialmente cumplieron los sindicatos directamente o a través de entidades no lucrativas mencionadas, además de convertirse en la organización empresarial representativa de las sociedades laborales en España.

III. Origen

El nacimiento de las Sociedades Laborales se debe a un recurso extremo de los trabajadores expulsados de su puesto de trabajo en la empresa, consecuencia de la gravedad de la crisis económica que sacudió a España a partir del año 1978, tanto en intensidad como en duración. Estos se organizan colectivamente, aprovechando su experiencia de trabajo en común en la empresa que ha entrado en crisis, y deciden con los recursos personales y con los recursos públicos a los que pueden acceder en virtud de sus derechos laborales adquiridos, bien en forma de indemnizaciones por despido, desempleo cobrado en forma de pago único y otras ayudas financieras para el fomento del empleo, deciden emprender de nuevo la actividad empresarial pero bajo una forma jurídica nueva y con enormes dificultades para estabilizar las finanzas y la orientación de la empresa en un contexto de crisis económica general.

Observado su evolución en el tiempo, la SOCIEDAD LABORAL ha ido derivando hacia una empresa alternativa, con un sistema de gestión participado por los trabajadores, es decir, autogestionada, alejándose de su característica originaria asociada a la crisis empresarial.

El fundamento de la Sociedad Laboral difiere de las sociedades mercantiles, entre otros aspectos, en las motivaciones económicas laborales y psicológicas del accionista, así como, en el origen social y capacidad económica de dicho accionista. De estas motivaciones se pueden destacar las siguientes:

1. El accionista de la sociedad anónima laboral no busca, en principio, obtener rentabilidad "especulativa" ni en términos de tasa de interés como retribución del capital invertido.
2. Tampoco persigue como fin en sí mismo "ser propietario o dueño" de la empresa o de los medios de producción.
3. Su objetivo prioritario es asegurarse un puesto de trabajo estable y bien retribuido.

Esta motivación ha sido generalmente muy aceptada en periodo de crisis económica, y por lo tanto de desempleo, pero a medida que la situación económica mejora, se ha visto reforzada por la aspiración de poseer un negocio propio que le facilite una independencia frente al empleo asalariado, una estabilidad a largo plazo fomentando la ampliación del patrimonio de la empresa. Así pues, los nuevos accionistas se caracterizan cada vez más por ser trabajadores o empleados con un nivel de cualificación "medio-alto".

Estas circunstancias generan una nueva figura empresarial que como mínimo presenta otras características diferenciadas:

- Nos encontramos ante un empresario que preferentemente planificará sus estrategias de inversión dentro del horizonte temporal del largo plazo.
- No tiene una especial predilección por los negocios "rápidos" que implican realización inmediata de beneficios y por lo tanto "abrir y cerrar" empresas. En consecuencia tenderá a crear y ampliar el patrimonio empresarial común, frente a la alternativa de fuertes repartos de dividendos o beneficios.

- Es pues un empresario "muy inversor", con una fuerte inclinación hacia la capitalización de los beneficios, ya que primará la AUTOFINANCIACIÓN por encima de todo. Sus ingresos los obtiene principalmente de su condición de socio-trabajador.

Por lo tanto las rentas del capital derivadas del cobro de dividendos por sus acciones al final del ejercicio, son accesorias, y de esta manera va a ejercer una resistencia enorme ante la posibilidad de perder su fuente principal de ingresos, lo que le conducirá a efectuar sacrificios en la percepción de ingresos y asunción de riesgos por encima de lo normal.

- Naturalmente el socio trabajador de la SOCIEDAD LABORAL posee un patrimonio personal muy limitado, que no obstante, en un porcentaje mayoritario de los casos, lo pondrá en juego para asegurar el buen funcionamiento y la continuidad de la empresa.

La figura jurídica de la SOCIEDAD LABORAL, ha nacido en el seno de la crisis económica, ha sabido sobrevivir a sus efectos y se ha consolidado en la fase de recuperación económica. Su futuro está ligado, salvando algunas especificidades, a la superación de los males que aquejan a la pequeña y mediana empresa en general, que se resumen en el mantenimiento o no, de niveles suficientes de competitividad.

El desarrollo futuro de las sociedades laborales va cobrando fuerza con relación a la importancia que los gobiernos vienen otorgando a la lucha contra el desempleo, ya que tomando como base la experiencia positiva que han aportado al tejido productivo español en términos de creación de riqueza y empleo, pueden desempeñar un papel en el desarrollo de la iniciativa empresarial, en colectivos sociales que nunca se habían planteado crear una empresa, su propia empresa, para obtener un empleo estable.

IV. Cómo se constituyen

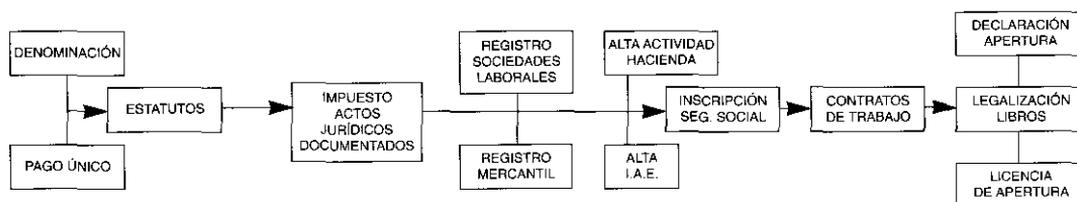


Figura 1

V. Qué ayudas existen para su puesta en marcha

Las ayudas dependen de la Comunidad Autónoma donde la sociedad tenga su sede social y desarrolle su actividad principal. A modo de resumen, se pueden establecer las siguientes clases de apoyos:

1. Capitalización del desempleo en su modalidad de pago único
2. subvenciones de las administraciones
 - 2.1. Rentas de Subsistencia
 - 2.2. Ayudas a la contratación e incorporación de socios
 - 2.3. Ayudas al proyecto de empresa
 - 2.3.1. Inversión
 - 2.3.2. Subvención de intereses
 - 2.3.3. Avales
3. capital riesgo
4. avales SGR
5. la participación de administraciones públicas en proyectos empresariales

VI. Realidad

A fecha 31 de Diciembre de 1998

Según los datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, a 31 de diciembre de 1998 existen en España 7.079 sociedades

laborales con 8.694 centros de trabajo, que emplean a 62.567 personas.

Las sociedades anónimas laborales son mayoría, ya que suponen casi el 70% del total que integran el 86% del empleo total. Las sociedades limitadas laborales han experimentado un crecimiento extraordinario puesto que, de no existir ninguna en 1996, al no estar contemplada por la Ley esta figura jurídica, pasan a representar en algo más de año y medio de existencia legal, más del 30% del conjunto de sociedades laborales y el empleo generado supone casi el 14% del total de este sector empresarial.

El aumento del empleo en las sociedades laborales en los últimos cuatro años ha crecido en un 23%, es decir cerca de 12.000 personas y en el año 1998 en un 12%. En el conjunto de la economía española el empleo ha crecido un 3'4% en 1998. Existen 16.300.000 personas activas laboralmente de las cuales están empleadas 13.342.000, de una población mayor de 16 años de 32.600.000 personas. El colectivo de asalariados se eleva a 10.312.000 personas. Las sociedades laborales pertenecen mayoritariamente al sector servicios, con un 53% del total de centros de trabajo, debido sobre todo al fuerte crecimiento en la constitución de empresas con forma de sociedad limitada laboral, en el año 1998. El sector industrial no obstante, engloba alrededor del 50% del empleo total con cerca de 31.000 trabajadores y el 32% de los centros de trabajo.

En conclusión, la nueva Ley de Sociedades Laborales ha demostrado haber sido acertada y muy oportuna en términos generales, al margen de que podría haber sido aún más avanzada de haber contemplado mejor aspectos relacionados con la seguridad social y con incentivos fiscales a las empresas que reinvierten beneficios y a los trabajadores socios que adquieren acciones de su propia empresa.

Este modelo de empresa autogestionario dotado de un armazón jurídico sencillo por su proximidad a las sociedades mercantiles, que cuenta con garantías que dan fuerza a los trabajadores como accionistas en cierto modo privilegiados, y que guarda cierta proximidad con la filosofía cooperativa, si bien con un planteamiento más moderno y flexible, se ha revelado, en la práctica, como una fórmula muy aceptada por los trabajadores para conformar un proyecto empresarial que les garantice estabilidad en el empleo, y un reparto justo del excedente generado a través de su trabajo y de su aportación de recursos financieros. Es pues una forma de hacer empresa con un presente lleno de dinamismo y un futuro esperanzador.