

---

# Un proyecto empresarial orientado a la creación de empleo: las Sociedades Laborales.

Francisca CASTILLA POLO  
Carmen RUIZ JIMÉNEZ

## 1. Origen, evolución y régimen jurídico

No hace falta remontarnos mucho tiempo atrás para encontrar los antecedentes de las sociedades laborales, que en sus orígenes aparecieron en la legislación española bajo una denominación distinta, la de sociedades anónimas laborales.

La Ley de 17 de julio de 1951 sobre Régimen Jurídico de las Sociedades Anónimas, en su artículo 151, contempla la posibilidad de que el Gobierno pudiera acordar, por decreto, la continuación de una sociedad sometida a un proceso de disolución, por el personal de la misma y mediante las debidas compensaciones a los accionistas, siendo esta la primera referencia legislativa sobre las sociedades laborales. Posteriormente la Ley 45/1960 de 21 de julio, sobre "Creación de Fondos Nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro", posibilitaba, mediante el "fondo de crédito para la difusión de la propiedad mobiliaria", la adquisición de acciones, obligaciones u otros títulos emitidos por la empresa en que el peticionario prestase sus servicios, completando esta norma la posibilidad que ofrecía la ley anteriormente comentada.

Así pues, existiendo la posibilidad de que trabajadores de una sociedad se convirtieran en accionistas de la misma, sin que este hecho afectara negativamente a su situación laboral y existiendo unos fondos crediticios que favorecían tal adquisición, no es de extrañar que empezaran a proliferar en

España algunas sociedades anónimas de las que eran accionistas sus propios trabajadores, constituyéndose así las llamadas sociedades anónimas laborales.

Como ya se ha comentado, el nacimiento de esta forma jurídica se produce dentro de la Ley de Sociedades Anónimas del año 1951, hecho que condiciona que en sus orígenes sólo se pudiese hablar de sociedades anónimas laborales, denominación distinta a la actualmente vigente.

La Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia, SALTUV, fue la primera sociedad de este tipo creada en nuestro país. Se acercaba el final de su concesión y ante la posibilidad de su cierre, lógicamente no deseado por parte de sus trabajadores, se hizo uso de esta nueva forma jurídica. De ahí, que se adjudicara la concesión futura a una nueva entidad dirigida y gestionada por los propios empleados, que aceptaron unánimemente tal decisión. En esos momentos el fenómeno caló bastante hondo en la sociedad existente, de forma que la experiencia valenciana sirvió de modelo a otras ciudades españolas.

Otro de los fondos que recoge la Ley 45/1960 de 21 de julio, es el Fondo Nacional de Protección al Trabajo, contemplado en la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1971 y en la que ya se establece un plan específico de inversiones para sufragar la adquisición de acciones por parte de los trabajadores de la empresa. Es especialmente interesante el contenido de esta orden ya que en el mismo nos

encontramos con toda una serie de artículos dedicados a las denominadas "Empresas de Régimen Asociativo Laboral", sobre todo referidos a la obligación de hacer constar en los estatutos de la entidad asociativa una serie de requisitos para poder optar a la concesión de préstamos, que con cargo a este fondo se habían constituido, por parte de los trabajadores. Las cuestiones que con arreglo a esta orden deben figurar en los estatutos son en primer lugar, que todos los trabajadores tienen derecho a acceder a la sociedad titular de la empresa, en segundo lugar, que no puede ser miembro de la misma quien no sea trabajador en ella; y por último que ninguno de los trabajadores podrá ostentar la mayoría del capital social.

La Constitución de 1978 viene a refrendar las actuaciones que ya con anteriores legislaciones se habían iniciado. Así en su artículo 129.2, aparece la obligación expresa de los Poderes Públicos de poner los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

A medida que va tomando fuerza esta nueva forma empresarial, ya que estas sociedades se encontraban ampliamente establecidas en nuestro país, se hace necesario proceder a su regulación. A tal objetivo obedece la aparición de gran número de órdenes ministeriales en las que se fijan los requisitos necesarios para obtener préstamos y subvenciones con cargo al "Fondo Nacional de Protección al Trabajo". Parece evidente que la obtención de estos beneficios financieros viene a impulsar la creación de sociedades anónimas laborales. En este sentido merece especial atención la Orden de 21 de febrero de 1986, que es semejante a lo que posteriormente habría de disponer la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 25 de abril de 1986.

Es en este momento cuando la sociedad anónima laboral, que todavía no había sido objeto de regulación específica, comienza a tomar fuerza. Denominadas como sociedades "laborales o de patrimonio colectivo", se las concibe como "aquellas en las que los trabajadores participan en el capital social junto con inversores capitalistas, pero conservando el control y organizando un régimen mínimo de solidaridad en el seno colectivo laboral, constituyéndose al margen de la forma tradicional cooperativa de trabajo asociado u obrera de producción" (Vicent Chuliá, 1981).

Pocos años después y tras tener en cuenta el papel

que empezaban a alcanzar esta nueva forma de sociedad, se promulga la Ley 15/1986 de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, compuesta de dos títulos, el primero dedicado al régimen societario y el segundo al régimen tributario.

Ya desde el momento de su publicación, el título dedicado al régimen societario fue ampliamente cuestionado. Las razones argumentadas contra el mismo se centraban en la elección de la sociedad anónima como base de esta nueva forma jurídica, la cual obviamente no atendía al fenómeno cooperativista ampliamente puesto de manifiesto en este tipo de sociedades. Por tanto, desde la aparición de esta ley se plantea la necesidad de desligar las sociedades laborales en cuanto a su regulación, de las sociedades anónimas o capitalistas.

No obstante, dicha ley también ofreció aspectos positivos. En primer lugar, dio respuesta a un nuevo contexto socio-económico caracterizado por las dificultades del sector industrial, que ocasionaba el cierre de numerosas empresas, con la consiguiente pérdida de empleo. En segundo lugar posibilitó la creación de sociedades anónimas laborales no condicionadas a un proceso de liquidación, es decir, que fuera posible crear inicialmente una sociedad anónima laboral.

Otras disposiciones normativas que han afectado a este tipo de sociedades son el Real Decreto 2229/1986 de 24 de octubre, y el Real Decreto 2696/1986 de 19 de diciembre. El primero de ellos, establece el funcionamiento y competencias del Registro Administrativo de Sociedades Anónimas Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El segundo regula la solicitud, tramitación y resolución, prórroga y pérdida de los beneficios fiscales de este régimen tributario establecido en los artículos 20 y 21 de la Ley 15/1986.

La Ley 19/1989 de 25 de julio, de Sociedades Anónimas, no dejó indiferentes a las sociedades anónimas laborales que se vieron afectadas en cuanto a su naturaleza mercantil. Uno de los aspectos más destacables, es la elevación de la cifra de capital social necesario para la constitución de sociedades anónimas, y como no, sociedades anónimas laborales, a 10 millones de pesetas.

De una forma directa, la ley 2/1995 de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, también afectó a las sociedades laborales, ya que fue su

desacuerdo con la situación actual en la que todas las sociedades laborales debían ser necesariamente anónimas, el motivo por el cual emplazó al Gobierno de la Nación para que, en el término de 3 meses, remitiera a las Cortes Generales un proyecto de ley de sociedades laborales, en el que se actualizara el régimen jurídico de la sociedad anónima laboral y se regulase la sociedad de responsabilidad limitada laboral. Del mismo modo que estaban reguladas las sociedades anónimas laborales, también debían estarlo las sociedades de responsabilidad limitada laborales.

Tras muchos altibajos legislativos, se promulga la Ley 4/1997 de 24 de marzo, de Sociedades Laborales. Lo primero que ya se advierte es la aparición de su actual denominación, pasando de "sociedad anónima laboral" a "sociedad laboral". Este hecho viene a manifestar que la premisa necesaria para que se pueda hablar de "Sociedad Laboral" es que ésta adopte la forma mercantil de sociedad anónima o de sociedad de responsabilidad limitada. Esta condición está suficientemente justificada por el tipo de sociedad que estudiamos, ya que no hablamos de un tipo social autónomo, sino una sociedad que tendrá su base de actuación en otra, ya sea anónima o de responsabilidad limitada. Por este motivo a la sociedad laboral se le puede atribuir una naturaleza mixta mercantil-laboral, que en definitiva le proporciona un trato fiscal más favorable y un régimen jurídico específico en ciertos aspectos.

Llegados a este punto y vista la estructura de base que permite la aparición de una sociedad tan característica, es interesante que analicemos aquellos requisitos que permiten que una sociedad adopte la denominación de laboral. En este sentido, en la Ley 4/1997 de 24 de marzo, se recogen como condiciones las que a continuación se exponen.

El concepto de sociedad laboral está íntimamente unido a una limitación capitalista, esto no es otra cosa que la exigencia de que los trabajadores deben ser propietarios de la mayoría del capital social, y no necesariamente del 51% que proclamaba la anterior legislación. Igualmente éstos deben prestar

sus servicios retribuidos en forma personal y directa y por tiempo indefinido (Ley 4/1997, art. 1.1).

En segundo término figura la exigencia de que ninguno de los socios podrá poseer más de la tercera parte del capital social, a diferencia del 25% exigido anteriormente. No obstante, por excepción, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, las sociedades públicas participada por cualquiera de tales instituciones y asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro, podrán superar dicho límite sin alcanzar el 50%<sup>1</sup>. También se establecen limitaciones en cuanto al número de trabajadores no socios, si bien no se exige un número determinado, si que se implanta el criterio de un número máximo de horas al año trabajadas por aquellos, en concreto un 15% que se puede ampliar hasta un 25% para las sociedades con menos de 25 trabajadores (Ley 4/1997, art. 5.3).

Estos tres requisitos tienen un elemento en común: la posibilidad de que un trabajador sea a la vez socio. Asimismo no sólo se exige que la mayoría del capital esté en manos de trabajadores, sino que además se requiere que estos socios-trabajadores lo sean por tiempo indefinido, que la mayoría de los trabajadores indefinidos de la empresa sean socios y que el capital se halle repartido de forma que no exista un socio mayoritario.

A raíz de esta caracterización, la idea que subyace es básicamente la de constituir una sociedad en que la inmensa mayoría o la totalidad de los trabajadores por tiempo indefinido sean socios y en la que no existan socios mayoritarios con objeto de que el capital se reparta de forma más o menos igualitaria.

El requisito de que la mayoría del capital social esté en manos de trabajadores indefinidos se cumple de forma sobrada en todas las sociedades laborales<sup>2</sup>.

Para explicar este hecho nos remitimos a la clasificación regulada de las acciones o participaciones características de este tipo de sociedades.

Las acciones o participaciones deben ser de dos

1. La Ley 15/1986 fija dicho porcentaje en el 49%.

2. E.VALPUESTA, I.BARBERENA, "...siendo muy común que el capital en manos de los trabajadores exceda con mucho el 51%, situándose en un nivel medio del 82%".

tipos: clase laboral y clase general<sup>3</sup>. Los titulares de las acciones de clase laboral serán aquellos trabajadores que presten su trabajo de forma personal, directa y que igualmente tengan un contrato indefinido. El resto de trabajadores que no cumplan estos requisitos, podrán ser socios titulares de acciones de clase general. Por otro lado, los trabajadores que pueden ser titulares de acciones o participaciones laborales también podrán serlo de acciones o participaciones de la clase general.

Teniendo en cuenta lo anterior y las dificultades que en la práctica se presentan, es más coherente interpretar que la mayoría del capital debe estar representado por acciones de la clase laboral y no, simplemente que la mayoría del capital sea propiedad de trabajadores.

Respecto a la limitación en la forma de prestar el servicio, que debe ser personal y directa, viene a cerrar la puerta a otras formas contractuales como es la subcontratación o la interposición de una persona jurídica tipo fundación o asociación.

La necesidad de que el trabajador titular de acciones laborales tenga una relación laboral de carácter indefinido es igualmente razonable puesto que es esta la forma de asegurar que entre el trabajador y la sociedad exista una vinculación estable y duradera y esto asegura una cohesión real con el interés de la misma. Si tomamos el caso contrario, es posible que un trabajador temporal abandone en poco tiempo la empresa y deje de ser trabajador de la misma. En este caso, el permitirle ser socio, cuando aún no es trabajador indefinido supone admitir a un socio posiblemente temporal, con los consiguientes problemas de qué hacer en el caso de que deje de ser trabajador, pues entonces tampoco podría continuar siendo socio (o al menos socio-trabajador).

Sin embargo la existencia de trabajadores eventuales o temporales en este tipo de sociedades según los datos disponibles hasta el año 1997 es bastante

significativa, situándose cerca del 75% del total de los trabajadores de la empresa. No está claro que esta alta proporción de trabajadores temporales se deba a no querer superar el límite que establece la Ley 4/1997. Lo que sí parece evidente es que el artículo 1.2 de la citada ley, puede dar lugar a un efecto indeseado, que es el de fomentar en este tipo de sociedades la contratación temporal. En una época en la que, precisamente, se promueve la creación de empleo fijo, resulta quizás algo contradictorio mantener una norma de este tipo.

Respecto a la jornada laboral, la ley anterior, exigía además del carácter indefinido de la relación laboral, que ésta fuera "en jornada completa". La legislación actual elimina la exigencia de que el socio trabajador tenga una jornada a tiempo completo. Este cambio está suficientemente justificado con la actual tendencia que, desde todos los ámbitos, potencia la contratación a tiempo parcial, que deja de ser una forma discriminada de contratación para convertirse en un instrumento de reactivación del mercado de trabajo<sup>4</sup>.

En cambio, la exigencia de que los trabajadores fueran a tiempo completo era más lógica cuando las sociedades laborales se constituían como una vía para salir de la crisis. En esta circunstancia, era lógico que los trabajadores que continuaran la actividad fueran pocos y a tiempo completo. Actualmente estas sociedades están identificadas con un modelo normal de organización, no provienen de una situación de crisis, y por tanto no está justificado excluir a los trabajadores a tiempo parcial de la posibilidad de ser socios-trabajadores. Al fin y al cabo, estas personas si tienen contrato indefinido, se hallan plenamente vinculadas a la empresa, de forma estable y duradera, y se cumple por lo tanto la razón fundamental que justifica el especial tratamiento de este tipo de sociedades: la cohesión de los trabajadores con la sociedad titular de la empresa.

Pero no basta con que la mayoría del capital sea

3. Art. 6 (Ley 4/1997). En realidad, no "deben ser" siempre de dos clases. En el caso de que sólo existan socios trabajadores, esto es, que todos los socios sean trabajadores por tiempo indefinido y de forma personal y directa, podrán existir sólo acciones o participaciones de la clase laboral.

4. Tradicionalmente el mercado de trabajo español se ha caracterizado por la escasa relevancia del trabajo a tiempo parcial, en contraposición a lo que ocurre en otros países europeos. Ciertamente hasta hace bien poco esto ha supuesto un freno a la creación de determinados tipos de empleo. En la actualidad, y para el total de sectores, el 92 por 100 de los empleados tienen una jornada a tiempo completo, mientras que solamente el 8 por 100 de los ocupados los son a tiempo parcial.

propio de trabajadores a tiempo indefinido; es preciso, además que la mayoría de los trabajadores indefinidos sean socio. Sólo entonces existirá esa cohesión real entre empresa (comunidad de trabajo) y sociedad (empresario titular jurídico responsable frente a terceros de esa actividad) que justifica el tratamiento diferenciado de estas sociedades.

Anteriormente esta cohesión se medía “por cabezas” exigiéndose que el número de trabajadores indefinidos que no fueran socios no superara el 15 por 100 del total de socios trabajadores. Actualmente se establece un criterio que resulta más aceptable y más coherente con el fin buscado: cuando una empresa tenga veinticinco socios trabajadores o más, el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no podrá ser superior al 15 por 100 del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores.

La esencia de este criterio sigue siendo la misma: que la mayoría de los trabajadores indefinidos sean socios. El modo de cuantificarlo es ahora mejor: las horas-año trabajadas por unos (los trabajadores no socios) frente a las trabajadas por los otros (los socios trabajadores).

En definitiva para realizar el cómputo de la proporción se tendrán en cuenta las horas trabajadas por los trabajadores indefinidos que no sean socios de ningún tipo, frente a las trabajadas por los trabajadores indefinidos que sean titulares de cualquier número y clase de acción.

En el caso de superar los límites de 15 por 100, la sociedad debe comunicar la superación de los límites al Registro administrativo en el plazo de tres meses a partir de tal exceso. La Dirección General de Fomento de la Economía Social o el órgano competente de la Comunidad Autónoma concederá la autorización de dicha supresión de límite previo examen y aprobación de un informe sobre las causas que han llevado a la empresa a la misma, debiendo acompañarse el plan de reducción de horas. En un plazo máximo de tres años la sociedad debe alcanzar los límites legales, reduciendo como mínimo, cada año, una tercera parte del exceso (Ley 4/1997, art. 1.2).

Respecto a la no existencia de socios con mayoría absoluta, la razón parece obvia: evitar en la medida de lo posible que un socio “domine” al resto. De cualquier forma lo común es que la participación

de los trabajadores en el capital sea igualitaria, como veremos posteriormente.

La salvedad de que en el texto legal objeto de estudio se mencione a las entidades públicas o sin ánimo de lucro, encuentra su justificación en el intento de conseguir inyecciones de capital público que puedan mantener a la sociedad. A pesar de este intento, la participación pública en este tipo de sociedades suele ser muy pequeña.

Este tipo de “ayuda” tenía sentido en otros tiempos en que la sociedad laboral era, como hemos citado anteriormente, una salida a la crisis y el poder público a veces participaba en la sociedad para ayudar a su “levantamiento”, sin embargo hoy en día tal necesidad no es tan común.

El texto legal también recoge en su art. 5 cuáles son las consecuencias de sobrepasar esos límites de participación establecidos. La sociedad deberá acomodarse a lo regulado en el plazo de un año a contar desde el incumplimiento, perdiendo en caso contrario su calificación como laboral.

Estos límites de participación, implican que el número mínimo de socios de una sociedad laboral es de tres (dos laborales y una entidad pública o sin ánimo de lucro; o tres laborales). Lo que resulta claro es que no cabe una sociedad laboral unipersonal, al menos de forma estable. Ésta es una de las muchas excepciones de la sociedad laboral al régimen normal de las sociedades anónima y de responsabilidad limitada. En éstas cabe la unipersonalidad, tanto originaria como sobrevenida. En cambio la laboral nunca puede ser unipersonal de forma originaria.

Respecto a la unipersonalidad sobrevenida, lo único posible es que en un momento dado un socio trabajador adquiera el resto de participaciones o acciones, en cuyo caso en el plazo de un año desde que se incumplan los límites de 33 por 100 de la participación deberá restaurarse la situación lógica de esa participación mínima.

Para terminar la trayectoria jurídica de este tipo de sociedades, es necesario mencionar el Real Decreto 2114/1998 de 2 de octubre, sobre el Registro Administrativo de las Sociedades Laborales, previsto en la disposición adicional segunda de la Ley 4/1997. Básicamente regula el funcionamiento, competencia y coordinación de este registro.

Debido a que las sociedades laborales son sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, resulta evidente que la legislación que regule específicamente a estas dos formas mercantiles ha de tenerse en cuenta como legislación supletoria o subsidiaria respecto de la Ley 4/1997. Por esto mismo es importante atender al Reglamento del Registro Mercantil; más aún, cuando es requisito imprescindible para la constitución de una sociedad. Por todo ello, la legislación de estas sociedades variará según su naturaleza mercantil, completándose en cada caso concreto con la legislación correspondiente.

## 2. El factor humano en las Sociedades Laborales

Teóricamente los recursos humanos de toda sociedad laboral se identifican con la siguiente tipología de socios:

### 1. Socios trabajadores

Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios retribuidos de forma directa y personal, con una relación laboral por tiempo indefinido, siendo los propietarios de las acciones laborales.

### 2. Socios no trabajadores

También podemos identificarlos como socios generales que serán los socios titulares de acciones de la clase general y que no trabajan en la empresa.

### 3. Trabajadores asalariados

La Sociedad Laboral puede tener trabajadores asalariados, contratados por tiempo indefinido, que no tengan suscritas y desembolsadas acciones de la sociedad.

### 4. Trabajadores socios generales

Serán todos aquellos trabajadores de la sociedad titulares de acciones de la clase general.

Según esta clasificación y a raíz de las conclusiones expuestas en el Libro Blanco de la Economía Social, podemos afirmar que la sociedad laboral es una empresa de trabajadores autogestionada por ellos mismos. Los datos que hemos recogido anteriormente respecto al capital social así lo ponen de manifiesto.

Como en cualquier tipo de sociedad, éstas se orientan en su actuación por lo establecido en sus estatutos sociales, donde queda recogido, además de las normas básicas de funcionamiento, su actividad, la distribución del capital social, y los derechos y obligaciones de los socios.

En este sentido es conveniente señalar los dos cauces de participación de los socios en la sociedad:

#### a) Junta General de Accionistas:

Es el órgano supremo de la sociedad, pudiéndose hablar de:

- Junta General Ordinaria, que se celebra dentro de los seis primeros meses del cierre de cada ejercicio para censurar la gestión; aprobar cuentas y resolver sobre la aplicación del resultado.
- Junta General Extraordinaria, que se reunirá a petición del Consejo de Administración o cuando lo solicite un número de socios que represente al menos el 5% del capital social.
- Junta General Universal, en la que se reúnen la totalidad de los socios que deciden constituirse en Junta.

#### b) Órgano de Administración

Es el encargado de la gestión de la sociedad y elegido por la Junta General de accionistas.

Una vez conocidos los recursos humanos que sustentan a este tipo de sociedades y vistos igualmente los canales a través de los cuales manifiestan sus opiniones y gestionan su funcionamiento, nos centraremos en la función de recursos humanos.

Nos encontramos con un tipo de sociedad que aunque aparentemente parezca autogestionada, el trabajador sigue teniendo como punto de referencia un modelo de empresa donde la jerarquía vertical sigue desempeñando un papel clave en el control organizativo.

La estructura organizacional de cualquier tipo de sociedad, influye de manera decisiva en las políticas y prácticas de sus recursos humanos. El caso que nos ocupa, es un tipo sociedad autogestionada y aunque así lo vean los trabajadores, no existe una jerarquía tan verticalizada como en otros tipos de

sociedades. En este sentido el hecho de estudiar la función de recursos humanos en las sociedades laborales se encuentra justificado en la caracterización de sus recursos humanos manifestada en los trabajadores no socios.

Tenemos que decir que la creación de empleo a la que nos referimos más adelante no se manifiesta en estas sociedades por la contratación de más trabajadores sino por la parte de autoempleo que conlleva.

Nos encontramos ante sociedades de reducido tamaño, donde el número medio de socios-trabajadores, en cierta medida propiciado por la nueva legislación, oscila entre 3 y 6 socios-trabajadores y donde generalmente la función de personal va a recaer en la figura del director, presidente o administrador de la misma.

Remontarnos a los procesos de descripción de funciones y planificación de puestos de trabajo no tiene sentido en este tipo de sociedades puesto que no podríamos concluir ningún dato ya que depende en gran medida del objeto social, del sector en el que actúe y sobre todo de la formación de la persona encargada de la contratación del trabajador. Sin embargo cuando es necesario un trabajador, el proceso que se sigue es similar, aunque con particularidades, al de cualquier empresa.

En el proceso de reclutamiento por regla general se acude a fuentes internas, en la mayoría de los casos, a conocidos, amigos, o familiares. La selección, salvo en contadas ocasiones donde se busca trabajadores con determinada formación y cualificación, no tiene lugar.

Dependiendo de la actividad de la sociedad, a veces es necesario realizar algún tipo de prueba y una entrevista personal, buscando en última instancia la adecuación del candidato al puesto. La incorporación es inmediata y la duración del contrato es otra variable que dependen de las citadas anteriormente.

Como en cualquier tipo de organización, el desarrollo del personal medido en términos de formación, calidad laboral y comunicación interna, es un aspecto altamente cuidado.

Los recursos humanos exigen cada vez mayores

niveles de participación e influencia en la toma de decisiones, apoyándose para ello en sus derechos como propietarios, así como también una mayor transparencia informativa. Igualmente prefieren, como instancia de control y participación, la asamblea.

Visto el potencial humano con el que cuentan las sociedades actuales, no centramos en la función de creación de empleo tan extensamente atribuida a esta forma empresarial.

La Ley de Sociedades Laborales recoge en su exposición de motivos que "la finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez la participación de los trabajadores en la empresa, es una preocupación constante de la sociedad a la que no es ajena el legislador". Es decir, que la finalidad fundamental es "conseguir nuevos métodos de creación de empleo" y secundariamente, fomentar a la vez la participación de los trabajadores en la empresa.

La sociedad laboral se muestra así como una figura importante en la política actual de creación de empleo, recogiendo de forma expresa, como hemos citado, en nuestra Constitución<sup>5</sup>.

Nos parece claro que estos principios constitucionales y esa finalidad de la Ley de Sociedades Laborales se cumplen tanto mediante la creación de grandes empresas que contraten a los socios como trabajadores dependientes, como mediante la creación de formas jurídicas que supongan una cobertura adecuada al denominado "autoempleo".

En la sociedad laboral, los trabajadores crean su propia sociedad, que les contrata a ellos, y en esa medida hablamos de "autoempleo", pero existe una ajenidad, formal y material, entre la sociedad y ellos, entre la voluntad social y la individual de cada uno de ellos. Distinto es que esa ajenidad y dependencia no sea tan acusada como en la empresa en la que los trabajadores no participan en la toma de decisiones, pero ciertamente existe.

En la actual normativa no sólo se admite como normal que existan poco socios que sean a la vez trabajadores y autogestionen la empresa, sino que además lo incentiva. Por un lado nos encontramos

5. Art. 129.2 de la Constitución Española.

con el número mínimo de socios que se ha reducido a 3, de los cuales dos al menos han de ser trabajadores y por otro está la cifra de capital social mínimo de 500.000 ptas., fácilmente asequible. Aspectos que ponen de manifiesto la voluntad de permitir la creación de sociedades muy pequeñas, incluso con sólo tres socios y con unos capitales reducidos para la realización de cualquier actividad, lo que pone claramente de manifiesto la voluntad implícita de fomentar el autoempleo.

No es preciso destacar de nuevo que la sociedad laboral buscó en principio la continuidad de empresas en crisis, que eran retomadas por los propios trabajadores y cumplen ahora una función fundamental de creación de empleo y de acceso de los desempleados al mercado de trabajo a través de una empresa autogestionada. Todo esto evidencia que bajo ellas cabe incluir tanto a grandes empresas participadas mayoritariamente por sus trabajadores cuanto, y sobre todo, a pequeñas empresas creadas por personas en desempleo que buscan así una salida a su situación de desempleo.

### 3. El papel de la sociedad laboral en la creación de empleo

El estudio de este tipo de sociedades no quedaría completo si nos limitásemos tan solo a definir las de un modo teórico sin preocuparnos de las consecuencias que desde un punto de vista práctico supone el adoptar la forma jurídica analizada. Por todo ello, el paso siguiente no es otro sino buscar conexiones entre las características habituales de las sociedades laborales, y la forma en la que están inmersas.

De todos los factores relacionados con la implantación de esta forma jurídica, sin duda, el más importante consiste en analizar si las mencionadas sociedades han posibilitado la creación de empleo, fin último para el que fueron concebidas, y meta que en los últimos tiempos se ha convertido más bien en una misión social<sup>6</sup>. Para abordar tal cuestión se hace necesario investigar por separado dos factores, el primero de ellos está relacionado con la creación de estas sociedades, y el segundo, con el número de trabajadores que en ellas se encuentran ocupados.

Cuadro 1: **SOCIEDADES LABORALES REGISTRADAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA. EVOLUCIÓN 1990-1998.**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Andalucía	47	47	73	107	125	97	82	90	617
Aragón	27	25	45	39	43	32	18	56	196
Asturias	11	21	26	25	56	28	29	54	122
Baleares	7	3	7	19	21	14	14	23	39
Canarias	7	10	19	19	20	19	25	74	236
Cantabria	1	9	7	12	12	12	11	16	23
Castilla la Mancha	64	63	79	85	98	57	60	117	296
Castilla-León	23	30	36	53	57	41	38	78	248
Cataluña	68	67	91	155	140	96	52	137	484
Comunidad Valenciana	40	79	105	117	146	84	54	119	380
Extremadura	45	37	46	28	45	34	23	57	51
Galicia	24	14	19	40	31	29	29	54	157
Madrid	92	64	101	157	223	138	139	224	579
Murcia	33	17	27	20	23	18	15	38	262
Navarra	16	26	27	41	66	31	27	50	77
País Vasco	61	73	103	151	197	152	83	119	193
La Rioja	3	1	8	9	13	6	6	6	17
Ceuta y Melilla	3	-	1	-	2	-	1	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>572</b>	<b>586</b>	<b>820</b>	<b>1.077</b>	<b>1.318</b>	<b>888</b>	<b>706</b>	<b>1.315</b>	<b>3.979</b>

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Empleo. Dirección General de Fomento de la Economía Social.

6. En la Orden de 30 de julio de 1997, queda recogida la voluntad social de fomentar este tipo de sociedades, estableciendo la regulación de toda una serie de programas que tienen como fin la promoción de la economía social.

Se observa que existe una tendencia creciente del número de sociedades laborales registradas en España, aunque no está claramente definida, puesto que durante el transcurso del año 1994 al 1995, e inclusive en el año 1996, se produce una disminución del número de éstas con respecto al año anterior. De igual modo, en los años 1997 y 1998, se triplica el número de sociedades registradas. No obstante, merece la pena destacar la diferencia que se puede apreciar entre sociedades laborales activas, es decir en funcionamiento, y sociedades laborales registradas, que pueden estar activas o no. En este caso debemos tener presente que siempre el número de las sociedades activas será como máximo el de las registradas.

En lo que respecta a Andalucía, el aumento de sociedades laborales registradas es si cabe más importante aún. Tal y como se puede observar en los datos, se ha producido un aumento dentro del período estudiado de casi 7.61 puntos respecto a los datos del año base. Sin embargo, este crecimiento no ha estado repartido de forma igualitaria sino que incluso han coexistido dentro del período considerado, al igual que ocurría a nivel nacional, un subperíodo de crecimiento (1990-1994) con uno de decrecimiento (1995-1996). En este sentido es importante señalar el

hecho de que durante el transcurso de los años 1997 y 1998, se ha producido un incremento en términos absolutos de 527 sociedades laborales registradas, cantidad que consigue situar casi a la cabeza, en tercer lugar detrás de Madrid y Cataluña, a nuestra Comunidad Autónoma en cuanto a número de registros de este tipo de sociedades. Una explicación al considerable aumento que en términos generales se produce al atravesar los dos últimos años del período considerado, es la Ley 4/1997 de 24 de Marzo, dónde como ya se ha puesto de manifiesto por un lado desaparece la obligación de que las sociedades laborales fueran todas de tipo anónimo y por otro la reducción del número de socios, que también es una variable que intervendrá en la segunda parte del análisis.

Ahora centramos la atención en la revisión del número de socios con el que cuentan estas sociedades. Lo ideal sería encontrarlos con la prueba de que además del dato ya comentado, éste se relaciona directamente con un número elevado de socios en estas sociedades. Si fuese éste el caso, podríamos afirmar que las sociedades laborales tienen una importante representatividad sobre el empleo total, y por tanto podríamos concluir que constituyen un instrumento adecuado para la promoción y creación de empleo.

**Cuadro 2: SOCIOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES REGISTRADAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA. EVOLUCIÓN 1990-1998.**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Andalucía	303	339	480	852	909	1.139	665	583	2.681
Aragón	188	219	241	283	227	199	120	236	717
Asturias	63	117	141	123	311	143	142	204	431
Baleares	41	46	33	137	94	61	59	86	128
Canarias	32	98	103	106	86	93	121	330	809
Cantabria	4	53	62	57	107	81	63	82	98
Castilla la Mancha	318	337	366	413	477	301	408	523	1.109
Castilla-León	119	169	356	266	327	236	182	312	900
Cataluña	794	746	745	1.446	939	671	427	588	1.778
Comunidad Valenciana	267	780	832	728	1.084	442	281	495	1.412
Extremadura	228	216	227	138	204	177	115	258	187
Galicia	124	201	117	224	257	176	143	248	566
Madrid	526	348	699	867	1.263	698	680	906	2.177
Murcia	166	108	173	134	136	80	83	161	966
Navarra	76	145	183	230	392	148	157	230	294
País Vasco	1.051	1.106	970	1.445	1.542	1.257	551	763	987
La Rioja	14	4	40	44	75	37	43	43	64
Ceuta y Melilla	21	-	4	-	9	-	20	23	9
<b>TOTAL</b>	<b>4.335</b>	<b>5.132</b>	<b>5.772</b>	<b>7.493</b>	<b>8.439</b>	<b>5.939</b>	<b>4.260</b>	<b>6.071</b>	<b>15.313</b>

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Empleo. Dirección General de Fomento de la Economía Social.

De la observación de estas cifras, cabe hablar de una tendencia creciente en cuanto al número de socios con que cuentan las sociedades laborales registradas, es decir lógicamente y como esperábamos, existe una relación directa entre sociedades y socios, de tal forma que la variable número de socios experimenta básicamente la misma evolución que su precedente. No obstante, se ha de señalar que si bien sigue a grandes rasgos la misma evolución, cuando establecemos la comparación en términos relativos vemos como el aumento experimentado en términos del número de socios durante el período considerado, no es tan alto como el comentado para las sociedades registradas.

Por todo esto, podemos afirmar que el aumento producido en el número de sociedades laborales registradas no se ha traducido en igual forma al número de socios que éstas utilizan.

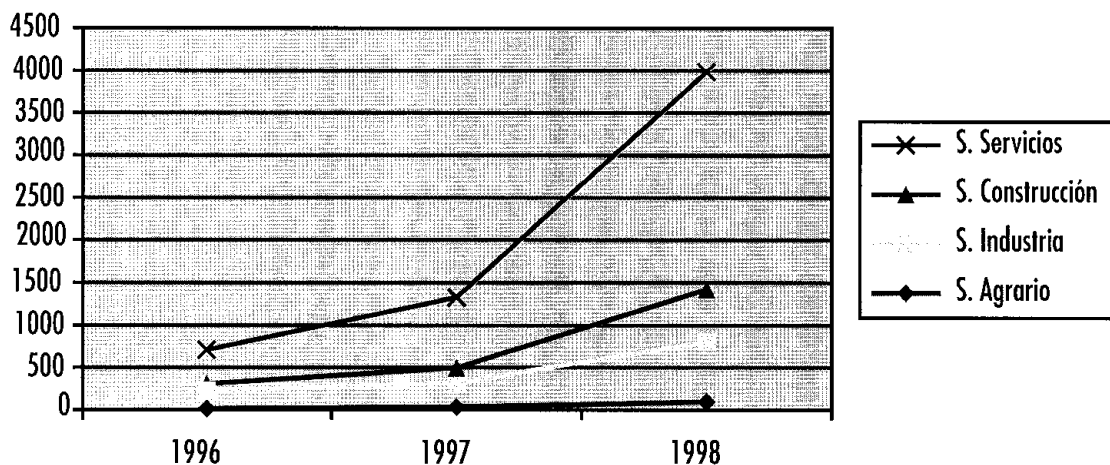
Una posible explicación a esta cuestión puede ser la actividad de las nuevas empresas registradas. Lejos quedaron las sociedades anónimas laborales procedentes de sectores en reconversión que contaban con un elevado número de trabajadores, ahora tal y como se puede observar en el siguiente cuadro se abre paso a otras actividades, las cuales necesitan menos personal que el que requiere en sí una sociedad industrial.

**Cuadro 3: SOCIEDADES LABORALES REGISTRADAS Y SOCIOS DE LAS MISMAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD. EVOLUCIÓN 1996-1998.**

	1996		1997		1998	
	Sociedades	Socios	Sociedades	Socios	Sociedades	Socios
S. Agrario	13	64	32	83	95	344
S. Industria	217	1.693	294	1.713	710	3.564
S. Construcción	80	398	173	707	610	2.195
S. Servicios	396	2.105	826	3.568	2.564	9.210
<b>TOTAL</b>	<b>706</b>	<b>4.260</b>	<b>1.315</b>	<b>6.071</b>	<b>3.979</b>	<b>15.313</b>

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Empleo. Dirección General de Fomento de la Economía Social.

**Gráfico 1. EVOLUCIÓN SECTORIAL DE SOCIEDADES LABORALES DURANTE EL PERÍODO 1995-1998**



Como ya anticipábamos, el sector industrial experimenta el menor aumento en términos relativos. El orden según crecimiento experimentado dentro del período 1996-1998 en función del número de sociedades laborales es el siguiente:

1. Construcción.
2. Agricultura.
3. Servicios.
4. Industria.

Este orden también coincide cuando la variable es el número de socios. Sin embargo, llama la atención el hecho de que el aumento en términos de socios está dos puntos por debajo de la cantidad a comienzo del período para todos los sectores, excepto para el sector industrial, donde la diferencia es menor.

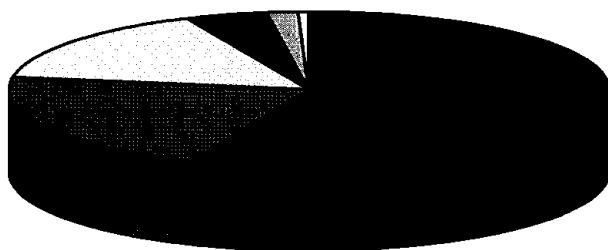
Otro factor a considerar es el relativo a la dimensión de las sociedades laborales, para lo cual utilizaremos el siguiente cuadro:

**Cuadro 4: CLASIFICACIÓN DE LAS SOCIEDADES LABORALES EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE SOCIOS. PERÍODO 1996-1998**

	Sociedades	Trabajadores
De 0 a 5 trabajadores	10.135	27.623
De 6 a 10 trabajadores	3.818	29.040
De 11 a 25 trabajadores	2.856	45.023
De 26 a 50 trabajadores	797	27.667
De 51 a 100 trabajadores	284	19.691
De 101 a 250 trabajadores	94	14.856
Más de 250 trabajadores	17	7.307
<b>TOTAL</b>	<b>18.001</b>	<b>171.207</b>

DATOS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Empleo. Dirección General de Fomento de la Economía Social.

**Gráfico 2. CLASIFICACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES EN FUNCIÓN DE SU TAMAÑO**



■	De 0 a 5 trabajadores
▒	De 6 a 10 trabajadores
□	De 11 a 25 trabajadores
□	De 26 a 50 trabajadores
▒	De 51 a 100 trabajadores
□	De 101 a 250 trabajadores
■	Más de 250 trabajadores

Como se pone de manifiesto el porcentaje más alto de Sociedades Laborales cuentan con menos de 5 empleados, siendo esto una constante que se repite e incluso se refuerza a lo largo del período considerado.

## Anexo: el caso de Aceitunera Jiennense S.L.

Aceitunera Jiennense es una sociedad laboral situa-

da en la provincia y ciudad de Jaén que tiene por objeto el aderezo y envasado de aceitunas, así como su posterior distribución y venta. Se constituye en el año 1995, siendo 4 los socios fundadores, los cuales ostentan el 25% respectivamente del capital social. Tal y como afirman Monzón y Morales<sup>7</sup>, el capital social de este tipo de sociedades está repartido de forma igualitaria entre los socios fundadores.

En cuanto a su dimensión, podemos comprobar que los datos que previamente hemos obtenido se con-

7. Dentro del Informe sobre la Situación laboral de las cooperativas y sociedades laborales en España.

firman con esta empresa que se compone de 4 trabajadores, aunque normalmente y previo proceso de planificación de personal, todas las campañas necesitan de la ayuda de un trabajador, que es contratado temporalmente.

Esta empresa no dispone de un departamento de recursos humanos siendo obvia tal circunstancia, puesto que estamos ante una empresa de reducida dimensión. Los procesos de reclutamiento y selección de personal normalmente no se desarrollan conforme a la teoría sino que la práctica general es incorporar a la empresa alguna persona previamente conocida. Si bien para su contratación se consideran como valores importantes la lealtad, la honradez, la constancia, el interés y las formas adecuadas de comportamiento. Por el contrario carecen de prioridad, sobre todo si tenemos en cuenta el perfil que se demanda, el expediente académico, la experiencia y la apariencia física. Todas estas características están condicionadas lógicamente a la contratación de un trabajador durante la fase en la cual el

volumen de negocio aumenta considerablemente.

En este ámbito y debido a que no existe un departamento propio que se ocupe de la selección, contratación y formación de los trabajadores, es el propio gerente de la misma, el encargado de realizar la búsqueda y contratación del trabajador. Esta persona no posee una titulación específica que le acredite para tal función aunque su nivel de estudios secundarios le permite desarrollar dicha función eficientemente.

A grandes rasgos hemos intentado identificar los ejes vertebradores de una sociedad laboral, en cuanto a función de recursos humanos se refiere. El objetivo de limitarnos a este ejemplo y explicar brevemente cómo funciona esta sociedad no es otro que poner de manifiesto todas las características, o al menos las más significativas, que a lo largo del estudio se han señalado respecto al funcionamiento, forma y estructura de una sociedad laboral.

## Bibliografía:

BAREA, J.; MONZÓN, J.L. (1992): "*Libro Blanco de la Economía Social en España*", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS COOPERATIVAS Y LAS SOCIEDADES LABORALES EN ESPAÑA. CIRIEC-ESPAÑA. Valencia. pp.: 94-119.

CHULIÁ, V. (1981): "*Compendio Crítico de Derecho Mercantil*" I; 1ª edición, Valencia.

GÓMEZ, J. (1999): "*Las Sociedades Laborales*". Editorial Comares. Granada.

JUNTA DE ANDALUCÍA (1996): "*Manual de Sociedades Anónimas Laborales*". Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria. Dirección General de Cooperativas. Sevilla.

JUNTA DE ANDALUCÍA (1996): "*Censo de Sociedades Cooperativas Andaluzas y Sociedades Anónimas Laborales de Andalucía*". Consejería de Trabajo. Dirección General de Cooperativas. Sevilla.

LEY 15/1986, de 25 de abril, de *Sociedades Anónimas Laborales* (BOE de 30 de abril).

LEY 19/1989, de 25 de julio, sobre la *Reforma Parcial y Adaptación de la legislación mercantil* a las directivas de la Comunidad Económica Europea en materia de sociedades (BOE de 27 de julio).

LEY 2/1995, de 23 de marzo, de *Sociedades de Responsabilidad Limitada* (BOE de 24 de marzo).

LEY 4/1997, de 24 de marzo, de *Sociedades Laborales* (BOE de 25 de marzo).

LEY 45/1960 de 21 de julio, sobre "*Creación de Fondos Nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro*".

LEY de 17 de julio de 1951, sobre *Régimen Jurídico de las Sociedades Anónimas*.

MEMORIA CEPES-CIRIEC DE LA ECONOMÍA SOCIAL (1998): CIRIEC-ESPAÑA, pp.: 347-389.

ORDEN MINISTERIAL de 6 de febrero de 1971, por la que se establece un plan de inversiones con referencia al Fondo Nacional de Protección al Trabajo previsto por la Ley 45/1960 de 21 de julio.

ORDEN de 30 de julio de 1997, sobre desarrollo de los programas de promoción de la economía social. (BOJA nº 103, de 4 de septiembre de 1997).

REAL DECRETO 2229/1986, de 24 de octubre, sobre *el Registro Administrativo de Sociedades Anónimas Laborales* (BOE de 29 de octubre).

REAL DECRETO 2114/1998, de 2 de octubre, *sobre la regulación del registro administrativo de Sociedades Laborales* (BOE de 14 de octubre).

REAL DECRETO 2696/1986, de 19 de diciembre, sobre *tramitación para la concesión de beneficios tributarios a las Sociedades Anónimas Laborales* (BOE de 3 de enero de 1987).

VALPUESTA, E.; BARBERENA, I.(1998): "Las Sociedades Laborales: aspectos societarios, laborales y fiscales". Editorial Aranzadi. pp.: 15 ss.