



**CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y  
Cooperativa, nº 18, julio 1995, pp. 169-185**

**Las sociedades laborales: origen y evolución.  
Referencia a las sociedades anónimas laborales  
aragonesas**

Fernando Chico Chico

Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales

Carmina Marcuello Servós y Olga Urbina Pérez

Universidad de Zaragoza

Francisco Pérez Giner

Dirección Provincial en Zaragoza del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
(Unidad de Fomento Cooperativo)

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 1995 CIRIEC-España

[www.ciriec.es](http://www.ciriec.es)   [www.uv.es/reciriec](http://www.uv.es/reciriec)

# **Las sociedades laborales: origen y evolución. Referencia a las Sociedades Anónimas Laborales aragonesas**

**Fernando Chico Chico**

Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales

**Carmina Marcuello Servós**

Universidad de Zaragoza

**Francisco Pérez Giner**

Dirección Provincial en Zaragoza del Ministerio de Trabajo y  
Seguridad Social (Unidad de Fomento Cooperativo)

**Olga Urbina Pérez**

Universidad de Zaragoza

## RESUMEN

En este trabajo se realiza un estudio de la figura de las Sociedad Anónima Laboral desde su origen hasta el momento actual. Esta figura inicialmente se atribuía a un conjunto informal de empresas en el que cabía cualquier proyecto empresarial innovador, pero cuya regulación se fué llenando progresivamente de requisitos que la han convertido en un tipo de empresa más, dificultando su acoplamiento a las necesidades de los pequeños proyectos que surjan.

En el estudio, también se analizan las estadísticas disponibles de las magnitudes básicas de las Sociedades Anónimas Laborales aragonesas. Obteniéndose como conclusión que se trata de un tipo de empresas que tienen una gran capacidad para mantener el empleo y el tejido industrial en épocas de crisis, pero, por otra parte, su desarrollo se ve muy condicionado por las ayudas públicas a que puedan acceder y por lo requisitos formales exigidos por la cambiante normativa de aplicación. Como es el caso de la exigencia de más capital social que dejó fuera a todos los proyectos con pequeña inversión de capital.

Por ello, se considera conveniente que se dote a estas empresas de una regulación más flexible para que se desarrollen conforme a su propia vitalidad interna, o bien al menos que se promulgue una Ley de Sociedades Limitada Laborales.

## ABSTRACT

In this report Labour Stock Companies will be studied from their origins to the present day. In the beginning, this name was given to a number of companies whose joint effort was not governmentally regulated by laws or norms. These companies accepted innovative work projects; however, their regularization involved a growing number of requirements which converted them into standard companies, limiting their adaptation to the needs of small-range projects.

We will also analyse the statistics available concerning the basic parameters of Labour Stock Companies in Aragon. In our conclusions, we find that these type of companies have the capacity to maintain jobs and industrial activity through periods of crisis but, on the other hand, their development is regulated, to a large extent, by public funding and by formal requirements established through changing regulations, for instance, the need for more stock capital which eliminates projects with insufficient capital investment.

Therefore, it becomes necessary to provide these companies with more flexible regulation, so that they can grow according to their internal capacity; another solution would be to enact Limited Labour Company Laws.

## RÉSUMÉ

Ce travail étudie la figure des Sociétés Anonymes de Travail dès son origine jusqu'au présent. Initialement, cette figure représentait un ensemble d'entreprises avec différents projets innovateurs mais, progressivement et moyennant une régulation qui établit toute une série de conditions, elle a été transformée dans un autre type d'entreprise qui rend difficile l'adaptation aux besoins des nouveaux petits projets.

L'étude analyse aussi les statistiques disponibles sur les paramètres basiques des Sociétés Anonymes de Travail d'Aragon. Nous avons conclu qu'il s'agit d'un type d'entreprise avec une grande capacité pour maintenir l'emploi et l'activité industrielle aux époques de crise mais que, d'autre part, son développement est dépendante des subventions publiques et des conditions formales exigées par la changeante norme d'application. Par exemple, la condition d'un capital social qui a supposé une interdiction pour tous les projets avec un investissement réduit de capital.

Pourtant, il est convenable de proposer une régulation plus flexible qui permettrait un développement conforme à leur propre vitalité interne ou bien, la promulgation d'une Loi des Sociétés Limitées de Travail.



## 1.- Introducción

La figura empresarial denominada actualmente como Sociedad Anónima Laboral ha sido el resultado de un largo proceso, desde 1964, momento en el que se comenzó a hablar de una nueva forma de empresa social, hasta la ley de 1986 que actualmente regula a estas sociedades. Durante este largo periodo de más de veinte años, se destacan dos fechas significativas en esta evolución, en 1970 se comienza a hablar de empresas en régimen asociativo laboral y en 1979 ya se utiliza la expresión de Sociedades Laborales. Sin embargo, posteriormente a la promulgación de la Ley de 1986 este proceso de evolución ha continuado mediante la adaptación a las directivas de la Comunidad Europea y actualmente la Sociedad Anónima Laboral se encuentra inmersa en esa adaptación. Todas estas modificaciones de tipo legal han supuesto, como se refleja más adelante, crear una figura tan rígida y reglamentada como cualquier otra de las ya existentes.

El motivo por el cual se ha visto interesante conocer y profundizar la trayectoria de la Sociedad Anónima Laboral, desde su origen y cómo le han afectado las diferentes regulaciones a la naturaleza de esta sociedad, ha sido el reconocer una cierta contradicción entre la necesidad social que pretendía cubrir en los comienzos y el resultado final que se ha obtenido.

El trabajo que se presenta se ha estructurado como se describe a continuación. En la siguiente sección se ha recogido cual fué el momento de su aparición y sus causas; en la tercera sección se estudia su evolución, destacando los momentos relevantes y las normas que han incidido de forma vinculante en su regulación, dedicando la parte final de esta sección a realizar un análisis de la situación actual de la Sociedad Anónima Laboral en Aragón a través de sus magnitudes básicas. Por último, en la cuarta sección se resumen las conclusiones más relevantes.

## 2.- Origen

El antiguo derecho español, ya establecía que “de cualquier forma que el hombre quiera obligarse, queda obligado”<sup>1</sup> Amparándose en ese principio que sigue vigente, y con una manifiesta intención de potenciar el acceso a la propiedad de los trabajadores, se crearon en España, a partir de la década de los sesenta, una serie de sociedades a las que se les añadió el término de “laborales” y cuya evolución queremos analizar.

<sup>1</sup> Ordenamiento de Alcalá de 1.348, Ley única, Título XVII

Se ha seguido el camino de crear un tipo de sociedad, por entender que respondía a una necesidad social, y sólo después de que la aceptación social ha quedado demostrada por la proliferación y funcionamiento aceptable de las empresas de ese tipo, el derecho le da regulación específica. Esa forma de nacimiento no es extraña en el mundo del derecho, e incluso es la habitual en el derecho mercantil, existiendo otros supuestos en que la figura nació unida al esfuerzo autodidacta de un grupo de interesados (como las cooperativas en Rochdale) o por las pretensiones de los interesados encauzadas por los profesionales del derecho (como en nuestro país la Sociedad de Responsabilidad Limitada). Si bien en el caso que nos ocupa, en concordancia con el sistema autoritario en que se desenvolvían las relaciones laborales y, también, por la poca vitalidad que la sociedad civil tenía en este campo y su gran dependencia de las ayudas estatales, las Sociedades Anónimas Laborales fueron fruto del trabajo de un equipo de expertos asesorando al Ministerio de Trabajo.

Y es que una de las características de la España de la posguerra fue la escasez de cauces para las instituciones sociales, como si el concepto de orden público del régimen considerara que toda institución de este tipo que no estuviera vinculada a los estamentos oficiales tenía en un principio un rechazo que obligaba a vigilarla con cuidado. Toda la legislación de la época, sobre todo en su primera etapa, se nota inspirada tácitamente en esta idea.

Lo anterior explica que hasta los años sesenta no se considera más tipo de entidades sociales civiles que las cooperativas, sometidas a la Organización Sindical por exigencia del Fuero de Trabajo y a través de la Obra Sindical de Cooperación. En este contexto, cualquier innovación costaba un enorme esfuerzo. Una de estas innovaciones para la época fue el reconocimiento legal y consiguiente apoyo a entidades asociativas laborales. Su evolución llevó, como vamos a ver, a concretar esa alusión “entidades asociativas laborales”, estableciendo requisitos y exclusiones que desembocaron en el reconocimiento de la Sociedad Anónima Laboral como una figura más, tan rígida y reglamentada como las otras.

### **3.- Evolución**



#### **3.1- La Ley de Fondos Nacionales y consiguiente F.N.P.T.**

La Ley 45/1.960, de 21 de julio creó los Fondos Nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro. Su Título III se dedica al Fondo Nacional de Protección al Trabajo (en ade-

lante F.N.P.T.), fijando el apartado c) del art. 13, entre los destinos del citado Fondo, el de “difundir el cooperativismo y conceder préstamos a los trabajadores que les permitan su adscripción a una cooperativa”. Su artículo 15 crea un Patronato<sup>2</sup>, para administrar ese Fondo.

Con esa base legal, se establecen a partir de entonces unos Planes anuales de inversiones del F.N.P.T.. El formato de esos planes anuales es bastante constante a través de los años, pero el estudio de la variación de matices merece un apartado especial.

A los efectos que aquí nos interesa, baste resaltar, que en los primeros Planes del F.N.P.T., se destinan unas partidas a proteger, fomentar y divulgar las cooperativas<sup>3</sup>; pero en el de 1.964 se introduce una novedad sustancial: se empieza a dar asistencia técnica y préstamos a unas empresas asociativas constituidas por los trabajadores, “siempre que éstos -dice su artículo 72- vayan a dedicarse a la misma actividad productiva y constituyan entre sí cualquier tipo de asociación. El número de trabajadores así asociados no podrá ser inferior a tres. Las condiciones a que han de ajustarse los préstamos serán por analogía las establecidas para los préstamos a cooperadores”. El artículo siguiente fija el órgano gestor, que será la Dirección General de Promoción Social.

Esta es, pues, el “acta de nacimiento” de la potenciación por parte de la Administración de figuras jurídicas asociativas de trabajadores distintas de las cooperativas. Conviene observar que no exige que tengan entre ellos más vínculo asociativo que el creado para algún servicio concreto, de forma que, aunque el enunciado del título habla de “Empresas”, en el concepto cabría perfectamente no sólo una cooperativa de servicios sino incluso una agrupación de autónomos (Asociación de peluqueros, gremio de taxistas...). La idea que mueve al legislador, se puede considerar próxima a pensar en algo parecido a las cooperativas, pero sin exigirles tantos requisitos formales. Las cifras son muy modestas, tanto si miramos la cuantía a conceder por trabajador (15.000 ptas. por asistencia técnica y 50.000 ptas. de préstamo), como si contemplamos el volumen de las partidas: 21 y 15 millones, respectivamente. Por cierto, que ese último dato de que la partida global para toda España y todo el año 1.964<sup>4</sup>, fuera de quince millones, contrasta abiertamente con otro dato: que ese año se concedieron a los trabajadores de SALTUV sesenta millones de pesetas.

Otra observación hay que hacer sobre la cronología: fué precisamente ese año, concretamente el 1 de julio de 1.964, cuando la Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (“SALTUV”) inició el servicio como concesionaria del transporte urbano de la ciudad de Valencia aunque los trabajadores declaraban que habían iniciado “su lucha” en agosto de 1.958. Todos esos años parece que les costó romper los obstáculos con que se encontraron, alguno de los cuales venía sin duda de sectores que no olvidaban que los trabajadores de esa misma empresa, “Compañía de Tranvías y Ferrocarriles de Valencia” que era la concesionaria del Servicio, ya habían tenido una experiencia de autogestión durante la guerra civil, y, por cierto, muy exitosa, pues actuando como C.N.T., transformaron la situación de la empresa, que tomaron con pérdidas de dos millones en 1.936, y dejaron al concluir la guerra con grandes beneficios. El caso es que un grupo de autoridades acogió la inquietud de los 1.700 tranviarios de la empresa y el Ayuntamiento

<sup>3</sup> Conforme a la normativa vigente, estaban totalmente vinculadas a la Obra Sindical de Cooperación, lo que llevaba al extremo de que era la Obra Sindical quien formalizaba los contratos correspondientes “en nombre del Patronato”

<sup>4</sup> En esa época no había Plan Complementario

aceptó su propuesta más socializadora. El modelo era realmente complejo, no solo por la ideología que lo inspiraba, sino sobre todo por la madeja de mecanismos de control que se establecían. Quedará insinuada la situación si resaltamos que todos los “productores -accionistas” tenían el mismo número de acciones (en concreto, dos) cuya adquisición no les originó ningún desembolso directo, si bien tampoco les proporcionó ningún dividendo, puesto que los beneficios se distribuían por la vía del aumento de salarios; la mayoría de las acciones (por prescripción estatutaria, al menos el 51%) era propiedad de una Fundación (“FULTUV”) que era la única posible compradora de las acciones cuyo propietario causara baja en la empresa. Esa falta de capacidad real de decisión de los accionistas quedaba atenuada sin embargo por el hecho de que eran los propios trabajadores los que administraban la Fundación, aunque a través de órganos distintos a los de la Sociedad. Si a todo esto unimos el hecho de que se trataba de una concesión de un servicio público, con precios políticos y subvenciones municipales para cubrir el déficit anual, nos haremos una idea de la complejidad del “modelo”. Así, una “Comisión Especial para el estudio del mantenimiento o equilibrio económico de SALTUV” estudió las cuentas de explotación, apreciando desequilibrio en los años 1.973 y 1.974, por lo que el Pleno del Ayuntamiento acordó el 19 de setiembre de 1.975 su compensación a la empresa concesionaria “con carácter provisional, excepcional y sin que constituya antecedente”, si bien inmediatamente se prevé actuación idéntica respecto al ejercicio económico en curso. En la siguiente oportunidad, el Ayuntamiento parece que prefirió sustituir la concesión por una Empresa Municipal.

Sin embargo, tal modelo tuvo seguidores directos en otras empresas concesionarias de transportes de viajeros que se constituyeron con el asesoramiento de los propios directivos de SALTUV, en Almería (SALTUA, con 122 “productores-accionistas”), Mallorca (SALMA), Canarias (SALCAI, en este caso interurbano, creada el 6 oct. 73, con 33 trabajadores y su correspondiente Fundación).

Pero, sobre todo, el modelo sirvió para “abrir una brecha” frente al monolitismo de las cooperativas regidas por una Ley concreta. En los años siguientes nacen una serie de Sociedades Laborales, normalmente a partir de una Sociedad Anónima preexistente que se encuentra cercana al cierre, siendo el objetivo absolutamente pragmático: salvar los puestos de trabajo. El hecho de existir una empresa anterior explica el que se constituyeran SS.AA.LL. y no Cooperativas.

La necesidad social que con su creación se pretendía encauzar, estaba próxima a la de muchas cooperativas de trabajo asociado, pero intentando resaltar su aspecto empresarial sobre el ideológico o de purismo social, y eliminando trabas burocráticas. El caso más habitual es, sobre todo a partir de la que en principio se llamó “crisis del petróleo”, el de una sociedad anónima próxima a la quiebra cuyos trabajadores adquieren la propiedad de al menos la mitad de las acciones con el dinero que les facilita para ello el Fondo Nacional de Protección al Trabajo. Tras esta actuación inicial: tendrán durante mucho tiempo la amenaza de que los acreedores de la Empresa les reclamen las deudas; se daba en muchos casos una sospechosa coincidencia entre el precio que

el anterior propietario les cobraba por las acciones y el dinero que podían conseguir por el préstamo del F.N.P.T. Los trabajadores quedaban con una empresa que mantenía los problemas que la habían llevado a esa situación, sin capital circulante, sin experiencia de organización empresarial... y con algo más de edad y una deuda pendiente del F.N.P.T. cuando al poco tiempo la empresa volviera a dejar de pagar los salarios. La tensión social fue tan fuerte que resultaron habituales actitudes al margen de la legislación vigente respecto a sucesión de empresas (responsabilidad por deudas de la etapa anterior de la empresa, libertad de concurrencia a subastas, etc.), para conseguir mantener unos puestos de trabajo.

Al principio solo existía la preocupación de conservar el empleo: sólo después, va surgiendo la conciencia de estar creando algo distinto, una nueva vía de la economía, que llevará con el tiempo a que se creen asociaciones de SS.AA.LL. en algunas comunidades autónomas como País Vasco, Navarra, Cataluña y Asturias.

La entidad gestora de sus ayudas, tras la extinción formal del F.N.P.T. en 1.980, fue una "Unidad Administradora del F.N.P.T.", sustituida en la Ley de Presupuestos de 1.985 por el Fondo de Solidaridad, que a su vez fue sustituido por el Plan F.I.P (Formación e Inserción Profesional) y el Fondo Social Europeo desde febrero de 1.986.

Las características principales de la evolución de las ayudas y la consiguiente regulación de la figura jurídica de las SS.AA.LL. "a los solos efectos de esta norma", hasta que se dictó la Ley, fueron:

Respecto a la denominación, desde 1.970, al hablar de empresas en régimen asociativo laboral, se escriben las iniciales con mayúsculas, con lo que se percibe ya la idea de crear una institución concreta. Desde 1.971 se diferencia la "formación comunitaria", de la "formación". En 1.979 se empieza a usar ya la expresión "Sociedades Laborales" que se mantiene hasta la Ley de Presupuestos de 1.985 que al crear el "Fondo de Solidaridad", hace un último intento de apoyar a "las empresas o sus promotores, cualquiera que sea la forma jurídica que aquellos adopten", siempre que se trate de poner en marcha proyectos generadores de empleo o de carácter innovador, o también que tiendan a corregir desigualdades territoriales. A partir de la Orden de 21 de febrero de 1.986, ya se adopta definitivamente la expresión de Sociedades Anónimas Laborales, dejando a otras formas jurídicas de empresas comunitarias, así como a las "iniciativas locales de empleo" fuera de este campo, abocadas al nuevo concepto de "economía social" que poco a poco se va definiendo.

También se van modificando las formas de ayudas: En principio consistían en Asistencia Técnica, Formación y Préstamos; Desde 1.975, se añadió la concesión de avales y la subvención de intereses para los préstamos que les concedieran Entidades Sociales de Crédito con las que se había concertado acuerdos<sup>5</sup>, además de alguna menor, como para participar en ferias. Desaparecieron desde 1.985 los préstamos directos, ante el alto índice de fallidos y la dudosa efi-

cacia de la gestión, y los avales. La subvención por asistencia técnica se redujo en 1.984 al 50% de su importe. En 1986, se modificó la orientación<sup>6</sup> de esas ayudas, y en "Programas de apoyo a la creación de Empleo" se estableció la subvención "renta de subsistencia" hasta 500.000 ptas. pagadas a mitad por Madrid y Bruselas (con las que se aspiraba a cubrir las necesidades vitales de los perceptores durante el primer año de existencia de la nueva empresa, para que todo su trabajo lo pudieran destinar a cubrir las necesidades de instalación y principio de funcionamiento... si bien la lentitud burocrática hizo ridículo el nombre, pues al principio tardaba en cobrarse hasta dos años), además de conceder subvenciones financieras, ayudas de carácter excepcional, asistencia técnica, formación profesional y para "promoción y fomento del cooperativismo y de la economía social".

En cuanto al tratamiento fiscal recibido, se les ha dado algunas ventajas, pero no se han materializado en ningún texto legal concreto los intentos de equiparar a estas empresas a las cooperativas, ya que la Disposición Final 2ª de la Ley General de Cooperativas de 19 dic. 74, decía: "Las sociedades laborales integradas exclusivamente por trabajadores que sean beneficiarios del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, gozarán de los beneficios tributarios establecidos para las cooperativas, en los términos que se fijen por el Gobierno", pero quedó sin desarrollar, lo mismo que las declaraciones del III Plan de Desarrollo Económico y Social, en el sentido de que el Estado debía fomentar las entidades asociativas laborales, incluso las que adoptasen formas ideadas por ellas en el futuro.

El aspecto que más interesa analizar es el de los requisitos que se exigen para las ayudas, pues a través de ellos se va haciendo la definición del concepto. En 1.970 se ponían como condiciones para las ayudas, que los trabajadores "vayan a dedicarse a la misma actividad productiva, constituyendo entre sí cualquier tipo de asociación o incorporándose a una Empresa Asociativa Laboral ya existente. El número de trabajadores así asociados no podrá ser inferior a tres".

En 1.979 se exige que los trabajadores tengan el 50% del capital social; nadie puede poseer más del 25% , salvo socio capitalista anterior, que puede llegar al 50%; los títulos sean nominativos de los trabajadores, y no se modifique sin conocimiento del Fondo.

En 1.981 se añade: "Ninguno de los socios debe ostentar más del 25 por 100 del capital social. Los títulos representativos del capital han de recoger en su texto las limitaciones que, en orden a su transmisibilidad, establezcan los Estatutos Sociales. Los títulos representativos del capital, propiedad de los trabajadores solo pueden transmitirse a otros trabajadores de la misma Sociedad. Los Estatutos Sociales deben ser aprobados por la Secretaría General del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, así como toda modificación de los mismos, en cuanto afecte a los requisitos que en este artículo se contemplan." .

La Orden de 22 de enero de 1.982, que aprueba los programas a desarrollar por la Unidad Administradora del F.N.P.T., agrupa en el rotulo "promoción cooperativa" al fomento del empleo

tanto a través de cooperativas como de sociedades laborales, y define la S.A.L. como la que reúna los requisitos de que los trabajadores sean propietarios del 50% del capital social como mínimo, ninguno de los socios ostenten más del 25%, todos los títulos sean nominativos, recojan en su texto las limitaciones fijadas en los Estatutos, y los que sean propiedad de los trabajadores sólo puedan transmitirse a otros trabajadores de la misma sociedad. Esos criterios se mantienen en los años siguientes, si bien en 1984 se exige que sea Sociedad Mercantil.

### **3.2- La Ley de Sociedades Anónimas Laborales 15/1986, de 25 de abril.**

Las Asociaciones de SS.AA.LL. fueron presionando para que se regulara por un texto legal la figura de la Sociedad Anónima Laboral, ya que las lagunas jurídicas existentes generaban numerosos problemas y por otra parte se necesitaba un reconocimiento más explícito de esta figura jurídica.

Después de numerosos contactos de estas Asociaciones, en 1985 se empieza a tramitar el proyecto de Ley, que se convertirá en la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, cuyo concepto ya ha quedado recogido al principio de este trabajo.

De manera, que los legisladores optaron por hacer una Ley en la que se reflejaran exclusivamente las peculiaridades y características propias de las SS.AA.LL., dejando el resto de su regulación a la Ley de Sociedades Anónimas. Las Sociedades Anónimas Laborales son pues un caso particular de las Sociedades Anónimas. A las anteriores Sociedades Laborales se les facilitó un procedimiento especial para adaptarse a la nueva figura jurídica<sup>7</sup>.

En el debate parlamentario de la Ley, según cita Ramón Salabert<sup>8</sup>, hubo una propuesta de regular las sociedades Laborales en general, para que luego pudieran adoptar la forma de Anónimas o Limitadas, según mejor conveniencia, pero tal propuesta fue rechazada, por que, en palabras del propio Salabert, "Evidentemente, suponía un desconocimiento de cual era la realidad que se pretendía regular y potenciar".

Ciertamente las SS.AA.LL. habían ido surgiendo como reconversión de empresas en crisis de cierto tamaño, la gran mayoría de las cuales eran Sociedades Anónimas en que los trabajadores, para salvar sus puestos de trabajo y evitar irse al paro, se ven obligados a intentar salvar la propia empresa, circunstancia que se incrementaba en las épocas de crisis. Por ello, cuando se quiso regular las SS.AA.LL. sólo se mostró interés por la forma jurídica de la sociedad anónima. Por otro lado, en 1986 no se exigía un capital mínimo<sup>9</sup>, por lo que el darle esa forma a la Sociedad Anónima Laboral no le originaba ninguna restricción sensible.

<sup>7</sup> Real Decreto 2229/1986, de 24 de octubre)

<sup>8</sup> Las Sociedades Laborales en el Marco del desarrollo Económico y Social Español. Estudios Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>9</sup> Ley de sociedades anónimas de 17 de julio de 1951

### **3.3- Normas posteriores a la Ley de SS.AA.LL.**

#### **3.3.1.- Reforma de la legislación mercantil, adaptándola a la de la C.E.E.**

La Ley 19/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las directivas de la C.E. (y, en consecuencia, el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que aprobó el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas) introdujo modificaciones sensibles en el régimen de las SS.AA.LL. : el capital mínimo, para las de constitución posterior a la Ley, es de diez millones de pesetas suscritos, de los que han de estar desembolsados desde el principio, al menos el 25%, debiéndose desembolsar el resto "en el plazo que se fije en los Estatutos". En cuanto a las que ya estaban constituidas cuando se promulgó la Ley, antes del 27 de Julio de 1993 habían de alcanzar un capital mínimo de cuatro millones de pesetas (desembolsando al menos de su 25%) y tienen de plazo hasta el 31 de diciembre de 1996 para ampliarlo hasta diez millones. Además, introduce una serie de requisitos legales y obligaciones registrales, que originan un coste muy sensible para las empresas pequeñas.

Esta modificación de su regulación legal, incide gravemente en la figura de la S.A.L., puesto que al devolver a la S.A. su naturaleza de gran sociedad de capitales, le quita a la S.A.L. la naturaleza que le corresponde como más propia de pequeña sociedad de personas. En el momento de promulgarse la Ley en 1986, la forma jurídica que con más frecuencia se adaptaba para las Sociedades Laborales era la de S.A. habiendo perdido socialmente la naturaleza que le correspondía de "gran empresa mercantil" y se usaba como la genuina sociedad mercantil para casi todo. Al devolverle la Ley su naturaleza, ha hecho que esa forma jurídica no sea hoy en la mayoría de los casos la más adecuada.

Así, de hecho, a partir de la entrada en vigor de esta nueva regulación, sólo las empresas con un cierto tamaño adoptaron la forma de S.A., tomando las pequeñas la de S.L. y en consecuencia se frenó en seco el desarrollo de este tipo de empresa social en lugares donde el predominio era el de pequeña empresa. En cuanto a las ya existentes en aquel momento, aunque la ley les concedió a éstas unos plazos más amplios para cumplir las nuevas exigencias, respecto a los de otras S.A, esta ventaja no ha sido suficiente y muchas Sociedades Anónimas Laborales, han tenido que transformarse en Sociedades Limitadas. Y es que en el actual esquema sociológico de los tipos de sociedades, la laboral encaja, sin duda, en mucho más del 90% de los casos, mejor en la figura de la S.A.L. que en la S.A. y, además, no sólo le exigen todos los requisitos de la anónima (salvo el aplazamiento transitorio para el capital mínimo), sino algunos más, como que el número mínimo de socios sea de cuatro cuando lo natural es que la Sociedad Laboral<sup>10</sup>, esté formada al menos en su inicio por un pequeño núcleo de personas que aportan más su capacidad de trabajo intelectual que cualquier otro tipo de recurso, y no sólo por falta de capital, sino también con frecuencia porque es

<sup>10</sup> Nombre que puede seguir usándose sin restringirlo a la SAL pese a la errónea interpretación del artículo 2º de la LSAL que hace J.A.Vega en la pg. 21 de su libro



ese el recurso más necesario para una empresa laboral innovadora que comienza: la capacidad de trabajo intelectual. Esto supone de hecho que las Sociedades Anónimas Laborales, creadas como primera forma empresarial y no como resultado de una empresa en crisis, van a ser un fenómeno bastante reducido, puesto que su regulación está diseñada para un tipo de empresas demasiado grande en relación a las pequeñas iniciativas de autoempleo que hasta entonces estaban asegurando y apoyando.

Resulta paradójico que las empresas que anteriormente eran consideradas "laborales", y por tanto, protegibles por el Estado por su carácter social, ahora, por incumplir un precepto "Sobrevenido" de una Ley específica de las Sociedades Anónimas Laborales, pierdan esa condición de laborales.

Esto es especialmente importante en Aragón, donde podemos clasificar las SS.AA.LL. en dos grupos: en primer lugar tenemos cinco o seis medianas empresas que tienen entre 50 y 120 socios-trabajadores, que son de nueva creación constituidas por profesionales, obreros especializados o personas con un oficio determinado que al cerrar la empresa en la que trabajan (o atravesar grandes dificultades) ven en la S.A.L. una salida a su problema de empleo.

### **3.3.2.- Modificación de las posibilidades de capitalizar el subsidio de desempleo.**

En cambio un estímulo decisivo para la creación de muchas empresas SS.AA.LL. ha sido la aparición de la norma<sup>11</sup> que eliminó la posibilidad de capitalizar el subsidio de desempleo para constituirse como autónomo, manteniendo en cambio tal posibilidad para cooperativas y SS.AA.LL. Al hecho anterior se añade la nueva coyuntura de crisis económica que hemos padecido los años 1992 y 1993 y que ha afectado a muchas empresas y que ha repetido el fenómeno de la reconversión de la empresa por los trabajadores.

La citada capitalización consiste en pagar de una sola vez al desempleado el valor actual de la prestación que tendría derecho a cobrar de forma mensual, para su inversión en un proyecto empresarial. Antes de la modificación que se llevo a cabo por el decreto, los beneficiarios de la capitalización podían ser quienes pretendieran darse de alta como trabajadores autónomos o constituir una cooperativa o sociedad anónima laboral, pero con el citado decreto han quedado excluidos los autónomos porque, desde los organismos que lo gestionaban, se ha considerado que existía, en ese colectivo, una gran bolsa de fraude.

Debido a esta última causa se ha forzado a muchas personas que no tenían claro el constituir una S.A.L., porque su proyecto de autoempleo era de pequeña dimensión, a hacerlo para poder así capitalizar su empresa con el dinero proveniente de la capitalización de la prestación por desempleo. Esto no resulta muy positivo ya que se esta forzando a personas a agruparse para dar

<sup>11</sup> Real Decreto Ley 3/1993

el número mínimo de socios-trabajadoras o a asumir el riesgo de tener un capital alto sin desembolsar que no se ajusta al pequeño proyecto de empresas que se da.

### **3.3.3.- Análisis y repercusiones en el caso concreto de Aragón**

En este apartado se realiza un análisis de las SS.AA.LL. en Aragón con el objeto de conocer cómo les han afectado las normativas mencionadas en los apartados anteriores y, también, comprobar y describir el funcionamiento de este tipo de figura a través de sus principales características como empresas: desde su distribución por sectores, geográfica, número de socios, tamaños y perspectivas de inversión.

Para completar este análisis se han comparado con la situación a nivel estatal reflejada en el Libro Blanco de la Economía Social. Los datos utilizados se han obtenido del estudio "Estudio Diagnóstico de Economía Social (S.A.L.)" de 1994 realizado por Información Tecnología y Mercado (I.T.M.) sobre las SS.AA.LL. en Aragón, del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y del citado Libro Blanco de la Economía Social .

La población de empresas SS.AA.LL. en Aragón es de 401, según el Boletín de Estadísticas Laborales. Los datos de este Boletín se obtienen a través del Registro de S.A.L. y reflejan el número de S.A.L. constituidas cada año si bien, en ocasiones, no se dan de baja las empresas que han desaparecido. Teniendo en cuenta este desfase se ha estimado que la población real en 1994 es de 234. Con respecto al mismo dato presentado en el Libro Blanco el número de empresas en Aragón ha crecido desde 1989, de 183 hasta 234, lo cual puede deberse, como se ha comentado anteriormente a la crisis sufrida durante los años 1992, 1993 y por la posibilidad de capitalizar el subsidio de desempleo.

A continuación se realiza un análisis del funcionamiento y perspectivas de este tipo de sociedades.

La actividad económica de las SS.AA.LL. aragonesas se desarrolla principalmente en el sector industrial (un 33,3%) y en el sector servicios (55,1%), en los sectores de construcción y agrícola la presencia de este tipo de empresas es mucho menor (un 6,4% en el primero y un 5,2% en el segundo) como se puede comprobar en el cuadro 1. Con respecto a las cifras del estudio de 1990 se destaca el importante incremento de las empresas en el sector servicios y la disminución de las empresas en el sector industrial.

**Cuadro 1. Distribución por sectores.**

Año	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total Empresas
1994 (Aragón)	5,2%	33,3%	6,4%	55,1%	234

Fuente: Elaboración propia

En la distribución de las SS.AA.LL. por provincias y sectores de actividad reflejada en el cuadro 2 se destaca el mayor número de estas empresas en Zaragoza y con mayor incidencia en el sector industrial y servicios, prácticamente el 75% de las empresas de estos dos sectores se ubican en Zaragoza. Los sectores de agricultura y construcción presentan una distribución más equilibrada entre las tres provincias.

**Cuadro 2. Distribución por sectores y provincias.**

Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	%
Huesca	16,6%	14,1%	20%	17,8%	39	16,7%
Teruel	41,7%	12,8%	33,3%	6,9%	29	12,4%
Zaragoza	41,7%	73,1%	46,7%	75,3%	166	70,9%
<b>Total</b>	12	78	15	129	234	

Fuente: Elaboración propia

La dimensión de esta figura empresarial en 1994 se sitúa en una media de 10 trabajadores por empresa en Aragón, esto supone un incremento con respecto al estudio de 1992 que estimaba una media de 9 trabajadores en 1990. Si se tiene en cuenta lo anterior y que han aparecido nuevas SS.AA.LL. desde 1990 en Aragón, se puede concluir que la población de trabajadores en este tipo de empresa se ha visto incrementada desde 1990. A pesar de ello, en 1990 el promedio de trabajadores por empresa a nivel estatal se situaba en torno a 15 todavía bastante lejano a la realidad aragonesa. Si utilizamos para la calificación de la dimensión empresarial el número de trabajadores podemos observar que todas las SS.AA.LL. aragonesas quedarían incluidas dentro de las categorías pequeña y mediana empresa. Este resultado es muy similar al resto de figuras empresariales aragonesas, donde la media se sitúa en torno a 29 trabajadores por empresa. Las SS.AA.LL. más grandes se encuentran en el sector industrial alrededor del 8%, al igual que las SS.AA.LL. del resto de España.

Una de las características esenciales de las Sociedades Anónimas Laborales se refiere a la composición del capital social de la empresa. Para que una sociedad anónima sea S.A.L. como mínimo el 51% del capital social ha de pertenecer a los trabajadores. De esta condición se derivan dos figuras dentro de los accionistas de la empresa, el socio trabajador y el socio capitalista. Analizando por partes, actualmente el porcentaje de acciones en manos de los socios trabajadores en las SS.AA.LL. aragonesas es del 86% ligeramente superior a 1990 en el que el porcentaje medio a nivel aragones era del 84,7%, mientras que el porcentaje en manos de los socios capitalistas es del 14% en 1994 y del 15,3% en 1990. Es decir, la financiación del capital social proviene fundamentalmente de los socios trabajadores, realizada principalmente como se señala en el Libro Blanco por las aportaciones del desempleo, lo que nos lleva a pensar en el elevado grado de implicación de los trabajadores con la empresa y por tanto, en la gestión de estas empresas.

**Cuadro 3. Porcentaje de capital social en poder de socios trabajadores y socios capitalistas en Aragón**

Año	Socios trabajadores	Socios capitalistas
1990	84,7%	15,3%
1994	86%	14%

Fuente: Elaboración propia y Libro Blanco de la Economía Social

Otro punto a destacar es el grado de adaptación de la S.A.L. aragonesas a la Ley 19/1989 de Sociedades Anónimas. Esta Ley exige a la S.A.L., como sociedad anónima que es, que el total de capital social para que la empresa continúe bajo esta figura sea de 10 millones. Las SS.AA.LL. tienen un periodo de adaptación para realizar esta ampliación, cuyo plazo terminará el 31 de diciembre de 1996. En estos momentos solamente un 16% de las SS.AA.LL. aragonesas se encuentran por debajo de la cifra de 10 millones de capital social y la totalidad por encima de los 4 millones condición requerida para su mantenimiento a partir del 27 de julio de 1993.

Finalmente, analizamos algunos aspectos referentes a la gestión empresarial de las SS.AA.LL. aragonesas. Se puede destacar en la forma de financiación de las SS.AA.LL. que un 29,2% se financian utilizando solamente los fondos propios sin recurrir al mercado financiero; los que acuden a este mercado, normalmente se dirigen más a las cajas de ahorros que a los bancos. Sólomente un 33,4% recibe algún tipo de subvención oficial, de las cuales la mayor parte son concedidas por la D.G.A.

Los planes de inversión de la S.A.L. aragonesa, según las encuestadas en el estudio mencionado con anterioridad, sólo tienen perspectivas de inversión el 62,5% de la muestra, el restante 37,5% no tiene expectativas en el momento de la encuesta. Las inversiones que las SS.AA.LL. manifiestan realizar, se dirigen principalmente a los siguientes conceptos: un 33% a equipos de proceso e informática, un 29% a la mejora del producto, un 25% a la disminución de los costes laborales, un 25% a formación, publicidad, asesoramiento, y un 20,8% a nuevos productos y servicios.

**Cuadro 4. Porcentaje de S.A.L. con expectativa de inversión y concepto de la inversión.**

Equipos de proceso e informática	Mejora del producto	Disminución de cts. laborales	Formación, publicidad, asesoramiento	Nuevos productos
33%	29%	25%	25%	20,8%

Fuente: Estudio Diagnóstico de Economía Social (S.A.L.), ITM

Anteriormente se ha mencionado el predominio de la pequeña y mediana empresa en Aragón. En el caso de la figura de Sociedad Anónima Laboral, este dato se puede confirmar observando la facturación en 1993, según los datos de la muestra disponibles en el estudio realizado por ITM. Se puede destacar que más de la mitad (el 69,5%) de las empresas tiene una facturación de menos de 100 millones (con menos de 50 millones un 43,5% y hasta 100 millones un 26%), mientras que por encima de los 100 millones de facturación se encuentran un 17,4% de las empresas, la mayoría de las que pasan esta facturación pertenecen al sector industrial. La media de facturación en la empresa aragonesa es de 490 mll. bastante superior a la media de las Sociedades Anónimas Laborales.

#### Cuadro 5. Facturación de las S.A.L. en Aragón.

Facturación	%S.A.L.
Hasta 50 mll.	43,5%
De 50 mll. a 100 mll.	26,1%
De 100 mll. a 250 mll.	8,7%
De 250 mll. a 500 mll.	8,7%
De 500 mll. a 1000 mll.	13%
Más de 1000 mll.	0

Fuente: Estudio Diagnóstico, ITM, 1994

Un aspecto importante a destacar es que sólo un 34.7% de las SS.AA.LL. mantienen relaciones con el exterior y de éstas un 25% realizan exportaciones.

## 4.- Conclusiones

Progresivamente se ha ido institucionalizando y a la vez burocratizando, lo que en principio era la figura genérica de la "empresa asociativa laboral", formas de asociación que no eran formalmente cooperativas, al ir incorporándole una serie de requisitos a veces arbitrarios, que se aprecian en detalles, tan simples y a la vez significativos, como empezar a publicar el nombre "empresas asociativas comunitarias" con mayúsculas o sea como nombre propio, en lugar de genérico común, como había nacido, añadiéndole después las exigencias de determinados requisitos para acceder a las ayudas del fondo (con cualquier forma jurídica, en principio), exigiéndose después progresivamente la condición de sociedad y sociedad mercantil, hasta convertirse con el tiempo en una figura jurídica específica más, muy concreta, como es la Sociedad Anónima Laboral, con Ley regu-

ladora propia y sin concederle la posibilidad de que (con plenas ayudas) tome una forma distinta. Si utilizamos el concepto de "oportunidades vitales", las life chances según la expresión usada por Dahrendorf, oportunidades que se ofrecen a los individuos para su desarrollo personal y su movilidad social), veremos que la S.A.L. ofrece al promotor empresarial una oportunidad vital añadida a las ya existentes, pero a la vez dificulta la libre y espontánea creación de nuevas oportunidades de tipos empresariales puesto que tales innovaciones (que interesa fomentar como tales ensayos, pese a su mayor riesgo de fracaso), no contarían con ayuda oficial específica.

La rigidez de la legislación vigente sobre las SS.AA.LL. nos induce a pensar que esta figura no será la más adoptada por las empresas de nueva constitución. Por ello, parece lógico pensar, que esta figura necesita una regulación más flexible y no tan rígida como la que se ofrece en este momento para fomentar la constitución de sociedades laborales creadas como primera iniciativa por un grupo de personas que aporta su capacidad de trabajo y no sólo como transformación final de una empresa en crisis.

Ultimamente, esta rigidez está provocando que se tienda a utilizar otras formas jurídicas para la creación de empresas cuyo objeto se aproxima más a lo que es una sociedad laboral. Ante esta situación se puede pensar que se está asistiendo a una ruptura entre los que es una "empresa laboral o social" y lo que en la actualidad está siendo la figura de la S.A.L.. Es decir, desde la realidad se sigue demandando la existencia de empresas laborales que no encuentran una figura legal que dé respuesta a esta demanda.

## 5.- Referencias bibliográficas

BAREA TEJEIRO, José. y MONZON CAMPOS, José Luis. (Dir). Libro Blanco de la Economía Social Española.. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, 1992 Madrid.

Boletín Mensual de SALTUV y FULTUV (1971-1977). SALTUV, Información. Números entre 1971- 1977.

Información Tecnología y Mercado (I.T.M.). Estudio Diagnóstico de Economía Social. Zaragoza, 1994.

SALABERT PARRAMON, Ramón. Las Sociedades Laborales en el marco del desarrollo económico y social español. Estudios Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.2ª Ed Madrid, 1988.

SALTUV. Una experiencia que triunfó. Documento nº 20, Centro Nacional de Educación Cooperativa, Zaragoza, 1971.

VEGA VEGA, José Antonio. Sociedades Anónimas Laborales. Madrid,Tecnos 1994.