



Revista Venezolana de Economía Social
Año 9, Nº 18, Julio - Diciembre 2009. ISSN 1317-5734
Universidad de Los Andes (ULA) NURR-Trujillo. CIRIEC-Venezuela

La interesante figura de las sociedades laborales
THE INTERESTING CONDITION OF THE LABOR SOCIETIES

GARCÍA MÜLLER, Alberto (*) y DUQUE, Jesús()**

RESUMEN

Este papel de trabajo relaciona un tipo de sociedad de importante acogida en España donde ha resultado un eficaz mecanismo para la creación de trabajo estable. Ha tenido repercusiones legislativas en Argentina, Colombia y Costa Rica. Se trata de una sociedad que pudiésemos decir –híbrida- entre la sociedad mercantil y la cooperativa de trabajo asociado que logra -de cierta manera- conjugar los intereses del capital y del trabajo en una misma empresa.

Palabras clave: sociedad, laboral, trabajo, capital, empresa

ABSTRACT

This working paper relates to a sort of society of special significance in Spain, where it has become an effective mechanism for the creation of stable job. It has had legislative repercussions in Argentina, Colombia and Costa Rica. It is a kind of hybrid society between the mercantile society and the cooperative of associated labor that may catch the attention of the interests of the capital and the labor in a same company.

Key words: society, labor, work, capital, company

RECIBIDO: 25/09/09 / ACEPTADO: 31/10/09

(*) Profesor de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. Fundador del CIRIEC Venezuela. Correo Electrónico: amuller@ula.ve

(**) Ingeniero, Asistente de Investigación

1. Aspectos generales

a) Origen:

La sociedad laboral es una institución de raigambre británica cuya razón de ser estuvo, en un momento dado, en la conveniencia (o la necesidad) de interesar directamente a los trabajadores de una empresa en crisis en la viabilidad económica de esta, transfiriéndoles a tal propósito la totalidad o la mayor parte de las acciones emitidas por la sociedad anónima titular de la empresa (Gómez, 1999: XI).

En España surgen en los años sesenta, como respuesta autónoma de los trabajadores al cierre de las empresas en crisis en las que prestan sus servicios asalariados. Ante la huída del factor capital, se asocian en la posición de empresario a través de la puesta en común de su fuerza de trabajo y de las ayudas públicas y subvenciones dirigidas a la constitución de empresas de régimen asociativo (Cano, 2002, 242).

Actualmente ya no tienen más el carácter de empresas de salvamento de empresas en crisis, sino son una forma de autoempleo en sectores nuevos (especialmente servicios) y una nueva forma de organización empresarial autogestionada (autoempleo colectivo) mediante la cual se presta trabajo, no autónomo sino por cuenta ajena (López Gandía, 2008, 252). En España son cerca de 30.000 empresas con más de 300.000 empleos estables y de calidad.

b) Definición:

Se considera sociedad laboral aquella sociedad en que la mayoría del capital social sea de propiedad de los trabajadores que presten en ella servicios retribuidos en forma personal y directa y cuya relación laboral se establezca por tiempo indeterminado. El carácter indefinido comprende tanto a trabajadores fijos continuos como a fijos discontinuos o a tiempo parcial, porque lo que cuenta no es el tiempo de trabajo efectivamente realizado por cada socio trabajador, sino las acciones o participaciones que posean, que no están condicionados por el tipo de contrato laboral (ídem, 2008, 254).

Aunque para algunos no es posible, recientemente se acepta la existencia de socios trabajadores con empleo temporal, siempre que la mayoría del capital de la sociedad esté en manos de socios con contrato indefinido y no se sobrepase individualmente el control de un tercio del capital (López I Mora, 2002, 59). Ahora bien -de acuerdo a la ley laboral española- los trabajadores que superen dos contratos temporales para el mismo puesto de trabajo, pasan a ser trabajadores fijos, con lo que se pretende evitar el llamado encadenamiento de contratos temporales. Para tratar de superar ello, se

asiste a una elevada tasa de rotación de algunos puestos, o sea la ocupación temporal rotatoria de un mismo puesto de trabajo por varios trabajadores, lo que constituye una irregularidad (Goñi, 2008, 293).

c) Objeto:

1. Las sociedades laborales desarrollan una actividad empresarial ineludiblemente vinculada a un objeto de interés general: la creación y/o el mantenimiento de empleo de calidad -estable-(Cano, 2008.159); y constituyen un instrumento para organizar jurídicamente una empresa. Está pensada para que personas trabajadoras sin empleo o con deseos de prosperar desarrollen colectivamente un proyecto empresarial.

2. La sociedad laboral es un instrumento jurídico diseñado para favorecer el acceso de los trabajadores al pleno control de una sociedad típicamente mercantil y capitalista, mediante la posesión de la mayoría de su capital (García-Jiménez, 1999: 263). Constituye un medio de promoción del autoempleo asociativo que, por razón del cometido que le es propio, queda a medio camino entre las fórmulas de asociacionismo económico mercantil ordinarias y las de asociacionismo económico cooperativo, tratando de compendiar las ventajas de unas y otras y evitar sus inconvenientes.

3. En Costa Rica, el objetivo adicional de la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1997 fue de crear un estímulo para que funcionarios y empleados públicos abandonaran el Sector Público y se trasladaran a laborar en sociedades anónimas laborales, en las cuales no se desempeñarían únicamente como trabajadores sino también en calidad de accionistas. La particularidad de la sociedad laboral consiste en que posee ventajas fiscales y es destinataria de ayudas públicas, ya que está conceptualizada como un instrumento de creación de empleo o auto empleo colectivo a disposición de personas económicamente modestas.

d) Fundamento:

Farías (2003, 226-227) considera que el decreto de Argentina atiende a varios fundamentos, los que para él tienen la siguiente orientación: la necesidad de desarrollar nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez, la participación de los trabajadores en la empresa y el dinamismo de dichas relaciones; la necesidad de plasmar dicha intención a través de figuras específicas que permitan otorgar una cobertura jurídica sin desvirtuar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales, es decir, la preservación de las relaciones laborales de carácter dependiente; la necesidad de establecer y asegurar que la mayoría del capital social pertenezca al conjunto de los socios trabajadores de forma tal que se impida -en todo momento- la

utilización de la figura de la sociedad laboral con fines distintos a los que realmente motivan su creación; la necesidad de determinar los límites a las tenencias de capital y transmisión de los derechos de posesión inter vivos o mortis causa; la necesidad de establecer un régimen de prestaciones sociales en línea con los criterios que dan origen a su creación, y adecuado a las especiales características de las sociedades laborales y consecuentemente a las relaciones que en su seno se mantienen;

e) Tipos:

Para no incurrir en el error de la primigenia legislación española (de 1979) copiada por la normativa Argentina y de Costa Rica vigentes en que solo podían tener la forma de sociedad anónima, actualmente en España las sociedades laborales pueden ser sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada, pensadas las primeras para empresas de grandes dimensiones y las segundas, para empresas de pocos miembros donde predomine el carácter personal. En este segundo caso se trata de verdaderas “sociedades personalistas” ya que –como señala Cano (2008, 162) las cualidades personales de los socios –pericia, laboriosidad, honestidad- son esenciales para la constitución y funcionamiento de la sociedad. Y cuyo corolario de ello es su carácter de “sociedad cerrada” que cierra a la entrada no querida de personas extrañas, trabajadoras o no, a la sociedad.

2. Naturaleza

a) Posiciones:

Sobre la naturaleza de la sociedad laboral hay dos posiciones fundamentales:

1. La primera, sostiene que la sociedad laboral es una sociedad mercantil de carácter especial proveniente del hecho que una parte de los socios reúne las condiciones de socio y de trabajador. En tal sentido, para Pagador (2005, 25-29) son –necesariamente- sociedades mercantiles capitalistas –anónimas o limitadas- que por reunir determinados requisitos que permiten atribuirles el calificativo de laborales (es un atributo contingente, eventual, no definidor ni esencial), quedan sujetas a ciertas especialidades en cuanto a su régimen jurídico. Han de considerarse sociedades mercantiles capitalistas sometidas a ciertas especialidades, o sea, las usualmente denominadas sociedades especiales, o, a lo sumo, tipos societarios híbridos. Para Batlle (1997: 48) la sociedad laboral es una sociedad de capital cuyo control ejercen los trabajadores-socios propietarios de la mayoría del capital social. Se trata de sociedades mercantiles y por tanto su finalidad es lucrativa.

En Colombia (Ley 10 de 1991) existen las Empresas Asociativas de Trabajo

que son organizaciones económicas productivas, de carácter mercantil, cuyo objeto es la producción, comercialización y distribución de bienes básicos de consumo familiar o la prestación de servicios. Se declara expresamente que no pueden ejercer funciones de intermediación, ni ejercer como patrono.

2. La segunda posición sostiene que la sociedad laboral constituye un nuevo tipo societario integrado al sector de la economía social en razón de la participación de los trabajadores en el capital social. En efecto, la sociedad laboral funciona como un vehículo de participación de los trabajadores en el capital, con las ventajas que ello acarrea, constituyendo una manifestación atípica de este fenómeno, al reunir tres características diferenciadoras respecto de los instrumentos usuales de participación: la participación se contiene en la propia estructura social, en la propia forma jurídica de la sociedad; constituye, no un simple mecanismo de participación en beneficios, sino una auténtica vía de acceso a la propiedad de la empresa por los trabajadores, lo que la ubica en el sector de la Economía social; se trata de una forma societaria que normalmente constituye una pequeña y mediana empresa (Confesal, 2009).

Es una empresa de economía social de trabajo asociado; un ente asociativo con cuerpo de sociedad mercantil y espíritu de cooperativa; una cooperativa de trabajo asociado con ropaje de sociedad capitalista.

Sin embargo, La sociedad laboral se diferencia de la cooperativa de trabajo asociado en, entre otros:

- Por la mayor flexibilidad y sencillez de la ley reguladora frente al régimen excesivamente complejo de las cooperativas de trabajo;

- Los socios trabajadores perciben una retribución que es salarial, mientras que en las cooperativas perciben un anticipo periódico a cuenta de los excedentes disponibles;

- La condición de trabajador prevalece sobre la condición de socio, en contra de las cooperativas en las que la condición de asociado conlleva la de trabajador y excluye la relación laboral o dependiente, mientras que, además, en la sociedad laboral es posible que el trabajador deje de serlo pero continúe como socio o accionista.

b) Características:

La sociedad laboral presenta las características siguientes:

1. Está integrada por personas naturales (normalmente un mínimo de tres o cuatro) de los que la mayoría debería tener el carácter de trabajadores por tiempo indefinido. Consecuentemente, se rechaza cualquier viabilidad legal de

la sociedad de un solo socio de carácter laboral (Lázaro, 1997: 26). Se destaca que en la sociedad laboral tiene especial importancia el carácter de “intuitus personae”: el elemento personal constituye el factor clave para su calificación. La sociedad laboral tiene un carácter “rabiosamente” personalista;

2. Otra característica es el efectivo control de la sociedad por los socios que, a la vez, tengan la condición de trabajadores por tiempo indefinido de la misma. Como afirma Olavarría (2008, 177) “para que exista sociedad laboral una parte sustancial de los trabajadores de la sociedad deben ser propietarios directos o indirectos de la empresa de economía social de la que es titular la sociedad labora”. Lo ordinario es que los socios que trabajan en la empresa deben poseer un porcentaje elevado del capital social, muchas veces no menor del 50% del capital social y cada socio puede poseer como máximo una tercera parte del capital social.

Sin embargo, si el derecho de voto no fuese más proporcional al capital social poseído, como señala Fajardo (2008, 148) es posible que los trabajadores tengan la mayoría de capital pero no de votos, con lo cual no tiene el control de la sociedad que es lo que se pretende. En consecuencia –señala- tendría que cambiarse el criterio empleado para medir la capacidad de control a favor de la mayoría de los derechos de voto, lo que permitiría que los trabajadores tengan el control de la sociedad sin necesidad de tener la mayoría del capital.

3. Puede estar formada por dos tipos de socios: los socios trabajadores y los socios aportantes de capital, llamados socios de clase general: socios que son simples aportadores de capital, siempre que no alcancen el 50% del mismo;

En Colombia, los socios hacen aportes de carácter laboral, constituidos por su capacidad laboral por tiempo indefinido, evaluados semestralmente según el desempeño y la calificación; y además, pueden hacer aportes adicionales, consistentes en una tecnología o destreza, calificados según el significado que tengan para la productividad de la empresa. Pueden aportar, además, otros activos necesarios para el cumplimiento del objeto social.

4. Debe existir un tope al número de trabajadores indefinidos no que no sea socios ni de trabajo ni de capital, esto es, de simples asalariados que trabajen en la empresa. En tal sentido, la mayoría de los trabajos (calculada por el tiempo: horas-hombre trabajadas) debe ser realizado por los propios miembros. Aunque no sea un elemento determinante para caracterizar la sociedad laboral, según López (2008, 271) constituye un rasgo fundamental para identificarlas como verdaderas empresas autogestionarias;

5. Se estimula la participación en ellas de entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro o de capital de riesgo (hasta un 50% del capital) como medio de procurar la intervención financiera de los poderes públicos en empresas en crisis, aspecto cuya práctica debe hoy conciliarse con el carácter legalmente anticompetitivo de las ayudas públicas a las empresas (Alonso, 1997: 74).

6. En principio no pueden existir acciones o participaciones que atribuyan derechos distintos a sus titulares respectivos, por ejemplo, de voto plural. En todo caso, el control por vía accionaria debe quedar, necesariamente, en la clase laboral;

c) Fuentes:

1. Principales: puede ser una ley especial, o algunas normas incluidas en la legislación del sector. En todo caso, de existir la ley especial, sus disposiciones gozan de prioridad y prevalencia absoluta sobre las normas incluidas en las leyes mercantiles;

2. Supletorias: se les aplican las leyes mercantiles de sociedades según el tipo adoptado: anónimas o de responsabilidad limitada, en el caso español. "Exceptuadas las particularidades propias de su normativa específica, todo lo concerniente a la estructura básica de las sociedades laborales habrá de acomodarse a lo previsto en lo previsto en la ley de sociedades anónimas o en la ley de sociedades de responsabilidad limitada, según la forma mercantil que la sociedad laboral revista. Así sucederá en orden a la constitución de la sociedad, las aportaciones sociales, las acciones o participaciones, los órganos (Gómez Calero, 1999: 36).

3. Organización

a) Forma de constitución:

El proceso de formación de la sociedad laboral puede ser:

1. Originaria (ex novo): cuando desde su origen es una sociedad laboral. En tal caso, se requiere una voluntad expresa de fundar una sociedad laboral, bien sea en un solo acto o en forma sucesiva, por suscripción de acciones, o

2. Sobrevenida: mediante acuerdo de la asamblea de una sociedad mercantil por la vía de una modificación del estatuto y calificación como laboral por la autoridad de aplicación, no siendo una conversión. En este caso, no se reputa transformación social y en consecuencia, no está sometida a las normas aplicables a la transformación de sociedades. Siendo claro, pues, que ni su adopción ni su ejecución quedaría sometida a las normas específicas aplicables a la transformación de sociedades (Lázaro, 1997: 36).

En todo caso, deben inscribirse en el Registro Mercantil. Sin la inscripción existe una sociedad de trabajadores, pero no la investidura jurídica de sociedad laboral como tal que pueda gozar del régimen jurídico especial de tales empresas de economía social tanto a efectos mercantiles y fiscales como a efectos laborales. No cabe hablar, pues, de sociedad laboral irregular (López Gandía, 2008, 253).

b) Denominación:

Es común la obligación de la mención del carácter laboral en la denominación y la obligatoriedad de publicidad de uso de ella en toda su actividad;

c) Órgano directivo

1. Designación: el legislador español optó por dejar libertad a los socios fundadores para elegir la forma de administración de su sociedad sin exclusión alguna, por lo que pueden establecer una administración unipersonal (puede serlo un socio trabajador o uno inversor) o pluripersonal y dentro de esta segunda opción podrán elegir entre administración mancomunada, solidaria o colegiada (Boquera, 2003, 113), respetando en tal caso el sistema proporcional. Este sistema posibilita que alcancen la condición de directivos no solo los representantes de la mayoría sino también los de la minoría; la cual, en las sociedades laborales, estará siempre integrada por titulares de acciones o participaciones de clase general (Gómez, 1999: 139). Si no hay acciones de clase general, deja de ser obligatorio el sistema proporcional. En Colombia, en caso de existir asociados de aportes labores y de aportes laborales y adicionales, ambas clases deben estar representadas proporcionalmente a sus aportes en los órganos internos.

2. Revocación: cuando la actuación del administrador produce un perjuicio para la sociedad, cualquier sector puede promover su revocación, aunque ello tenga como resultado que un grupo de socios tenga momentáneamente mayor representación que el otro en el consejo de administración al alterarse el porcentaje de participación de un grupo de socios. Pero cuando no exista justa causa (revocación ad nutum) debería ser el grupo que lo eligió quien podría instar la revocación (Boquera, 2003, 121).

4. Los socios de la clase laboral (trabajadores)

a) Concepto:

Por socio trabajador hay que entender el que, prestando en la empresa societaria servicios retribuidos de forma directa y personal, tiene un contrato de trabajo de duración indefinida y es titular de acciones o participaciones de

clase laboral (Gómez, 1999: 122). Son, a un tiempo, socios y sujetos de una relación laboral, aunque con ciertas peculiaridades, por la coincidencia en una misma persona de las calidades de socio y trabajador asalariado (Luján, 1997: 154).

b) Naturaleza:

Para que una sociedad sea calificada como laboral, "... se hace preciso la vigencia simultánea de dos negocios jurídicos autónomos y compatibles entre sí mientras no se desnaturalicen sus respectivos presupuestos característicos –el contrato de sociedad capitalista y el contrato de trabajo" (López I Mora, 2002, 77). Los socios son parte de dos contratos acumulados: uno de trabajo por cuenta ajena que se adosa a otro de impronta societaria, en este caso mercantil capitalista (López, 2002, 52). Concurren en una misma persona una doble condición, la societaria y la laboral.

1. Como sociedad de capital, la posición de socio se configura como parte del capital. No se es socio como parte contractual sino por virtud de la adquisición originaria o derivativa de partes del capital social (Alonso, 1997: 77). La ley colombiana de empresas asociativas de trabajo de 1991 declara expresamente que los socios tienen una relación de carácter típicamente comercial con la empresa y, por tanto, los aportes de carácter laboral (vale decir: trabajo) no se rigen por las disposiciones de la legislación laboral, sino por las normas del Derecho Comercial.

2. Como trabajador, el nexo que une a los socios trabajadores con su empresa tiene verdadera naturaleza laboral. Como quiera que estas organizaciones responden al patrón de la sociedad de capitales, y a diferencia de lo que ocurre con las compañías personalistas, no es posible contribuir al fondo común con una aportación de trabajo o industria.

Si la relación societaria no puede en estos casos explicar y absorber el empleo que desarrollan sus miembros, ese trabajo derivará de otro contrato superpuesto y compatible con el de sociedad capitalista, de naturaleza laboral si se dan todas las circunstancias para hablar de actividad subordinada y por cuenta ajena (López, 1999: 21). No es que los socios trabajadores se contraten a sí mismos, sino que lo hace la persona jurídica corporativa que con su aportación de capital han contribuido a crear, sin que la relación asociativa pueda en estos casos absorber y explicar el empleo que desarrollan sus miembros, sino que el trabajo deriva de otro contrato superpuesto y compatible (López Gandía, 2008. 252).

3. En relación con la seguridad social, en España los socios trabajadores son conceptuados como trabajadores por cuenta ajena, en tanto que en

Colombia, en cambio, los socios pueden afiliarse al seguro social en la condición de trabajadores por cuenta propia. Aun cuando en España se pretende pasarlos al régimen de trabajo por cuenta propia, López (2008, 293) considera que no resulta aceptable porque en buena lógica no cabe que un mismo trabajador sea asalariado en su empleo y autónomo a efectos de protección social, a la par que entonces tendrán que ser los socios quienes pagasen sus cotizaciones como autónomos, además que se reduciría notablemente su protección social como trabajadores.

c) Acceso de los trabajadores

Se promueve el acceso de los trabajadores de la sociedad laboral a la condición de socios y, por tanto, a titulares (en segundo grado) de ella, mediante los siguientes mecanismos:

1. El fomento de la adquisición de títulos por parte de los trabajadores, ya que no existe un acceso directo del trabajador a la condición de socio, que baste con solicitarlo, sino que es un acceso condicionado a que existan títulos disponibles y a que los trabajadores estén en condiciones de hacerlo. Esto podría facilitarse dando una posición más preferente a la sociedad laboral cuando se transmiten títulos para su adquisición, cuando las mismas no son adquiridas por los trabajadores, con el fin de poderlas transmitir a éstos en un momento más oportuno. Igualmente, si la sociedad contara con reservas oportunas que permitieran cubrir parte del coste del título al trabajador que le conferirá la condición de socio (Fajardo, 2008, 147).

En caso de ampliación del capital social, corresponde a la asamblea fijar el valor de la "prima" a pagar por los trabajadores por la adquisición de títulos de la sociedad, sin tener que acomodarse a su valor real. Incluso, la propia sociedad puede aplicar una parte de las reservas o de los beneficios a cubrir la diferencia entre el valor nominal y el valor de suscripción, de forma que por esta vía se facilite e incentive el acceso de los trabajadores a la propiedad de la empresa (Alonso, apud Gómez, 1999, 192):

2. Igualmente, se otorga un derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las participaciones de carácter laboral, por parte de los trabajadores no socios (Magro, 1998: 230).

d) Extinción de la relación laboral

En caso de extinción de la relación laboral (incluso por muerte del socio trabajador) se deben ofrecer las acciones o participaciones del mismo, pero no como un derecho a recuperar su participación, de forma que, si nadie está dispuesto a adquirir esa participación, lo que puede ocurrir es que se transforme en acción o participación de la clase general, pero no al reembolso

de su parte social, salvo que estatutariamente se haya previsto esta como causa de separación del socio (Fajardo, 2003, 44).

Incluso, la sociedad puede adquirirlas, las que –sin embargo- no se pueden conservar indefinidamente. Como regla general deberán enajenarse de nuevo en el plazo de tres años o en su defecto amortizarse con la consiguiente reducción del capital que representan. Si la sociedad ha conseguido ser titular de sus propias acciones o participaciones podrá ofrecer directamente a los trabajadores no socios su adquisición para devenir socios de la sociedad (Fajardo, 2008, 145)

4. Recursos económicos

a) Capital

Las sociedades laborales se constituyen con un capital social que puede ser fijado en los estatutos, o con un capital mínimo que puede ser menor que el de las sociedades mercantiles ordinarias. En España, deben tener un capital social mínimo diferencial menor si se trata de sociedad limitada, y mayor si es sociedad anónima, con un desembolso mínimo inicial determinado.

La mayoría del capital debe pertenecer a los socios trabajadores. Por el carácter democrático de la sociedad laboral, no puede haber acciones o participaciones privilegiadas que rompan la proporción entre aportación patrimonial y ejercicio de los derechos de socio. No son posibles las participaciones de voto plural (Cano, 2008, 165). Ni haber los denominados “socios industriales”, puesto que los socios deben efectuar aportaciones en bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica, sin que en ningún caso puedan serlo el trabajo o los servicios (Gómez, 1999, 55).

En caso de aumento del capital social con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, se debe respetar la proporción existente entre las pertenecientes a las distintas clases con que cuenta la sociedad, teniendo derecho de preferencia sobre las mismas los socios de las clases respectivas

b) Aportes y títulos:

En las sociedades laborales hay dos clases de acciones o de títulos de participación (todos de carácter nominativo) de acuerdo a quienes son los titulares:

1. De la clase laboral: reservadas exclusivamente a los socios trabajadores, las que en ningún caso pueden estar privadas del derecho de voto;

2. De la clase general: de los aportantes que pueden ser el estado y demás personas públicas; otras entidades del sector u otras entidades sin ánimo de lucro; otros socios (personas físicas o jurídicas) no trabajadores; trabajadores con contrato de duración determinada. Ahora bien, nada impide que todas las acciones o participaciones pertenezcan a la clase laboral, bien de forma circunstancial (porque todos los socios sean en un momento dado socios trabajadores con relación laboral por tiempo indefinido) o de forma consustancial (porque se haya incluido en los estatutos la exigencia de ser trabajador de esta clase para ser socio) (Gómez, 1999: 94).

En caso de adquisición de acciones o participaciones de una clase por socios no correspondientes, se impone la conversión de esos títulos, mediante una tramitación del órgano directivo ante la autoridad registral o de aplicación. En la Argentina, los trabajadores (socios o no) que adquieran acciones de la clase general tienen derecho a exigir de la sociedad la inclusión de las mismas en la clase laboral, acreditando el cumplimiento de las condiciones requeridas;

c) Transmisión de los títulos:

Las acciones se pueden transmitir observando un orden de preferencia que comienza por los trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido, siguiendo por los socios trabajadores y pasando por otros niveles intermedios de vinculación a la empresa, acabando finalmente por terceros ajenos a los actuales accionistas. El auditor de la empresa fija el valor "real" de los títulos a los efectos de la transmisión

d) Fondo Especial de Reserva

Existencia de una reserva especial para compensar pérdidas en años desfavorables, adicional a la reserva legal ordinaria. Es indisponible en cuanto que su única posible utilización para absorber pérdidas en el caso en que no haya otras reservas disponibles suficientes para este fin, por lo cual primeramente deben absorberse las pérdidas con cargo a la reserva legal general (Batlle, 1997: 64).

Esa reserva especial se constituye con al menos el 10% de las utilidades netas de cada ejercicio, adicional a la reserva legal ordinaria. Y si se quiere gozar de beneficios fiscales, debe alcanzar el 25% de los beneficios líquidos que se obtengan en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible.

No tiene carácter irrepartible (anteriormente si) y forma parte del pasivo ideal no exigible y su finalidad es en beneficio de los acreedores sociales y el robustecimiento de la solvencia de la sociedad; es una medida de defensa del capital social. Si bien fortalece financieramente a la sociedad,

disminuye la cuantía del posible beneficio repartible entre los socios, a lo cual serán más sensibles los socios financiadores, si los hay, hasta el punto de que quizás produzca su desinterés en la participación en la sociedad. Por otra parte, si llega a estar “tentadoramente” dotado quizás sea una invitación a disolver la sociedad para poder proceder a su reparto entre los socios (Batlle, 1997: 64).

La Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (2009) elaboró un proyecto por el cual se reforma el objeto de la Reserva Especial, que se destinará a facilitar el acceso de los trabajadores a la condición de socios, a inversiones en la explotación de la empresa, o a compensar pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin. Para Fajardo (2008, 157) la reserva podría contribuir también a mejorar la autofinanciación de la sociedad mediante su inversión en la explotación de la empresa, pareciéndole aceptable la propuesta de que la dotación del 10% del beneficio líquido de cada ejercicio deje de ser obligatoria cuando el fondo de reserva especial alcance el importe del capital social suscrito.

En Colombia, en las Empresas Asociativas de Trabajo la utilidad del ejercicio (denominada producido neto) se distribuye entre todos los asociados en proporción a su aporte, limitándose al máximo de una cuarta parte de lo que asigne a los aportes de carácter laboral.

5. Pérdida de la condición de sociedad laboral

Se trata de situaciones fácticas en las que dejan de concurrir los presupuestos de los que se hace depender la calificación de sociedad laboral. La descalificación es, en definitiva, una mera consecuencia de la desaparición de los requisitos legalmente exigidos, y no está contemplada con el carácter de sanción administrativa (Gómez, 1999: 200).

a) Causales:

La condición de sociedad laboral se produce por las causales siguientes:

- Cuando el capital representando por los títulos de la clase laboral se sitúe en una cantidad igual o inferior a la representada por las de la clase general;
- Cuando el número de horas-año trabajadas por los asalariados de la sociedad laboral (que tengan contrato de trabajo de duración indefinida y que no sean socios) supere un porcentaje determinado, previa autorización administrativa en base a un plan de reducción aprobado;
- Cuando algún socio llegue a poseer títulos que representen más de un porcentaje del capital social establecido, transcurrido un plazo fijado de tal situación;

- Cuando el fondo especial de reserva no sea dotado en absoluto o lo sea insuficientemente y también cuando, estando convenientemente dotado, sea objeto de aplicación indebida. Hay aplicación indebida cuando se le destina a una atención o necesidad diferente de la compensación de la pérdida y cuando se aplique a la compensación de pérdidas existiendo otras reservas disponibles suficientes.

Fajardo (2008, 158) estima que la única causal debería ser la superación de los límites que impone la ley al control de la sociedad, como lo serían que la mayor parte de los derechos de voto no estuvieran en manos de los socios trabajadores, o que algún socio tuviera más del porcentaje del capital permitido.

b) Efectos:

Si está prevista en los estatutos, la descalificación de laboral produce la incursión en causal de disolución de la sociedad. En caso contrario, no tiene porque desaparecer como sociedad. Ciertamente, dejará de ser una sociedad laboral; pero podrá continuar subsistiendo como sociedad mercantil.

En la Argentina, verificada la existencia de la causal, la autoridad de aplicación requiere a la sociedad para que la elimine en un plazo no superior de seis meses, a cuya término –de no haberse eliminado la causal- acuerda la descalificación y ordena su retiro del registro especial. La pérdida no se considera transformación social, aunque sí parece pertinente es proceder a la modificación de los estatutos primitivos, para eliminar de ellos las cláusulas que puedan ser incompatibles con la nueva situación (Gómez, 1999, 209).

Produce, también, la pérdida de las ayudas y beneficios que les acuerda el estado.

c) Conversión de forma jurídica:

Aunque normalmente se tiende a limitar la conversión de las cooperativas, mutuales y demás forma asociativas en entidades de naturaleza lucrativa, en opinión de Cano (2008, 163) no parece razonable crear incentivos que dificulten a las empresas de economía social más rentables su tránsito desde el sector de la economía social al sector convencional//capitalista. Y ello aunque sólo fuera por el carácter de empresa destinataria de un debido gasto público de la sociedad laboral y el ineludible carácter limitado de tales recursos públicos.

6. Fomento del estado

Las sociedades laborales son objeto de un tratamiento especial por parte del estado, acordando medidas en la propia legislación, o remitiendo a la potestad del poder ejecutivo los beneficios –de distinta naturaleza- que pueden ser:

a) Financieros:

Como afirma Calvo (2008, 243-244) la financiación de estas entidades a través de aportes de los socios trabajadores no es importante dado que se trata de personas de capacidad económica reducida y, los aportes de los no trabajadores también, porque la mayoría del capital pertenece a los anteriores. Además, su acceso al mercado de capitales es muy difícil por su tamaño pequeño y medio e incluso por su naturaleza. Quedaría la posibilidad de recurrir a garantías reales (mobiliarias e inmobiliarias) costosas, lentas y probablemente más propias del tráfico civil que del mercantil. Por ello, la financiación debe encausarse a través de entidades de financiación pública que tengan por objeto la promoción de empresas pequeñas y medianas, dada su incidencia positiva en relación con el empleo. En tal sentido, se otorgan:

1. Estímulos diversos destinados a alentar la constitución y el funcionamiento de estas sociedades, teniendo un plazo máximo de duración, por ejemplo, en la Argentina, de cinco años a partir de su inscripción como tal, extensibles por períodos anuales;

2. En España, son beneficiarias de subvenciones y de ayudas que tienen por objeto la creación de empleo estable mediante la incorporación de desempleados como socios trabajadores, o por la transformación de contratos temporales de sus trabajadores en contratos indefinidos, al tiempo que adquieren la condición de socios trabajadores;

3. Ayudas por inversión en inmovilizado material o inmaterial, mediante subvención directa o bonificación de intereses de los préstamos destinados a financiar dicha inversión de hasta el 50% de la inversión realizada;

4. El propio Calvo (ídem, 245) sostiene que la solución tiene que venir a través de mecanismos de garantía recíproca que deben recibir un apoyo público, mediante la creación de sociedades de garantía recíproca que, dada el número considerable de entidades de economía social y la homogeneidad de los socios partícipes haría más fácil la consecución de socios protectores, ya tengas estos carácter público o sean entidades de integración de la economía social. El coste de estas ayudas sería menor que la subvención directa, reservando ésta para la cooperación en la puesta en marcha de la empresa o para la incorporación de nuevos socios.

5. Para añadir atractivo a las sociedades anónimas laborales, la ley de Costa Rica estableció un régimen de contratación administrativa privilegiado que habilita al Estado, sus instituciones y las municipalidades para contratar en forma preferente con las sociedades anónimas laborales, utilizando el sistema de contratación directa, independientemente del monto de la

contratación. Igualmente, es vital subrayar que, de acuerdo con el régimen actual, el régimen de contratación directa puede abarcar cualquier objeto contractual posible, pues basta que el Ministro o la Junta Directiva de la institución, previa consulta a la Contraloría General de la República, declare una actividad o servicio administrativo como susceptible de contratación con las sociedades anónimas laborales

b) Tributario:

Las sociedades laborales debieran ser objeto de un tratamiento fiscal adecuado, dado que realizan un interés general: facilitan que los trabajadores se responsabilicen de su propio empleo, les aproximen a la toma de decisiones en la empresa, lo que redundaría en un aumento de su productividad y competitividad, lo que genera un empleo estable (Calvo, 2008, 245).

En España gozan de beneficios fiscales limitados al impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados. En efecto, la ley exención de gravamen las cuotas devengadas por las operaciones de constitución y aumento de capital de este tipo de sociedades, lo mismo que por las operaciones de transformación de sociedades ordinarias en laborales, o por las transformaciones de un tipo de sociedad laboral en otro tipo de sociedad laboral. Igualmente, de una bonificación del 99% de las cuotas que se devenguen por la adquisición por cualquier medio admitido en derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que procede la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral (De la Peña, 1997, 193-195).

CONCLUSIONES

1. La sociedad laboral es una forma jurídica que puede ser utilizada convenientemente en algunos de los siguientes casos:

1.1. En la recuperación de empresas en crisis por parte de los trabajadores, cuando no se encuentren fuentes de financiamiento público o del propio sector solidario, en cuyo caso podrían participar en el financiamiento como socios aportantes los antiguos dueños, u otros inversionistas interesados en el emprendimiento;

1.2. En situaciones en que los niveles de conciencia asociativa de los trabajadores no alcancen los exigidos por la fórmula de cooperativa de trabajo asociado de propiedad y gestión colectiva, y donde la distribución del excedente se produzca en función de la cantidad y calidad de trabajo efectivamente aportado por cada uno.

1.3. Pareciera útil propiciar la extensión de esta fórmula jurídica a los diversos países de América Latina, mediante la formulación de los respectivos proyectos de ley de sociedades laborales, para lo cual este trabajo puede servir de orientación.

REFERENCIAS

- ALONSO, F. (1997). Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio. Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales, Valencia, Tirant lo Blanch
- Argentina, República de (1991). Decreto de Sociedades Laborales
- BATLLE, TG. (1997). Consecuencias jurídicas del carácter «laboral» en la organización social de la sociedad. Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales Valencia. Tirant lo Blanch
- BOQUERA, J. (2002). El órgano de administración de las sociedades laboral. Revista jurídica de la economía social y cooperativa 13, Valencia, Ciriec
- CALVO, R. (2008). Sociedades laborales: problemas actuales y justificación científica de una fiscalidad adecuada. Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19, Valencia, Ciriec
- CANO, A. (2002). Teoría jurídica de la economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social. Madrid, CES
- CANO, A. (2008). Algunas reflexiones tópicas al hilo de una singular y necesaria propuesta de reforma, Simposio Confesal. Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19, Valencia, Ciriec
- Colombia, República de (1991). Ley 10 de 1991, de Empresas Asociativas de Trabajo
- Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (2008), Texto integrado de la ley y las reformas propuestas, Revista jurídica de economía social y cooperativa 19, Ciriec, Valencia
- Costa Rica, República de (1997). Ley 7.668 de 1.997, de Sociedades Anónimas Laborales
- DE LA PEÑA, G. (1997). Régimen tributario de las sociedades laborales. Régimen jurídico de las sociedades laborales. Valencia. Tirant lo Blanch

- FAJARDO, G. (2003). Aspectos del Régimen Jurídico de la cooperativa de trabajo asociado en España. Cayapa, 5 Mérida. ULA-CIRIEC
- FAJARDO, G. (2008). Aspectos societarios de la reforma de la ley de sociedades laborales. Simposio Confesal. Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19, Valencia, Ciriec
- FARÍAS, C. (2003). Mapeando al cooperativismo. Rosario, UNR
- GARCÍA-JIMÉNEZ, M. (1999). El régimen de seguridad social en las cooperativas de trabajo asociado. Sociedades cooperativas: régimen jurídico y gestión económica Madrid. Ibidem
- GÓMEZ-CALERO, J. (1999). Las sociedades laborales. Granada. Comares
- GOÑI, J. (2008). Exposición y análisis sobre La propuesta de reforma de La ley en los aspectos laborales y de encuadramiento em el sistema de La seguridad social, Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19, Valencia, Ciriec
- LAZARO, E. (1997). La calificación "laboral" de las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. Régimen de su adquisición y pérdida. Régimen jurídico de las sociedades laborales. Valencia. Tirant lo Branco
- LÓPEZ GANDÍA, J. (2008). Las sociedades laborales desde el derecho del trabajo. Cuestiones centrales y propuestas de reforma. Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19, Valencia, Ciriec
- LÓPEZ i Mora, F. (2002). La prestación de servicios en las cooperativas y en las sociedades laborales. Estudios Jurídicos sobre Economía Social. Madrid, Universidad del País Vasco-Marcial Pons
- LÓPEZ i Mora, F. (2008). Sobre la reforma de la ley 4/1997, de sociedades laborales, Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19, Valencia, Ciriec
- MAGRO, V. (1998). La sociedad de responsabilidad limitada laboral: un modelo societario en progreso. Revista de Derecho Mercantil, N. 230 Madrid.
- OLAVARRÍA, J. (2008). Algunos aspectos societarios de la propuesta de reforma de la ley de sociedades laborales propuesta por Confesal, Revista jurídica de la economía social y cooperativa 19, Valencia, Ciriec España.