SOCIEDADES LABORALES:
40 AÑOS DE INNOVACIÓN SOCIAL

Manuel García Jiménez
Sebastián Reyna Fernández
COORDINADORES



FINANCIA:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

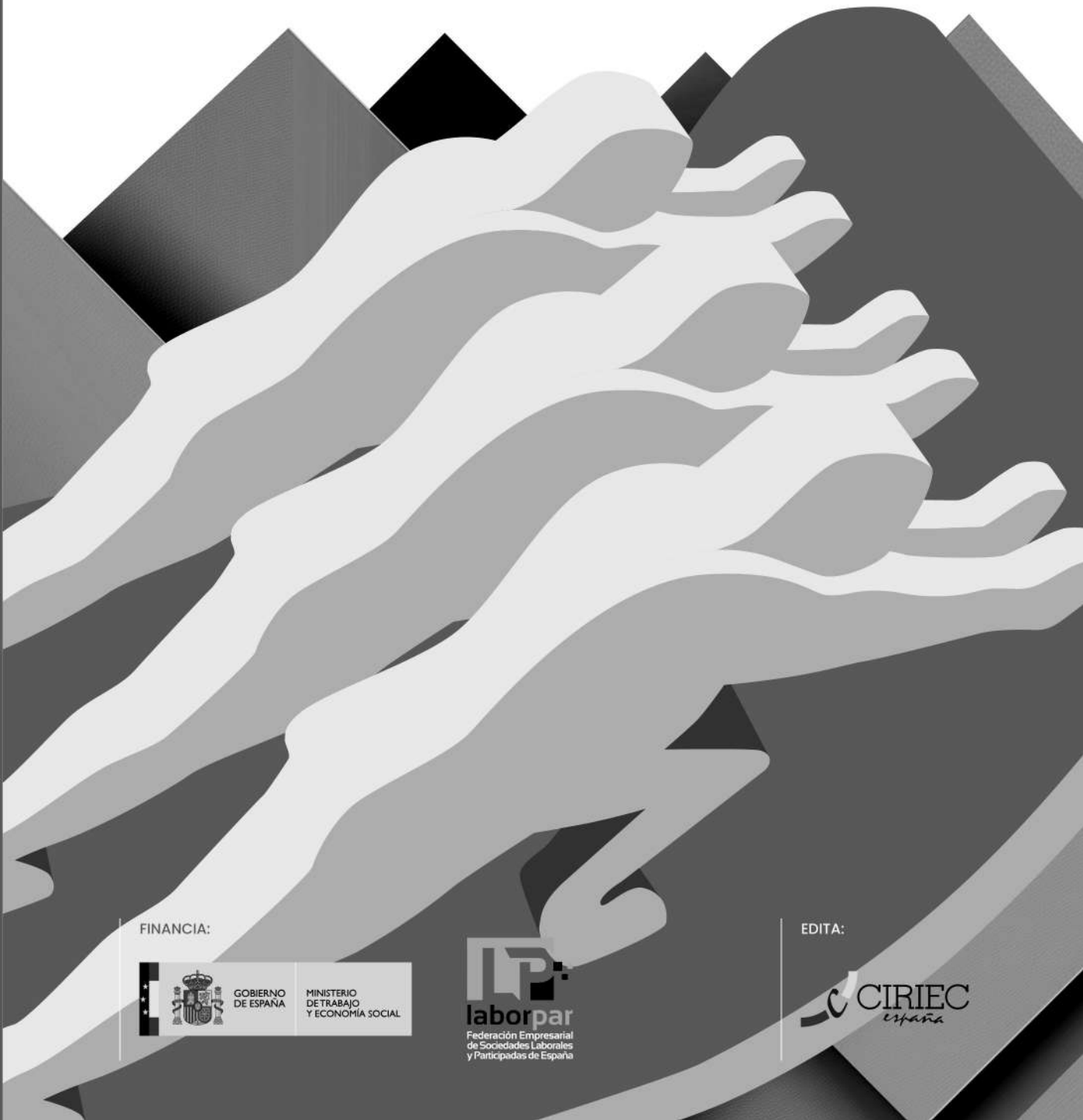
laborpar
Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Participadas de España

EDITA:

CIRIEC España

SOCIEDADES LABORALES:
40 AÑOS DE INNOVACIÓN SOCIAL

Manuel García Jiménez
Sebastián Reyna Fernández
COORDINADORES



FINANCIA:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

laborpar
Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Participadas de España

EDITA:

CIRIEC España

Edita
© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa
Avda. Los Naranjos. Facultad de Economía. Despacho 2p21.
46022 Valencia
Tel.: 96/382.84.89 - Fax: 96/382.84.92
ciriec@uv.es - www.ciriec.es

Portada
Visualco Comunicación
www.visualco.com

Diseño y maquetación
Sergio Rubio

Impresión
Lloréns Servicios Gráficos · Valencia
www.imprenta-llorens.es

ISBN
978-84-129789-0-2

Depósito Legal
V-2237-2025

Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

Art. 129.2 de la Constitución Española

Sumario

Diario de sesiones 9
Prólogo. Por Jone Nolte y Julián Menéndez 11
Introducción. Por Manuel García Jiménez y Sebastián Reyna Fernández 15

PARTE I. Origen y evolución de las Sociedades Laborales

I. Etapas en el desarrollo histórico de las Sociedades Laborales. Por Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas, Paloma Bel Durán, Sonia Martín López y Javier Iturrioz del Campo 21
1. Introducción 22
2. El origen de las Sociedades Anónimas Laborales en la década de los 60 del Siglo XX 22
3. La consolidación de las Sociedades Anónimas Laborales en la década de los 70 del Siglo XX 24
4. El fenómeno de la Sociedad Anónima Laboral en la década de los 80 del Siglo XX 25
5. La adaptación legislativa en la década de los 90 del Siglo XX 25
6. Las organizaciones empresariales representativas 26
Bibliografía 30

II. La sociedad anónima laboral como entidad de la economía social en Ley de 1986. Especial referencia a la participación de las personas trabajadoras en la sociedad. Por María Soledad Fernández Sahagún 33
1. Introducción 34
2. La sociedad anónima laboral como entidad de la economía social 35
3. La Ley de Sociedades Anónimas Laborales. Especial atención al fomento de la participación de las personas trabajadoras en la sociedad anónima laboral 37
4. Conclusiones 51
Bibliografía 54

III. La financiación de los proyectos de sucesión laboral de las empresas. Por Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas, Paloma Bel Durán, Sonia Martín López y Javier Iturrioz del Campo 57
1. Introducción 58
2. La financiación de las sociedades laborales en su etapa inicial. Los préstamos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo 58
3. La relevancia del pago único de la prestación de desempleo en el desarrollo de la figura de la sociedad laboral 60
4. Préstamos participativos 68
5. Los fondos de capital riesgo 69

6. Las sociedades de garantía recíproca 71
Bibliografía 73

IV. Las primeras sociedades anónimas laborales en Catalunya. Por Armand Vilaplana Masnou 77
1. Introducción 78
2. Contexto histórico 78
3. La transición política y la creación de las SAL 80
4. Las primeras sociedades anónimas laborales catalanas 82
5. Estudio de los casos 84
6. Valoración de los datos expuestos 90
7. Conclusiones 94
Bibliografía 96

V. Las sociedades laborales en Cataluña. El caso de Tusgsal. Por Eloi Serrano Robles y Miguel Guillén Burguillos 97
1. Evolución de las sociedades laborales en Cataluña 98
2. El origen de las sociedades laborales: su papel como empresas recuperadas 106
3. El caso de Tusgsal 112
4. Conclusiones 124
Bibliografía 126

PARTE II. Crónicas y experiencias
- Crónica fotográfica 133
- Los primeros pasos en el reconocimiento definitivo de las sociedades laborales. Por Sebastián Reyna Fernández 141
- Mis primeros tiempos en las sociedades laborales. Por Josetxo Hernández Duñabeitia 155
- Historia de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE) hasta 1996 159
- La creación de la Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid. Por Julián Menéndez Moreno 167
- Historia de las sociedades laborales en Murcia: Amusal. Por Juan Toledo Lucas y Juan Pedro Sánchez 171
- Sociedad laboral: reflexiones. Por Ruperto Iglesias García 175
- FESAL-PV y CONFESAL. Por Francesc Abad 179
- CONFESAL: proyecto difícil, conflictivo y necesario. Por Armand Vilaplana Masnou 187
- El nacimiento de Confesal. Por Daniel Blanquer Marset 191

ANEXOS
Anexo I. Cronología de hechos relevantes 196
Anexo II. Relación de señores diputados y senadores que participan en el debate del Proyecto de Ley de Sociedades Anónimas Laborales 199

Diario de sesiones

Sesión plenaria número 228 (segunda legislatura) del Congreso de los Diputados celebrada el 19 de septiembre de 1985, bajo la presidencia del Excmo Sr. D. Gregorio Peces Barba Martínez. Proyecto de Ley de sociedades anónimas laborales

Para la presentación del proyecto de Ley interviene, en nombre del Gobierno, el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social (Almunia Amann).

Expone que el proyecto que ahora se somete a la Cámara viene a dar, por primera vez, cobertura normativa a una realidad social y económica relativamente importante en España, y que viene impulsada por la necesidad de trabajadores y empresarios de hacer frente a la situación de crisis de sus industrias, adoptando nuevos modelos de creación de empresas a través de las sociedades laborales.

Informa que hoy en día se conoce la existencia de 1.255 sociedades anónimas laborales, que emplean a cerca de 50.000 trabajadores, acelerándose su creación en los últimos años y abarcando prácticamente a todos los sectores de producción, si bien su incidencia tiene mayor reflejo en los sectores más directamente afectados por la crisis, como son los del metal, textil y la construcción.

La situación descrita pone de relieve la coherencia y aun la necesidad de regular el régimen jurídico de dichas sociedades, dando rango de ley a la normativa correspondiente, dado que era patente la inadecuación entre una realidad social creciente y una normativa prácticamente inexistente, cuyo vacío repercutía en perjuicio de las empresas afectadas, obligadas a actuar en un marco de insuficiente seguridad jurídica. Expone seguidamente el señor ministro que el proyecto propone articular una serie de medidas tendentes a fomentar esta nueva fórmula de organización económica y de participación de los trabajadores en la propiedad de las empresas, en cumplimiento del mandato del artículo 129.2 de la Constitución, y resalta por último los puntos y objetivos considerados como más importantes del proyecto.

Prólogo

Esta publicación tiene como propósito por un lado, servir de homenaje a hombres y mujeres, personas trabajadoras, sindicalistas, empresarias, políticas dirigentes asociativas, universitarias y pertenecientes a instituciones públicas y privadas que contribuyeron al nacimiento del modelo de Sociedad Laboral, a la puesta en marcha de miles de empresas y preservación de miles de empleos en todo nuestro territorio y a la creación de un cuerpo asociativo que ha permitido que estas experiencias hayan perdurado en el tiempo y se proyecten al futuro.

Este libro también pretende dejar constancia histórica de un proceso, primero, de carácter social, después sindical, empresarial y político, que nos da una visión muy representativa de cómo bifurcan y se construyen realidades sociales y económicas desde la base, sin una planificación política previa. Cómo la sociedad civil es capaz de dar respuesta a los problemas, en nuestro caso y como punto de partida, derivados de una crisis económica, a partir de la crisis del petróleo, a través de iniciativas colectivas que van construyéndose desde la base y, a la que se van sumando distintos agentes y protagonistas públicos, culminando el proceso en una realidad legislativa, empresarial y social. En el caso de las sociedades laborales con una especial relevancia, al estar enmarcado en un cambio político transcendental: el paso de una dictadura, a un régimen democrático.

De unas primeras experiencias en la década de los 60, en el inicio del "desarrollismo" en la dictadura, con la vigencia del sindicato vertical, a la etapa de la transición, la intervención de los primeros gobiernos de la UCD, donde podemos destacar la figura del Ministro de Trabajo Rafael Calvo Ortega, aprobación de nuestro texto constitucional de 1978 con el sorprendente llamado en su artículo 129.2 a facilitar el acceso a los medios de producción de las personas trabajadoras, la legalización de sindicatos y partidos políticos, un golpe de estado y la llegada al gobierno de la nación del Partido Socialista Obrero Español que, terminaría culminando desde el punto de vista político y legislativo el proceso iniciado veinte años atrás. El desarro-

llo del modelo de sociedad laboral se convierte así, en un ejemplo paradigmático de conquista social en el ámbito socioeconómico.

Asimismo, es propósito de esta publicación servir de referencia y estímulo a todas las personas que hoy en día seguimos trabajando en favor de la creación de empleo de calidad, bienestar y riqueza a través de las miles de sociedades laborales que siguen en el mercado y a todos los nuevos y nuevas emprendedoras que ponen en marcha un nuevo proyecto empresarial. Hace cincuenta años nacieron para dar respuesta a un problema de crisis empresarial y de reconversión de empresas en dificultades, hoy siguen dando respuesta a nuevos retos de nuestra economía y nuestra sociedad.

Para dar inicio a esta aventura empresarial podemos señalar que está comúnmente reconocida en el año 1963 a SALTUV (Sociedad Anónima Laboral de los Transportes Urbanos de Valencia) como el origen del modelo de Sociedad Laboral en España. Las personas trabajadoras se hacen cargo de la concesión y gestión de estos transportes urbanos por medio de este proyecto experimental bajo un formato de sociedad anónima laboral, prestando durante más de 20 años su actividad hasta su transformación en Sociedad Privada Municipal. Esta experiencia queda como un hecho aislado que, en ese momento histórico, no es recogido como buena práctica a replicar y las distintas experiencias de asunción de responsabilidades y propiedad de las empresas por parte de las personas trabajadoras se van desarrollando de forma aislada y no estructurada.

La crisis del petróleo de 1973 con un carácter global, tiene su efecto en España hasta finales de la década de los 70 y principios de los 80, resuelta en primera instancia con los "Pactos de la Moncloa", una reconversión industrial y la consolidación de la democracia. Esta situación de crisis y reconversión industrial es la espoleta que lleva a muchos empresarios y empresarias a plantear el cierre de sus empresas y son las personas trabajadoras, en muchas ocasiones impulsadas por las organizaciones sindicales, a dar respuesta al problema asumiendo la continuidad de estos proyectos empresariales.

La respuesta política y legislativa a estas situaciones se va produciendo con posterioridad y de forma fragmentaria. Un primer elemento identitario son las ayudas a estos proyectos prestados por el Fondo Nacional de Protección al Trabajo y, complementariamente, se van resolviendo órdenes ministeriales y diversas normas para ir solucionando distintas situaciones legales. Este proceso legislativo culmina en 1985 con la entrada en el Congreso de Diputados de la proposición de ley de Sociedades Anónimas Laborales, siendo Ministro de Trabajo Joaquín Almunia Amann, que verá su aprobación definitiva como la Ley 15/1986 de 25 de abril de Sociedad Anónimas Laborales. Aquí es importante resaltar que ya en la exposición de motivos de la ley se justifica su aprobación referenciándola al mandato constitucional del artículo 129.2 de la Constitución Española de facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción. Este hecho ligará inequívocamente a la

Sociedad Laboral con posterioridad al ecosistema de la Economía Social en igualdad jurídica al modelo histórico de cooperativa y con el mismo anclaje constitucional del citado artículo 129.2.

A este proceso político le acompaña un proceso asociativo absolutamente fundamental y sin el cual hubiese sido imposible la continuidad del modelo, primero FESALC en Cataluña, ASLE en Euskadi, después ANEL en Navarra, ASATA en Asturias y ya con la ley de sociedades laborales aprobada, ASALMA en Madrid, AMUSAL en Murcia y ASALCYL en Castilla y León; para culminar en 1987, con la constitución de CONFESAL, Confederación Española de Sociedades Anónimas Laborales.

Esta historia va a ser contada en las páginas de este libro por algunos de sus protagonistas, analizada desde el prisma universitario, también desde el político y, especialmente, por el de algunos de sus primeros protagonistas.

La historia de las sociedades laborales se inició dando respuesta a una problemática concreta hace cuarenta años y hoy, en 2025, estamos preparados y preparadas para dar respuesta a los retos del momento actual y para seguir planteando soluciones a los mismos, necesitando para ello, como entonces, el compromiso y la complicidad de todos los agentes sociales y de la instituciones públicas y privadas.

Nuestras señas de identidad son la generación de empleo estable y de calidad; la contribución a una mayor igualdad de rentas; el fomento de la estabilidad empresarial gracias a nuestra capacidad de alinear los intereses de la empresa con las de las personas trabajadoras; el potenciar el dimensionamiento empresarial priorizando la reinversión de beneficios y la incorporación de nuevas personas socias; el enraizamiento con el territorio; haciendo un factor de éxito el binomio desarrollo local – economía social y evitado la deslocalización empresarial; la sostenibilidad, construyendo proyectos de vida laboral a largo plazo y, demostrando un alto grado de resiliencia, garantizado por nuestra capacidad de supervivencia, como quedó demostrado tanto en la crisis de 2008, como de 2020. Hoy nuestro reto sigue siendo generar empleo e incrementar nuestro peso en el PIB, de acuerdo con el documento de Estrategia Española de Economía Social y dando solución a problemas reales.

Las ausencia de relevo en la propiedad, el arraigo territorial, la despoblación y la consecuente falta de alternativas empresariales configura a la sociedad laboral como una alternativa y solución a estas situaciones, facilitando que personas trabajadoras asentadas en el territorio puedan poner en marcha iniciativas empresariales como sociedad laboral, al ser ellas las que mejor van a potenciar los recursos endógenos del territorio y permitiendo de esta forma conservar estructuras poblacionales y económicas mínimas para dar continuidad a esas poblaciones. Una solución, no solo en términos de empleo, sino en términos arraigo y de estructuración del tejido social, tanto en el ámbito rural, en lo local, en los barrios de pequeñas ciudades o en las grandes ciudades, por el efecto que la continuidad de muchos pequeños o grandes negocios supone en la estructura socio empresarial de esos espacios.

En este ámbito, la sociedad laboral se erige como la mejor solución a la necesidad de dar respuesta a la continuidad de las actividades empresariales viables que, por jubilación de su propiedad y ante la falta de relevo familiar, se plantean respuestas como el cierre y, otras poco deseables, siendo la mejor alternativa que sean las personas trabajadoras de esos proyectos empresariales, las que den continuidad al negocio a través de la transformación del proyecto en una sociedad laboral propiedad de las personas trabajadoras. Pero también en esta ocasión, como ocurría en origen, la realidad precede a la legislación y son necesarias adaptaciones legislativas que faciliten y fomenten llevar a cabo con éxito estos procesos. Será necesario facilitar los recursos financieros suficientes a las personas trabajadoras para que puedan hacerse con la propiedad de estas empresas. En este sentido, una de las principales herramientas que se puede impulsar es la posibilidad de capitalización de la prestación por desempleo en su pago único y desde la estabilidad laboral, para la adquisición de la empresa a su propiedad, siendo para ello necesaria la adaptación de la herramienta a estos supuestos. También serán necesarios incentivos a las personas propietarias y a las trabajadoras para que opten por la transferencia y la adquisición de la empresa desde sus personas trabajadoras.

En estas y otras muchas más mejoras y reformas legales como la eliminación del límite de 36 meses para la incorporación de una tercera persona socia recogido en la ley vigente de 2015, las mejoras en seguridad social y fiscalidad, la mayor facilidad en la transformación de empresas convencionales en sociedades laborales o la modernización de la ley de 2015 de Sociedades Laborales y Participadas recogiendo figuras novedosas como la Sociedad Laboral Intermedia como sociedad patrimonial tenedora de acciones propiedad de las personas trabajadoras que facilite el apalancamiento financiero, son algunas de las principales cuestiones en las que las organizaciones empresariales de sociedades laborales agrupadas entorno a LABORPAR seguimos trabajando y para las que esperamos contar con el apoyo desde nuestra organización empresarial española de la economía social CEPES, pasando por las organizaciones sindicales mayoritarias, gobiernos locales y autonómicos y gobierno central, resaltando el papel clave de nuestro Ministerio de Trabajo y Economía Social, así como el del consenso con la mayoría del arco parlamentario en el Congreso de los Diputados.

Confiamos en que esta nueva generación que hoy damos relevo a las personas fundadoras y promotoras de las primeras sociedades laborales y asociaciones, podamos dar un nuevo impulso a este maravilloso proyecto que tenemos el orgullo de poder seguir dando continuidad.

Jone Nolte
Presidenta de LABORPAR

Julián Menéndez
Vicepresidente de LABORPAR

Introducción

La aparición de la figura de la Sociedad Laboral, anónima inicialmente, obedece a la necesidad de facilitar la participación de los trabajadores en el capital de su empresa, como una medida de salvación o recuperación de esta. De tal manera que para que una sociedad pudiera ser calificada como laboral se exigían unas pocas normas, tendentes a garantizar que, como requisito necesario, la mayor parte del capital fuese propiedad de sus trabajadores asalariados y el derecho de adquisición preferente de las acciones por parte de los mismos, dificultando la permanencia y entrada de nuevos socios no trabajadores, en una tendencia hacia la propiedad total de los trabajadores.

Este libro, conmemorativo de los 40 años de su primera Ley, se compone de dos partes claramente diferenciadas, una primera sobre el Origen y evolución de las Sociedades Laborales, con un carácter más académico y de investigación; y una segunda donde se recogen una serie de crónicas y experiencias narradas por sus protagonistas, que se inicia con una recopilación de fotografías donde se plasman algunos de los hitos más importantes de esos 40 años.

En la primera parte, Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas; Paloma Bel Duran; Sonia Martín López; Javier Iturrioz del Campo estructuran las etapas en el desarrollo histórico de las sociedades laborales, desde su origen en la década de los 60 del siglo XX, deteniéndose la creación de la Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (SALTUV), la que se viene considerando la primera constituida en todo el estado, a continuación exploran otras manifestaciones de esta nueva forma de empresa. A partir de esos inicios, consideran tres períodos hasta el final del siglo XX, las décadas de los 70, 80 y 90. Finalmente analizan el surgimiento y primeros pasos de las organizaciones empresariales representativas.

A continuación, María Soledad Fernández Sahagún, aporta su trabajo sobre la Sociedad Anónima Laboral como entidad de la economía social en ley de 1986, con una especial referencia a la participación de las personas trabajadoras en la

sociedad. Al respecto estudia los aspectos más sobresalientes de la Ley, como los requisitos de la sociedad anónima para ser calificada como laboral; los mecanismos o instrumentos para favorecer la participación y el acceso de las personas trabajadoras a la cualidad de socias; el derecho de adquisición preferente de las acciones reservadas a personas socias trabajadoras; la transmisión de acciones reservadas a las personas socias trabajadoras ante la extinción de la relación laboral; y la transmisión de las acciones mortis causa. Finaliza con algunas consideraciones sobre la naturaleza del vínculo entre las personas socias trabajadoras y la sociedad, en la Ley de Sociedades Anónimas laborales de 1986.

En el capítulo tercero, nuevamente, Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas; Paloma Bel Duran; Sonia Martín López; y Javier Iturrioz del Campo, presentan los resultados de su investigación centrado en las vías de financiación de los proyectos de sucesión laboral de las empresas. La financiación de las sociedades laborales en su etapa inicia; los préstamos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo; la relevancia del pago único de la prestación de desempleo en el desarrollo de la figura de la sociedad laboral; los préstamos participativos; los fondos de capital riesgo; y las sociedades de garantía recíproca.

Desde un enfoque territorial, Armand Vilaplana, estudia la creación de las primeras sociedades anónimas laborales en Catalunya, analizando primero el contexto histórico desde los inicios de los años sesenta, para, a continuación, centrarse en el período de la transición política y la creación de la figura de la SAL, para finalizar analizando las primeras sociedades anónima laborales catalanas y valorando los datos expuestos.

Por último, Eloi Serrano y Miguel Guillén, estudian también las sociedades laborales en Cataluña, centrándose en el caso de TUSGSAL. Pero antes, analizan la evolución de las Sociedades laborales en la Comunidad y ofrecen datos de la situación actual del sector. A continuación, ofrecen un estudio sobre el origen de las sociedades laborales, centrándose en su papel como empresas recuperadas, y la relación del sindicalismo en la constitución de sociedades laborales. Con todo ese contexto, estudian, para finalizar, el caso de Tusgsal como modelo de empresa y analizan, detalladamente su desarrollo empresarial desde 1986 a 2021.

Después de estas aportaciones desde el campo académico, hemos querido recoger algunos testimonios vitales de esos 40 años.

Las historias de las instituciones sociales o económicas son ante todo historias de personas concretas que han protagonizado su devenir. En el mundo de las Sociedades Laborales son muchas las biografías de trabajadores, sindicalistas o políticos que han participado en su desarrollo desde las propias empresas, sus asociaciones y en la Administración Pública.

Se han recogido en la segunda parte algunas aportaciones hechas desde la experiencia personal, sabemos que no están todas las que serían necesarias, pero son una

muestra suficiente de estas actuaciones personales, incorporando también el resumen de algunas historias asociativas con el fin de dar una explicación más amplia de este proceso asociativo, empresarial y social en nuestro país.

Nuestro agradecimiento a todos aquellos que nos habéis enviado aportaciones escritas, pero también a todos los que nos habéis removido la memoria con recuerdos, anécdotas y datos de aquellas fechas posteriores a nuestra transición democrática. Sentimos mucho no haber podido localizar a otros que fueron protagonistas de muchos hechos relevantes. También hacer un merecido homenaje y reconocer de forma colectiva la labor de todos los trabajadores que asumieron el riesgo de protagonizar las historias de este ambicioso modelo de participación empresarial, adelantándose muchos años a lo que hoy denominamos innovación social en la empresa y en el emprendimiento.

En la segunda parte del libro recogemos testimonios y reproducimos la historia de alguna de las asociaciones pioneras, pero esperamos que esto sólo sea un principio de la labor que habría que realizar para recoger todos los testimonios orales y organizar las fuentes documentales para seguir la investigación histórica y que no se pierda un conocimiento de nuestro pasado laboral y empresarial que ha tenido una excelente continuidad en los tiempos actuales.

Queremos dar las gracias a Juancho, autor de las fotografías de los actos de Confesal, a Margarita Ballesteros. Administrativa de Confesal hasta su jubilación y que nos ha facilitado la identificación de algunos protagonistas y a la Fundación Francisco Largo Caballero, entidad depositaria de los fondos documentales y gráficos de Confesal.

Manuel García Jiménez
Sebastián Reyna Fernández
Coordinadores

PARTE I.
Origen y evolución de las Sociedades Laborales

I. Etapas en el desarrollo histórico de las Sociedades Laborales

Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas
Profesor Titular de Economía Financiera
Universidad Complutense de Madrid

Paloma Bel Durán
Profesora Titular de Economía Financiera
Universidad Complutense de Madrid

Sonia Martín López
Profesora Contratado Doctor Economía Financiera
Universidad Complutense de Madrid

Javier Iturrioz del Campo
Profesor Titular de Economía Financiera
Universidad CEU San Pablo

1. Introducción

Este capítulo se centra en un análisis de las Sociedades Laborales, con el fin de comprender mejor su significado e importancia relativa en cada momento del tiempo. Para ello se hace una breve descripción de su evolución histórica, distinguiendo diferentes etapas en función de las motivaciones para la creación y desarrollo de este tipo de empresas hasta la década de los 90 del siglo XX (Lejarriaga, 1991). Así, se diferencian cuatro etapas: su origen en la década de los 60; una segunda etapa de consolidación en la década de los 70, y una tercera y cuarta etapas en los 80 y los 90 condicionadas por su normativa jurídica. Además, se incluye una referencia a las organizaciones empresariales representativas de este tipo de entidades.

2. El origen de las Sociedades Anónimas Laborales en la década de los 60 del Siglo XX

En este apartado se analiza el origen de la primera Sociedad Anónima Laboral así como el de otras entidades del mismo tipo dentro del contexto de la época.

2.1. La creación de la primera Sociedad Anónima Laboral: la Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (SALTUV)

Hasta la primera mitad del siglo XX las cooperativas fueron las únicas entidades sociales civiles en las que los trabajadores eran los propietarios (García-Gutiérrez, 1988). Sin embargo, en la década de los 60, con la intención de potenciar el acceso a la propiedad de los trabajadores, se establecieron en España una serie de incentivos para crear sociedades a las que se les añadió el termino de "laborales". Así, la Ley 45/1960, de 21 de julio creó los Fondos Nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro, entre los que se encontraba el Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT). Los primeros Planes se destinaban a difundir el cooperativismo y conceder préstamos a los trabajadores para su adscripción a una cooperativa; pero a partir de 1964 se introduce la posibilidad de dar asistencia técnica y préstamos a las empresas asociativas constituidas por los trabajadores (Valdés, 1975). De esta manera se potencian por parte de la Administración las figuras jurídicas asociativas de trabajadores distintas de las cooperativas.

En este contexto se produce una etapa de profunda transformación en el sector de transportes de viajeros, en la que los tranvías tienden a ser sustituidos por autobuses, poniendo en riesgo la situación de los tranviarios. En palabras de Macario Bolado, cabeza visible de los tranviarios valencianos, "cada uno de nosotros no tenía más que una alternativa: o seguir con un salario que no permitía más que malcomer, o quedarse en paro" (Bolado y Colomer, 1975).

En el año 1958, ante esta situación, y dada la cercana fecha de finalización de la concesión hasta entonces en manos de la Compañía de Transportes y Ferrocarriles de Valencia (CTFV), perteneciente al Grupo del Banco Central, los propios miembros de Empresa plantean ante el Ayuntamiento de Valencia varias alternativas para continuar con la explotación del servicio de transportes. En 1961 nace la Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (SALTUV), cuya actividad comenzó el 1 de julio de 1964, siendo la primera experiencia de empresa asociativa en la que los productores son a su vez trabajadores de la misma, bajo la forma mercantil de Sociedad Anónima (Borrajo y Lizcano, 1970).

Al menos el 51 por ciento de las acciones era propiedad de la Fundación Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (FULTUV), que era la única posible compradora de las acciones de los propietarios que causaran baja en la empresa. No obstante, eran los propios trabajadores los que administraban la Fundación a través de órganos distintos a los de la Sociedad.

Los trabajadores-accionistas tenían el mismo número de acciones (dos cada uno) y contaban con los préstamos concedidos por parte de la Administración a través del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT) (30.000 por trabajador hasta completar 20 millones de pesetas). Se estableció la obligatoriedad de que el capital estuviera siempre en manos de trabajadores, no pudiendo en ningún momento ser propietarios de acciones quienes no tuvieran vinculación laboral con la sociedad (López, 1966).

Con la creación de SALTUV se logró; además del mantenimiento de unos empleos que estaban llamados a la extinción, un incremento considerable de las retribuciones, que prácticamente se doblaron en el periodo comprendido entre 1964 y 19669. También se consiguieron notorios progresos en cuestiones como seguridad, formación e higiene.

2.2. Otras manifestaciones de esta nueva forma de empresa

Este modelo sirvió para abrir una nueva alternativa frente de las cooperativas que se regían por una Ley concreta y que hasta entonces eran la única fórmula reconocida de acceso al capital por parte de los trabajadores. A la vista de esta experiencia nacieron otras sociedades de esta índole, fundamentalmente en el sector del transporte (Richards, 1968). Así, puede señalarse creación, en 1968, de la Sociedad Anónima Laboral Mallorquina de Autobuses (SALMA), y de la Fundación Laboral Mallorquina de Autobuses (FULMA), cuyos trabajadores se hicieron cargo de los transportes colectivos de viajeros de la capital balear.

Junto al caso mallorquín destaca la creación de otra entidad asociativa, también de transportes urbanos, en Las Palmas de Gran Canaria, que adoptaría las siglas de SALCA (Sociedad Anónima Laboral Canaria de Autobuses).

3. La consolidación de las Sociedades Anónimas Laborales en la década de los 70 del Siglo XX

Tras un periodo que podría considerarse de transición, comienza una etapa de auge para las consideradas empresas de tipo asociativo, fundamentalmente Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y, sobre todo, Sociedades Anónimas Laborales. Dos fueron los factores desencadenantes básicos que condujeron a esta nueva situación: las crisis del petróleo de los años 1973 y 1979, que provocaron una recesión económica mundial, y el endurecimiento de las condiciones crediticias a partir del año 1975 (Fernández; Martín y Lejarriaga, 2010). Esta coyuntura, agravada por las escasas perspectivas de mejora de la situación a corto plazo, condujo a que muchas pequeñas y medianas empresas, intensivas en mano de obra, se vieran forzadas al cierre (Chico, Marcuello, Urbina y Pérez, 1995).

Los trabajadores abocados al desempleo disponían de dos vías de respuesta (Lejarriaga, 2013):

a) El sumergimiento de la actividad productiva, mediante la realización de trabajos que escapan al control de la Hacienda Pública y de la Seguridad Social.
b) El acceso a la propiedad de la empresa en crisis con el fin de evitar su cierre inminente, conservando así los puestos de trabajo.

Esta última alternativa tenía básicamente, dos formas de materializarse: bien bajo la forma de Cooperativa de Trabajo Asociado, o bien bajo la de Sociedad Anónima Laboral. Para optar a esta vía era preciso que se facilitara a los trabajadores el acceso a la financiación necesaria para llevar a cabo dicha actuación, concediendo financiación "barata", a través de créditos "blandos", a bajo interés y largo plazo, a los trabajadores que optaran por esta alternativa.

Con estas medidas se logró poner freno al coste social inherente a la pérdida de empleos y al coste económico para las arcas públicas. Conseguir evitar el cierre de las empresas permitía dejar abierta la posibilidad de cobrar las deudas con la Seguridad Social y la Hacienda Pública, y evitar el pago de indemnizaciones y salarios a los trabajadores por el Fondo de Garantía Salarial o mediante subsidios de desempleo. De este modo, la continuidad de las empresas supone un ahorro público importante, y permite que otros posibles acreedores (otras empresas básicamente), tengan posibilidad de recuperar las cantidades adeudadas.

Por estos motivos, existió una actitud favorable por parte de la Administración hacia la asunción de la propiedad de la empresa por los trabajadores, algo que se evidenció en el contenido de las diversas Órdenes Ministeriales.

La Sociedad Anónima Laboral se erigió como un instrumento válido para el "salvamento" de otras sociedades en situaciones de crisis y, por tanto, para el mantenimiento, e incluso en ocasiones creación, de puestos de trabajo. Las nuevas socieda-

des tenían algunos aspectos similares a los de las cooperativas de trabajo asociado, pero intentando resaltar sus aspectos empresariales (García-Gutiérrez y Lejarriaga, 1997). El caso más habitual es el de una sociedad anónima con una situación cercana a la quiebra cuyos trabajadores adquieren la propiedad de al menos la mitad de las acciones con el dinero que les facilitaba el FNPT. Además, se van modificando las formas de ayudas, ya que a la Asistencia Técnica, Formación y Préstamos iniciales; desde 1975, se añadieron la concesión de avales y de subvenciones de intereses para los préstamos que concedieran Entidades Sociales de Crédito con las que se habían concertado acuerdos de colaboración.

4. El fenómeno de la Sociedad Anónima Laboral en la década de los 80 del Siglo XX

Las asociaciones de las diferentes empresas de ámbito laboral presionaron para que se regulara por un texto legal la figura de la Sociedad Anónima Laboral, buscando: por un lado, un reconocimiento más explícito de esta figura jurídica y, por otro, evitar los problemas generados por las lagunas legales existentes (Morales, Martín y Lejarriaga, 2008). Después de numerosos contactos, 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. En esta normativa los legisladores optaron por reflejar exclusivamente las peculiaridades propias de las sociedades laborales, dejando el resto de su regulación a la Ley de Sociedades Anónimas. A las anteriores Sociedades Laborales se les facilitó un procedimiento especial para adaptarse a la nueva figura jurídica.

Entre los aspectos a destacar en esta normativa puede mencionarse que solo se reguló como laboral la forma jurídica de la sociedad anónima laboral, no la limitada laboral, aunque al no existir la obligación de un capital mínimo no suponía una restricción importante para la constitución de estas empresas.

En cuanto a las ayudas, en 1985 la Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales asumió la competencia de la gestión y seguimiento de los préstamos que en concedidos a las Sociedades Cooperativas y a las Sociedades Anónimas Laborales.

5. La adaptación legislativa en la década de los 90 del Siglo XX

El comienzo de la década estuvo marcado por la adaptación de la legislación mercantil a las directivas de la Comunidad Europea de 1989. Esta adaptación introdujo modificaciones sensibles en el régimen de las sociedades laborales estableciendo un capital mínimo para su constitución de diez millones de pesetas, de las que tenían

que estar desembolsados desde el principio, al menos el 25 por ciento. En el caso de las empresas laborales constituidas antes de esta normativa se establecía un plazo, hasta el 27 de julio de 1993, para alcanzar un capital mínimo de cuatro millones de pesetas, y hasta el 31 de diciembre de 1996 para ampliarlo a diez millones. Además, se introdujeron una serie de requisitos legales y obligaciones registrales, que originaban un coste muy sensible para las empresas pequeñas. Estos cambios incidieron gravemente en la figura de las sociedades laborales, puesto que al establecer a las sociedades anónimas la naturaleza de gran sociedad de capitales, quita a las sociedades laborales su naturaleza de pequeña sociedad de personas (Grávalos y Pomares, 2001).

La consecuencia fue que solo las empresas con un cierto tamaño adoptaron la forma de sociedad anónima, tomando las pequeñas la de sociedad limitada, frenando el desarrollo de este tipo de empresas de carácter laboral. Esto supuso que las Sociedades Anónimas Laborales, creadas como primera forma empresarial y no como resultado de una empresa en crisis, fueran muy escasas, ya que su regulación estaba diseñada para un tipo de empresas demasiado grandes con respecto a las pequeñas iniciativas de autoempleo.

Para solventar este problema se promulgo la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, que permitió también a las sociedades de responsabilidad limitada optar a la condición laboral, incluyendo expresamente la figura de la Sociedad Limitada Laboral (Lejarriaga, 2003). Esta fórmula jurídica exigía un capital inicial muy reducido, lo que hizo que muchas personas empleasen este tipo de sociedad como una alternativa de autoempleo y se produjese una gran expansión derivada del acceso de empresas con menor dimensión.

En el desarrollo de las sociedades laborales jugó un papel fundamental la prestación del desempleo en pago único (Martín, Lejarriaga e Iturrioz, 2005). Se trata de una medida de fomento de empleo que consiste en la percepción del valor total del importe correspondiente a la prestación por desempleo de nivel contributivo, a la que tienen derecho los desempleados por las aportaciones realizadas a la Seguridad Social cuando estuvieron trabajando (Martín, 2007). Está medida supuso un importante impulso para la creación de sociedades laborales.

6. Las organizaciones empresariales representativas

En lo que se refiere a la representatividad del colectivo de la Sociedades Laborales se pueden diferenciar varios niveles:

- Las organizaciones representativas territoriales de ámbito autonómico.
- La Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España (LABORPAR), en la que se integran las organizaciones anteriores.
- La Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES), a la que pertenece LABORPAR.

6.1. Las organizaciones territoriales de ámbito autonómico

La necesidad de buscar un interlocutor con la administración autonómica para fomentar la creación, el mantenimiento del empleo y el desarrollo de las sociedades laborales ha provocado el nacimiento de organizaciones territoriales representativas de las sociedades laborales. En la actualidad son 10 las Comunidades Autónomas con una destacada representación autonómica. A saber:

- La Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASALMA).
- La Agrupación de Sociedades Laborales de Castilla-León (AEMTA).
- La Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE).
- La Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado (ASATA).
- La Asociación empresarial de Sociedades Laborales y Participadas de la Región de Murcia (AMUSAL).
- La Asociación Extremeña de Sociedades Laborales y Participadas de Extremadura (AEXLAB).
- La Asociación de Sociedades Laborales y Economía Social de Cataluña (ASESCAT).
- La Agrupación de Empresas Laborales y Economía Social de Cantabria (ACEL).
- La Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL).
- La Agrupación Empresarial de Sociedades Laborales de Galicia (AESGAL).

En algunos casos, como el de ASATA o AESCAT, representan a toda la Economía Social de sus respectivas comunidades autónomas y no solo a las sociedades laborales. Para ello facilitan la creación y consolidación de empresas de sociedades laborales sólidas, generadoras de empleo estable, así como la excelencia en la gestión, la innovación para lograr el desarrollo de una sociedad más participativa y cohesionada en los diferentes ámbitos territoriales.

Ponen a disposición de las empresas asociadas diversos servicios de información, formación, asesoramiento y gestión, para posibilitar la superación de barreras administrativas, sociales y tecnológicas y permitir la consolidación de cada proyecto empresarial.

6.2. La Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España (LABORPAR)

Es una organización empresarial sin ánimo de lucro, independiente, plural y participativa, actualmente integrada por las 10 organizaciones autonómicas referidas más arriba, cuyos objetivos son la representación y defensa de los intereses de las empresas constituidas como sociedades laborales en España ante las administraciones

públicas, entidades privadas, agentes sociales y grupos de interés de carácter estatal o internacional.

Se crea en 2019 sucediendo a la extinta Confederación de Sociedades Laborales (CONFESAL), que desde 1987 era la confederación representativa de las sociedades laborales y empresas participadas por sus trabajadores.

LABORPAR busca conseguir la consolidación de un espacio de interlocución para las sociedades laborales en España, como fórmula moderna, flexible y competitiva, con objeto de dar a los trabajadores el apoyo para crear y gestionar sus propias empresas a través de las formas jurídicas de sociedad anónima laboral, de sociedad limitada laboral, así como de otras formas de participación de los trabajadores en la empresa. En este sentido busca la promoción, defensa y consolidación de cuantas iniciativas surjan y puedan contribuir al desarrollo y afianzamiento de las sociedades laborales.

6.3. La Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES)

Fue constituida como una organización empresarial de ámbito estatal representativa y referente de la Economía social en España. LABORPAR es uno de sus socios. Actúa como interlocutora para la construcción de políticas públicas y sociales para la promoción del modelo de empresa de Economía Social, centrado en las personas.

Se constituyó el 8 de julio de 1992, como una organización empresarial, sin ánimo de lucro con el objetivo de representar los intereses generales de la Economía Social ante los poderes públicos y la sociedad. En sus comienzos, los protagonistas fueron las Cooperativas y las Sociedades Laborales. Luego se unieron las Mutualidades, y años más tarde, las Empresas de Inserción, los Centros Especiales de Empleo, las Cofradías de Pescadores y las Asociaciones del sector de la discapacidad. La evolución del tejido asociativo de CEPES ha ido cambiando a lo largo de la historia, agrupando a las entidades Estatales, Autonómicas y Grupos Empresariales que representan a la mayoría de la Entidades que componen la Economía Social Española.

Entre las actuaciones a destacar pueden mencionarse:

- El 17 de noviembre de 1993, se celebró una Asamblea Extraordinaria en CEPES en la que se aprobó el Manifiesto Programa de la Economía Social. Este documento sentó las bases de lo que ahora se conoce como Economía Social. El Manifiesto recogía los compromisos de la Economía Social y realizaba propuestas legislativas ambiciosas que ayudaran a fortalecer y a desarrollar a las entidades de Economía Social que existían en aquel momento como:
  - — La reforma de la Ley de Cooperativas.
  - — La aprobación de una Ley de Mutualidades de Previsión Social.

— La aprobación de una Ley de Asociaciones y de Fundaciones.

— La eliminación de trabas normativas y administrativas discriminatorias de la actividad de las empresas de Economía Social.

— La presencia en las Instituciones donde participen los agentes económicos y sociales de la Administración Central, Autonómica y Local y la Potenciación presupuestaria del INFES como organismo de promoción empresarial y de empleo de la Economía Social.

- El 11 de diciembre de 1993 se celebró el Primer Congreso de la Economía Social con los objetivos: de visibilizar ante la sociedad las cifras de esta realidad empresarial, de consolidar el proceso de organización de CEPES y de proyección institucional del sector.
- El 29 de diciembre de 2017, el Consejo de Ministros aprobó la Estrategia Española de la Economía Social 2017-2020, constituyendo una hoja de ruta ambiciosa que contenía 11 ejes estratégicos y 63 medidas para impulsar la Economía Social. CEPES ha participado en la elaboración de esta Estrategia que convirtió a España en el primer país europeo que aprueba una estrategia estatal de este tipo.

CEPES integra a 32 organizaciones, cada una de las cuales es una confederación estatal o autonómica, así como a grupos empresariales que representan los intereses de Cooperativas, Sociedades Laborales, Mutualidades, Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo, Cofradías de Pescadores y Asociaciones del Sector de la Discapacidad. En el caso de las Sociedades Laborales, como se ha dicho más arriba, están representadas mediante la Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España (LABORPAR).

Bibliografía

Bolado Hernandez, M. y Colomer Viadel, A. (1975) La Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (SALTUV), Comunicación presentada a la "II Conferencia Internacional de Autogestión", Ithaca, Nueva York, junio 1975.

Borrajo, E. y Lizcano, M. (1970) SALTUV, la empresa comunal: una experiencia española de socialización, Hijos de Simeón Dur S.A., Valencia, 1970, pp. 54-55.

Chico Chico, F., Marcuello Servós, C., Urbina Pérez, O., y Pérez Giner, F. (1995). Las sociedades laborales: origen y evolución: Referencia a las sociedades anónimas laborales aragonesas. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (n. 18).

Fernández Guadaño, J. Martín López, S. y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2010) Retos del trabajo autónomo para afrontar la crisis económica-financiera. Revista del Colegio de Economistas de Madrid, n. 124, 2010, pp. 99-113.

García-Gutiérrez Fernández, C. (1988) El problema de la doble condición de los socios-trabajadores socios-proveedores y socios-consumidores ante la gerencia de la empresa cooperativa. Revista de Estudios Cooperativo (REVESCO), n. 56 y 57, 1988, pp. 83-121.

García-Gutiérrez Fernández, C. y Lejarriaga Pérez De Las Vacas, G. (1997) Sociedades Anónimas Laborales. Análisis societario-laboral y económico-financiero. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 1997.

Grávalos Gastaminza, M.A.; y Pomares Hernández, I. (2001) La adaptación de las Socie- dades Laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. CIRIEC-España, Revista Pública, Social y Cooperativa, agosto 2001, n. 38, pp. 33-55.

Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (1991) La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa: aspectos financieros (incidencia de las innovaciones introducidas por la LEY 19/1989 de reforma de la legislación mercantil en materia de sociedades). Madrid: ASALMA, 1991.

Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2003) La Sociedad Laboral como nanoempresa: hacia la sociedad laboral unipersonal. ASALMA (Revista de las Sociedades Laborales Madrileñas). n. 5, enero-febrero, 2003, p. 18.

Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2013). 40 años de historia de las empresas de participación. Verbum Editorial.

Lopez, J. (1966) La mancomunidad de los transportes urbanos de Valencia: SALTUV: Una experiencia de socialización, Comunidades, septiembre-diciembre 1966, n. 3.

Martín López, S. (2007) El impacto del pago único de la prestación del desempleo en la creación de Sociedades Laborales: un análisis financiero mediante la aplicación de técnicas de análisis multivariante. Madrid: Servicio de Publicaciones de Universidad Complutense de Madrid, 2007.

Martín López, S. (2010) La necesidad de reactivación del crecimiento de las Sociedades Laborales y la Reforma de su legislación: Análisis económico-financiero de sus implicaciones. REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos, n. 102, 2010, pp. 109-144.

Martín López, S; Lejarriaga Pérez de Las Vacas, G e Iturrioz del Campo, J. (2005) Casuística de acceso a la actualización de la prestación por desempleo: bases para un modelo de decisión. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, n. 52, 2005, pp. 307-333.

Morales Gutiérrez, A. C; Martín López, S y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2008) Labour managed firms in Spain. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, n. 62, 2008, pp. 61-85.

Richards, R.A.E. (1968) Putting the Workers in Charge, Bus and Coach, mayo 1968, vol. 40, n. 5.

Valdés Dal-Re, F. (1975) Las Cooperativas de Producción. Madrid: Montecorvo. 1975.

Referencias legales

ESPAÑA: Ley 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro. BOE: n. 176, de 23 de julio de 1960.

ESPAÑA: Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales. BOE: n. 103, de 30 de abril de 1986.

ESPAÑA: Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales. BOE: n. 72, de 25 de marzo de 1997.

II. La sociedad anónima laboral como entidad de la economía social en Ley de 1986. Especial referencia a la participación de las personas trabajadoras en la sociedad

María Soledad Fernández Sahagún
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo
Universidad de Valladolid

1. Introducción

La Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales[1] (en adelante, LSAL), configuraba a la sociedad anónima laboral como una sociedad mercantil en forma de anónima en la que el 51% de su capital social pertenece a personas socias trabajadoras con contrato indefinido y a tiempo completo, sin que ninguna de las personas socias puedan poseer más del 25% del capital social, y haya sido calificada como sociedad laboral por el Ministerio de Trabajo e inscrita en el Registro Administrativo. La regulación de esta figura, tal y como se recoge en su exposición de motivos, se justificaba en la necesidad de dar una respuesta positiva a las personas trabajadoras que veían peligrar su puesto de trabajo ante el cierre de empresas consecuencia de la crisis económica del momento, haciéndose con la propiedad de estas a través de la figura de la sociedad anónima laboral, y, a su vez, para dar cumplimiento al mandato constitucional del art. 129.2 de la Constitución Española (en adelante, CE) de facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción.

Las sociedades anónimas laborales se constituyeron, por tanto, como sociedades de capital en atención a su forma, pero de naturaleza social por sus fines y principios orientadores, al ser participadas por las personas trabajadoras y abiertas a la incorporación del resto de trabajadores y trabajadoras de la sociedad. La normativa de las sociedades laborales ha evolucionado facilitando el acceso de las personas trabajadoras sin la cualidad de socia a la condición de persona socia e introduciendo medidas e instrumentos que aseguren que el control de la sociedad recaiga sobre las personas trabajadoras. Así mismo, un aumento en la utilidad y la preferencia por parte de los emprendedores hacia esta forma jurídica, están actualmente entre los fines de la sociedad laboral[2].

El fomento del acceso de las personas trabajadoras a la condición de persona socia estuvo ya en su momento en la configuración de este tipo social y, por lo tanto, que todas las personas trabajadoras sean también socias es uno de los "desiderátum" de esta forma jurídica, siendo en ese caso la máxima expresión de participación en la sociedad[3].

---

1. La Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales (*BOE* nº103, de 30 de abril de 1986).

2. *Vid.,* Andreu Martí, M. M., "La sociedad laboral del siglo XXI. Significación y configuración. En AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 27-47; Lázaro Sánchez, E. J., "Capítulo I, Régimen societario. Artículo 4. Registro Administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y participadas*, (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 35-38.

3. *Vid.,* Magriñá, J., *La sociedad anónima laboral*, CEAC, Barcelona, 1986, p. 62.

Por lo anterior, en este trabajo, una vez analicemos someramente la consideración de las sociedades anónimas laborales como entidades de la economía social en la LSAL de 1986, nos aproximaremos a la figura de la sociedad anónima laboral analizando aquellas especialidades o particularidades en la normativa que facilitaban el acceso y la participación de las personas trabajadoras en la sociedad, centrándonos en la especial composición del capital social, la limitación a la libertad en la transmisión de acciones y algunas breves consideraciones en relación a la naturaleza que vincula a la persona socia trabajadora con la sociedad anónima laboral. Todo ello con algunas alusiones al estado actual de la cuestión y su evolución en las normativas de sociedades laborales.

2. La sociedad anónima laboral como entidad de la economía social

El artículo 129.2 CE, supuso un hito y sorprendió, ya entonces, por su claridad y alcance, y conserva hoy la esencia de ese mandato claro y rotundo[4] por el que "los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa" y "establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción". La transcendencia de este precepto tiene su base en las notas de futuro e imperatividad (promoverán, fomentarán y establecerán) que del mismo se desprenden y por tratarse de un mandato del constituyente a todos los poderes públicos, que se extiende a todos los medios (formativos, financieros y también normativos) y, por lo tanto, va más allá de una declaración legal[5].

Las sociedades anónimas laborales legalmente reconocidas en la LSAL eran consideradas, ya en ese momento, entidades de la economía social, al internalizar unos fines sociales y de interés general, como son la creación y el mantenimiento (o ambos) de empleo estable, digno y de calidad; la participación de las personas trabajadoras en la empresa; y el control efectivo de la sociedad en manos de las personas trabajadoras indefinidas con contrato a tiempo completo. Todo lo anterior, sin olvi-

4. Algunas formas de la economía social, como las sociedades laborales, no fueron recogidas explícitamente en la Constitución Española al no tener la tradición política, jurídica o sociológica de las cooperativas y al no tratase en el momento del nacimiento del texto constitucional de sociedades laborales como tal, ya que estás no nacen hasta 1979, sino entidades asociativas delimitadas con una técnica jurídica poco clara y fuertes rasgos cooperativos. *Vid.,* Calvo Ortega, R., "Las figuras de la economía social en la Constitución Española de 1978", *CIRIEC-España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 47, 2003, pp. 168-169.

5. *Vid.,* Olavarría Iglesia J., "Las sociedades participadas: ¿un avance o un peligro?, en AA.VV., *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y socia*l (Fajardo García, G., coord..), CIRIEC, Valencia, 2015, pp. 219-224, esp. 220 y 221; Calvo Ortega, R., "Prólogo", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 15-21.

dar el interés lucrativo limitado de las personas socias y una distribución de derechos sociales tendencialmente igualitarios[6].

En España, el primer precedente del marco legal sobre economía social y las entidades que pertenecían a la misma, entre las que se encuentran las sociedades laborales anónimas, se produce con la creación del Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES), a través del art. 98 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991[7]. En dicha norma se concretaba con claridad que las cooperativas, las sociedades anónimas laborales y las fundaciones laborales formaban la economía social, dejando las puertas abiertas a nuevas y futuras incorporaciones. El INFES, sustituyó a la antigua Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tenía como objetivo el fomento de las entidades de economía social. En 1997 desapareció, asumiendo sus funciones la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo. Posteriormente, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas[8], incorporó el Consejo para el Fomento de la Economía Social, desarrollado por el Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo[9] y dotó de visibilidad al conjunto de entidades de la economía social. Posteriormente y durante algunos años existió

---

6. La Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales en su E.M. establecía que esta Ley "*va a permitir, además de dar una suficiente seguridad jurídica a estas empresas, articular una serie de medidas tendentes a fomentar adecuadamente esta fórmula de organización económica y de participación de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con el mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución Española en el que se indica que los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción*.". *Vid.,* Magriñá, J., …, *op. cit.*, pp. 53-54; Forniés Baigorri, A., "La participación de los trabajadores en la empresa en el derecho comunitario y en el derecho español. La ley de 25 de abril de 1986 de sociedades anónimas laborales", en AA.VV., *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, Consejo General del Notariado, Madrid, 1988, pp. 349-351; Batlle Sales, G., "Notas sobre la sociedad anónima laboral", en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez* (Iglesias Prada, J. L. coord.), Civitas, Madrid, 1996, pp. 1523-1524. Por su parte la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales reconoce que "*La finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez la participación de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con el mandato recogido en el artículo 129.2 de la Constitución, es una preocupación constante de la sociedad a la que no es ajena el legislador.*" *Vid.,* Alonso Espinosa F. J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio*",* en AA.VV., *Régimen jurídico de las sociedades laborales. Estudio sistemático de la Ley 4/1997* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 72-73; Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y Fiscales*, Aranzadi, Navarra, 1998, pp. 250-251; Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, pp. 244-246; Paniagua Zurera, M., "La singularidad tipológica de la sociedad laboral y su legislación adecuada. (A propósito de la Proposición de Ley de Sociedades Laborales de Confesal y de la aplicación judicial de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales)", *RdS*, nº 44, 2015, pp. 183-185.

7. Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991 (*BOE* nº 311, de 28 de diciembre de 1990).

8. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (*BOE* nº 170, de 17 de julio de 1999).

9. Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Consejo para el Fomento de la Economía Social (*BOE* nº 64, de 15 de marzo de 2001).

una ausencia reguladora del sector a nivel estatal[10], hasta la promulgación de la actual Ley 5/2011 de Economía Social[11], en la que las sociedades laborales, anónimas y limitadas, están recogidas en el catálogo de las entidades en su art. 5.

3. La Ley de Sociedades Anónimas Laborales. Especial atención al fomento de la participación de las personas trabajadoras en la sociedad anónima laboral

El reconocimiento legal de las sociedades anónimas laborales tuvo lugar en 1986, pero, desde luego, su nacimiento real se sitúa con anterioridad, en la década de los años sesenta, vinculado a la crisis de un número elevado de empresas, principalmente en el sector industrial. Concretamente puede situar su origen en el subsector del transporte urbano, con la constitución de la Sociedad Anónima Laboral de los Transportes Urbanos de Valencia o SALTUV (1963)[12] por las personas trabajadoras que se

10. A nivel autonómico se llevan a cabo reservas competenciales en materia de economía social en los Estatutos de Autonomía de la Comunidad Valenciana, Cataluña, Andalucía, Aragón o Castilla y León, con preceptos que contienen referencias tanto al sector en general, como a las figuras jurídicas, modalidades y entidades que lo integran, incluso llegando el Estatuto de Cataluña a reservarse competencia en materia de ordenación de la economía social: Art. 8.4 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (*DOCV* nº 5238 de 11 de abril de 2006 y *BOE* nº 86 de 11 de abril de 2006); art. 124 Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (*BOE* nº. 172 de 20 de Julio de 2006); art. 172.2. Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (*BOE* nº 68, de 20 de marzo 2007); art. 71.3 Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón (*BOE* nº 97, de 23 de abril de 2007) y art. 70.1.28º Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León (*BOE* nº. 288, de 1 de diciembre de 2007). *Vid*., Fajardo García. I. G., "La economía social en leyes", *CIRIEC España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 66, 2009, pp. 30-31.

11. En el año 2007 se crea una Subcomisión de Economía Social en el seno de la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados, con el fin de analizar la situación de la economía social en España, siendo una de sus conclusiones la elaboración de una Ley de Economía Social. En el año 2009 CEPES presentó una memoria y una Propuesta de Ley marco de la economía social y la Dirección General de Economía Social encargó a una comisión de expertos independientes del mundo académico y presidida por el presidente de CIRIEC-España un informe y una propuesta de texto articulado de dicha ley, que es presentada en diciembre de 2009. A partir de esta propuesta se elaboró un borrador de anteproyecto de ley de economía social en 2010 integrado de un Preámbulo, nueve artículos, cinco disposiciones adicionales, una transitoria y tres finales, que cristalizó al año siguiente en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (*BOE* nº 76, de 3 de marzo de 2011).

12. La Sociedad Anónima Laboral de Transportes urbanos de Valencia (SALTUV) constituida en 1964 para explotar la concesión del servicio público de transportes urbanos en Valencia, se puede calificar como primera sociedad laboral español. Las personas trabajadoras que veían peligrar sus puestos de trabajo y ante la grave crisis económica que atravesaba el servicio público de transportes decidieron convertirse en propietarios de la empresa comprando sus acciones. Para ello constituyeron una fundación de carácter laboral /FULTUV) que se encargó de adquirir las participaciones. Este ejemplo será seguido por otras empresas de variados sectores industriales, con un común denominador que era la grave crisis económica por la que atravesaban. De esta forma, la fórmula se configuró en la práctica como

hicieron cargo de la concesión y gestión de estos transportes urbanos por medio de esta empresa piloto experimental con forma de sociedad anónima laboral.

Hasta el reconocimiento legal de las sociedades anónimas laborales, la consideración de una sociedad como laboral estaba anudada a la concesión de ayuda con cargo al Fondo Nacional de Protección al Trabajo[13] para favorecer el pleno empleo y el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción. La sociedad laboral se configuró durante algunos años través de referencias en normas de distinto rango como la Disposición Final Segunda de la Ley de Cooperativas de 1974, la Orden del Ministerio de Trabajo de 12 de enero de 1979 o la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 25 de enero de 1980[14].

Con el objetivo de recoger en un único texto legal y racionalizar las distintas disposiciones y normativa aplicables a esta forma social, se promulgó en 1986 la

una solución ante la pérdida de empleo. *Vid.,* Miranda Serrano, L. M., "Defensa de la competencia y adquisiciones de empresas en crisis en la Unión Europea", *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, 2003, 9-III, pp. 183-216; Piñol Aguade, J. M., "Anotaciones a las sociedades anónimas laborales (SAL)", *RCDI*, nº 513, 1976, pp. 307-337; Gispert Pastor, M. T., Aproximación a una nueva realidad económica: la Sociedad Anónima Laboral, *Revista jurídica de Catalunya,* Vol. 82, nº 2, 1983, pp. 278-286; Cercas Domínguez, P., García Pedraza, L., Garrido Polo., E. y Montolío Hernández., J. M., *Sociedades Anónimas Laborales. Análisis Jurídico-Económico de la Ley*, Fundación para el desarrollo del cooperativismo y la economía social, Madrid., 1987, pp. 27-43; Fernández-Albor Baltar, A., "Sociedades anónimas Laborales: aspectos societarios y problemática de adaptación a la nueva regulación en materia de sociedades", *Dereito*, nº 1, 1992, pp. 151-188; Valpuesta Gastaminza E. M. y *Barberena Belzunce*, I., …, *op. cit.*, pp. 15-25; Pagador López, J., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca. Vol. II", en AA.VV., *Tratado de Derecho Mercantil* (Jiménez Sánchez, G. coord.), Marcial Pons, Madrid, 2005, pp. 20-22.; Colomer Viadel, A., "SALTUV: la primera Sociedad Anónima Laboral", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 20-22.; Colomer Viadel, A., "SALTUV: la primera Sociedad Anónima Laboral", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 489-519.

13. La Ley 194/1963, de 28 de diciembre, por la que se aprueba el Plan de Desarrollo Económico y Social para el periodo 1964/1967 y se dictan normas relativas a su ejecución (*BOE* nº 312, de 30 de diciembre de 1963) aprobó el I Plan de Desarrollo Económico y Social, que atribuía al personal de la empresa derecho de adquisición preferente de las empresas que estando en manos públicas, fueran privatizadas: La Orden de 24 de enero de 1970 por la que se dispone que por el Patronato del Fondo Nacional de Protección al Trabajo se ponga en ejecución el IX Plan de Inversiones para el ejercicio de 1970 y las normas generales para su aplicación (*BOE* nº 26, de 30 enero de 1970) incluye la expresión "empresas de régimen asociativo laboral", la cual se mantiene desde ese momento dando lugar en un primer momento a las sociedades anónimas laborales y actualmente a las sociedades (anónimas o limitadas) laborales. Vega Vega, J. A. "Las sociedades laborales (Anónimas y de responsabilidad limitada) en el marco de la ley 4/1997", *Revista de estudios económicos y empresariales*, nº 11, 1998, pp. 157-200. *Vid.,* Cano López, A., …, *op. cit.*, pp. 242-246.

14. La Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas, extendía a las sociedades laborales los beneficios tributarios propios de las cooperativas; la Orden de 12 de enero de 1979 por la que se dispone se pongan en ejecución el XVIII Plan de Inversiones y las Normas Generales para su aplicación del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (*BOE* nº 19, de 22 enero de 1979) y la Orden de 25 de enero de 1980 por la que se dispone se pongan en ejecución el XIX Plan de Inversiones y las normas generales para su aplicación, del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (*BOE* nº 26, de 30 enero de 1980).

primera norma que regula a las sociedades laborales, la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales. Esta ley empleó la forma de sociedad anónima como esquema de las sociedades laborales, por ser la solución que predominaba en la práctica, estableciendo los requisitos y especialidades. Hasta el año 1997, solo se contemplaba la forma de sociedades anónimas para las sociedades laborales, por lo que la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada, fruto del cambio de signo experimentado en aquellos años en el Derecho de Sociedades español[15], en su Disposición Adicional séptima, encargaba al Gobierno la presentación de un proyecto de Ley de Sociedades Laborales, a fin de actualizar el régimen jurídico de las sociedades anónimas laborales y establecer el de las limitadas laborales. La Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (en adelante, LSL)[16], que seguía básicamente los criterios de la LSAL, en la que se incorporaban las sociedades limitadas laborales, incorporaba perfecciones técnicas manteniendo la estructura y los principios básicos. Actualmente la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (en adelante, LSLP)[17], derogó la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Adicional séptima de la Ley 5/2011 de Economía Social, que ordenaba aprobar un programa para impulsar a las entidades de economía social.

En la LSAL la calificación administrativa de una sociedad anónima como laboral le concedía un estatus jurídico administrativo que convertía a esta figura en vehículo o instrumento de política económica al servicio de los representantes políticos del momento para cumplir con el mandato constitucional del 129.2 CE. Esta calificación estaba sujeta a la concurrencia y cumplimiento de unos requisitos. El primero de los requisitos consistía en que más de 51 por 100 del capital social, que estaba dividido en acciones, perteneciera a las personas socias trabajadoras que prestaban su trabajo o servicio de forma directa, persona, y con una relación laboral por tiempo indefinido y a tiempo completo (art. 1 LSAL). El segundo de los requisitos establecía que ninguna de las personas socias podía poseer acciones que representaran más del 25 por 100 del capital social, con una excepción por la que las Entidades Públicas, así como las personas jurídicas en cuyo capital social participasen mayoritariamente o perteneciese en su totalidad al Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, podían participar hasta un 49 por ciento en el capital social (art. 5 LSAL). El tercero, y último, de los requisitos, limitaba el número de personas trabajadoras in-

15. Ley 2/1995 de 23 de marzo de sociedades de responsabilidad limitada (*BOE* nº 71, de 24 de marzo de 1995). *Vid.,* Viera González, J., "Presupuestos de política legislativa en las reformas en materia de sociedades de capital cerradas" en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la pyme* (Alcalá Díaz, M. A., coord.), Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2010, pp. 63-88.

16. Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales (*BOE* nº 72, de 25 de marzo de 1997).

17. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (*BOE* nº 247, de 15 de octubre de 2015).

definidas no socias a un 15% del total de las personas socias trabajadoras, pudiendo alcanzar el 25% si la sociedad estaba constituida por menos de 25 personas socias trabajadoras (art. 16 LSAL).

La Exposición de Motivos de la LSAL reconocía que la sociedad anónima laboral era una "fórmula de participación de los trabajadores en la empresa" y como tal, se caracterizaba por la coexistencia de personas socias que solo aportaban capital y de personas socias que aportaban capital y trabajo, o en algunos casos solo de personas socias trabajadoras, logrando la máxima expresión de la participación de las personas trabajadoras en el capital social de la sociedad anónima laboral.

El reconocimiento legal de la sociedad anónima laboral obedecía a la tendencia por parte de los poderes públicos de fomentar el acceso de las personas trabajadoras a los medios de producción en las sociedades en las que prestaban sus servicios, y como ya hemos comentado, normalmente ante situaciones de crisis que amenazaban la continuidad en sus puestos de trabajo ante la desaparición de la sociedad[18]. La participación de las personas socias trabajadoras en la sociedad anónima laboral le hacía merecedora desde sus orígenes de su consideración de entidad de la economía social, por lo que nos centraremos en la figura de las personas socias trabajadoras y en las personas trabajadoras no socias, en atención a los mecanismos y medidas que en la norma se recogían para mantener y favorecer esta situación.

3.1. Los requisitos de la sociedad anónima para ser calificada como laboral

La LSAL establecía que para ser consideradas sociedades anónimas laborales al menos el 51% del capital social debía pertenecer a las personas socias trabajadoras que prestaban en ella sus servicios retribuidos en forma directa, personal y con una relación laboral de carácter indefinida y a jornada completa. El capital social estaba formado por acciones las cuales eran siempre nominativas y, si este no estuviera 100% en manos de personas socias trabajadoras, existirían dos clases de acciones: las reservadas a las personas socias trabajadoras que debían llevar dicha indicación en el título de la acción y las restantes, que eran acciones cuyos titulares eran socios y socias capitalistas (art. 6 LSAL). De lo anterior se deducía que no era necesaria la concurrencia de personas socias no trabajadoras en la sociedad anónima laboral y que todas las acciones podían ser acciones reservadas a personas socias trabajadoras, no existiendo en este caso dos clases de acciones.

Es importante hacer una mención a una inadecuada[19] redacción de la LSAL cuando establecía que al menos el 51% del capital social debía pertenecer a las perso-

18. *Vid.,* Gispert Pastor, M. T., …, *op. cit.*, pp. 22-23.

19. *Vid.,* Fernández-Albor Baltar, A., …, *op. cit.*, pp. 151-188.

nas socias trabajadoras de la sociedad, cuando debiera decir que al menos el 51% del capital debía estar formado por acciones reservadas a las personas trabajadoras, puesto que se podría dar el caso de que ese 51% no estuviese representado por acciones reservadas a trabajadores, ya que, aun alcanzando ese 51% de porcentaje de acciones en manos de personas trabajadoras, las acciones suscritas no fueran las reservadas a trabajadores.

En la actual LSLP de 2015, y ya desde la LSL de 1997, el porcentaje se reduce del 51% a que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de las personas socias trabajadoras que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido (art. 1.2.a LSLP). En lo que se refiere a la clase de acciones (o participaciones), el capital de la sociedad anónima laboral se divide acciones de clase laboral, propiedad de personas socias trabajadoras con relación laboral de carácter indefinido, y las de clase general, las restantes (art. 5.2 LSLP). Desde la normativa de 1997 se establece que la mayoría del capital social debe estar representado por acciones (o participaciones) de la clase laboral y no exige que las personas trabajadoras propietarias de esas participaciones sociales presten su trabajo o servicio en la sociedad a tiempo completo[20].

Por lo anterior, LSAL contemplaba la posibilidad de que las personas trabajadoras que adquiriesen acciones no reservadas a personas trabadoras pudieran solicitar el cambio de clase de sus acciones (art. 6.2 LSAL), mediante acuerdo favorable de la Junta General de Accionistas. En la actualidad, y desde la Ley de 1997, los administradores, en caso de cambio de propiedad de las acciones, sin necesidad de acuerdo de la Junta General, procederán a formalizar el cambio de clase y modificar el artículo o artículos de los estatutos a los que ello afecte (art. 5.3 LSLP).

Otro de los requisitos que afectaba tanto a las personas socias, fueran o no trabajadoras de la sociedad laboral, era el relativo al límite de acciones como titular, las cuales no podían representar más del 25% del total del capital social, cuya justificación se encontraba en evitar la concentración de poder económico y poder decisorio de la sociedad en pocas manos. Este límite situaba en 4, el número mínimo de personas socias trabajadoras para constituir una sociedad anónima laboral. En caso de existir personas socias capitalistas y respetando el mínimo de 51% de participación de las personas socias trabajadoras en el capital social, el mínimo serían tres personas socias trabajadoras y una sola persona socia no trabajadora. Esta limitación del 25% admitía una excepción, ya que podrían participar en el capital de las sociedades anónimas laborales, hasta un 49 por 100, las Entidades Públicas, así como las personas jurídicas en cuyo capital social participaran mayoritariamente o perteneciese en su totalidad al Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales. La especial naturaleza de este socio "público" que, por su finalidad de servidor y

20. *Vid*. Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., …, *op. cit.*, pp. 28-35.

administrador de intereses generales, de intereses de los ciudadanos, le alejaba de la sospecha de especular con el fruto del trabajo del resto de socios[21].

Desde la LSL de 1997 y en la vigente LSLP de 2015, este porcentaje se ha incrementado. Actualmente ningún socio o socia puede estar en posesión de acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, estableciendo de esta forma tres socios o socias como mínimo, salvo excepciones (art. 1.2.b LSLP). La primera de las excepciones permite que el capital social pueda ser constituido inicialmente por dos personas socias con relación laboral de carácter indefinido, siempre y cuando tanto el capital social como el derecho a voto estén distribuidos al cincuenta por ciento para cada uno de ellos y en el plazo máximo de treinta y seis meses se ajusten a los requisitos del art. 1.2 LSLP. En el segundo supuesto, se establece que cuando una de las personas socias sea una entidad pública, de participación mayoritariamente pública, entidad no lucrativa o de la economía social, podrá ser titular de más de un tercio del capital social, sin llegar a alcanzar el cincuenta por ciento del capital social. Este límite, como en sus orígenes, pretende que la ninguna persona socia tenga una posición de dominio significativa en el seno social[22].

La LSAL establecía que en caso de existir en la sociedad anónima laboral dos clases de acciones, las reservadas a personas socias trabajadoras y las acciones de las personas socias capitalistas, ambas debían estar representadas proporcionalmente a sus aportaciones al capital social en el órgano de administración y siempre con respeto a lo regulado en la Ley de Sociedades Anónimas, lo que conducía a la conclusión que esta regla de proporcionalidad solo era posible en caso de más de dos administradores solidarios o consejeros (art. 14 LSAL). De lo anterior podemos extraer que, pese a que el precepto estaba dirigido a asegurar la representación adecuada de las personas socias minoritarias, es decir, las socias no trabajadoras en el órgano de administración, planteaba problemas de estabilidad y funcionamiento, al no imponer la forma de consejo de administración, en caso de optar por una forma pluripersonal no colegiada[23]. La LSLP de 1997 modificó esta disposición recogiendo una regla especial para las sociedades laborales que adoptaran el consejo de administración como forma de administración, estableciendo la obligatoriedad de elección de sus miembros por el sistema proporcional, garantizando de este modo que los titulares de acciones o participaciones de clase laboral estuvieran representados

21. *Vid.,* Magriñá, J., …, *op. cit.*, p. 71.

22. *Vid.,* Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A. B., "Tomo XV. Sociedades Laborales. (Ley 4/1997, de 24 de marzo)", en AA.VV., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles* (Uría Méndez R. y Olivencia, M. dirs.), Civitas, Madrid, 2000, pp. 116-123.

23. *Vid.,* Sáenz García De Albizu, J. C., "Sociedad Anónima Laboral: notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil", *Revista Trabajo*, nº 87, 1987, p. 41.

en el consejo. La actual LSLP de 2015 transformó la obligatoriedad de elección por el sistema proporcional a una mera facultad potestativa[24].

El último de los límites se refería al porcentaje de personas trabajadoras no socias con contrato indefinido en la sociedad anónima laboral, siendo de un 15% del total de personas socias trabajadoras para sociedades anónimas laborales de veinticinco socios o más, y de un 25% para sociedades de hasta veinticuatro personas socias trabajadoras (art 16 LSAL). Estos límites, pese a que podrían ocasionar un aumento de los contratos temporales en la sociedad, atendían a evitar que se desvirtuase la naturaleza de la sociedad laboral favoreciendo la integración a las personas socias trabajadoras indefinidas a la condición de socia. En la actualidad, este límite se ha transformado en un determinado número de horas trabajadas al año por personas trabajadoras no socias, no debiendo superar las horas trabajadas al año por las personas socias trabajadoras indefinidas no socias, el 49% del cómputo global de las horas trabajadas por las personas socias trabajadoras (art. 1.2.c LSLP). Para el cálculo de este límite no computará el trabajo realizado por personas con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento. Lo anterior sigue suponiendo una limitación a la libertad de contratación empresarial[25] al no poder realizar contrataciones a tiempo completo por exceder los límites que pudieran llegar a descalificar a la sociedad anónima como laboral. Este límite a la "plantilla externa laboral" ha sufrido modificaciones no solo en el criterio para el cálculo del límite, sino también en la eliminación de la variable dimensión de la sociedad para su cálculo, actualmente inexistente[26].

3.2. Mecanismos o instrumentos para favorecer la participación y el acceso de las personas trabajadoras a la cualidad de socias.

La existencia de dos clases de acciones en caso de existir personas socias no trabajadoras se configuraba como un instrumento al servicio de las sociedades anónimas

24. *Vid.,* Rodríguez González, A., "El órgano de administración de las sociedades laborales", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 883-910; Fernández Sahagún, M. S., "Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos", *CIRIEC-España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 34, 2019, págs. 11-50.

25. *Vid.,* Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., "La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)", *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 1997, pp. 1167-1168; Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., …, *op. cit.*, pp. 28-35; Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., …, *op. cit.*, pp. 42-43; Andreu Martí, M. M., …, *op. cit.*, p. 42.

26. Se pasa de calcular el límite por cabezas o personas a calcularlo por horas trabajadas, criterio acorde a la modificación introducida en 1997 al eliminar el requisito de la prestación laboral a tiempo completo.

laborales con el fin de facilitar el control de la limitación o restricción a la libre transmisión de acciones reservadas a las personas socias trabajadoras (art. 6 LSAL). Esta clasificación de acciones permitía crear una frontera legal bien definida entre las personas socias capitalistas y las socias trabajadoras, de modo que los derechos de suscripción preferente en las ampliaciones de capital se referían exclusivamente a una o a otra clase de acciones (art 7 LSAL)[27]. En este sentido, mientras que el derecho adquisición preferente de las acciones no reservadas a las personas socias capitalistas se regía por las normas de las sociedades anónimas, la preferencia en la suscripción de acciones reservadas a las personas trabajadoras se establecía en el art. 8 LSAL.

Las limitaciones que la LSAL establecía a la transmisión de acciones perseguía como fin último preservar la especial naturaleza jurídica de este tipo social, que recordemos se trataba de una sociedad anónima en la que las personas que prestaban en ella su servicio o trabajo de forma directa personal de forma indefinida y a tiempo completo detentaban a su vez la mayoría del capital social, concretamente más del 51%.

La restricción a la libre transmisión de acciones de la clase reservada a las personas trabajadoras, junto con el deber de que todas las acciones sean nominativas y la división del capital en diferentes clases de acciones, eran los mecanismos o instrumentos legales que tenían como objetivo evitar la desnaturalización de la sociedad laboral y la perdida de calificación como laboral.

3.2.1. El derecho de adquisición preferente de las acciones reservadas a personas socias trabajadoras

El art. 8 LSAL establecía una limitación que permitía garantizar la naturaleza juridica de la sociedad anónima laboral, que solo afectaba a las acciones reservadas a las personas socias trabajadoras y que consistía en restringir la libre transmisibilidad cuando la persona socia trabajadora pretendía transmitir sus acciones a otra persona sin la cualidad de trabajadora de la sociedad a tiempo completo, debiendo comunicarlo por escrito a la administración de la sociedad anónima laboral que notificará, por escrito y en 15 días, a las personas socias trabajadoras no socias el número y el precio solicitado de acciones ofertadas. Si las personas trabajadoras no socias en el plazo de 30 días no manifestaban su interés en ejercer este derecho de compra, la preferencia de adquisición de las acciones sería, por este orden de prelación, de las personas socias trabajadoras, de las personas socias no trabajadoras y por último, y antes de que la transmisión se ejercitara a personas extrañas a la sociedad, nuevas personas socias capitalistas, la propia sociedad podía adquirir las acciones, bien para tenerlas en cartera o bien para una reducción de capital.

27. *Vid.*, Magriñá, J., …, *op. cit.*, p. 75.

Este orden de prelación, legalmente establecido en caso de transmisión de acciones reservadas a las personas socias trabajadoras cuando el adquirente no fuera una persona trabajadora a tiempo completo, llevaba aparejado una regla de asignación del número de acciones en caso de ser ejercido el derecho de adquisición por más de una persona y que tenía como fin conservar los límites requeridos en la propiedad del capital social para mantener la calificación de laboral. Cuando la adquisición fuera ejercida por más de una persona trabajadora no socia, el número de acciones disponibles se distribuiría de forma proporcional entre ellas; si fuera ejercida por las personas socias trabajadoras, las acciones se distribuirían entre todas ellas en proporción inversa a su respectiva participación social, procurando disminuir las desigualdades de participación en el capital social; y si fuese ejercida por las personas socias capitalistas, se asignarían de forma proporcional a su participación en el capital social.

Cuando las acciones reservadas a personas trabajadoras fueran adquiridas por personas no trabajadoras, una vez ofrecidas y no ejercidos los derechos de adquisición las personas trabajadoras, se procedía al cambio de clase de las acciones.

La actual LSLP de 2015 arbitra un nuevo sistema para la transmisión voluntaria de las acciones y participaciones conocido como "transmisión en cascada" (art. 6 LSLP), tanto de clase general como de clase laboral, simplificando el sistema de adquisición preferente regulado en la LSL de 1997 y delimitando los colectivos con derechos de preferencia[28]. Así, la norma establece dos procedimientos diferenciados, distinguiendo entre la transmisión libre a personas trabadoras socias o no socias con contrato indefinido y otro procedimiento de transmisión restrictiva a todas las potenciales personas socias con orden de prioridad en cascada, priorizando a las personas trabajadoras con contrato indefinido no socias. En este procedimiento, el orden de prelación para ejercitar el derecho de adquisición preferente prima básicamente a las personas trabajadoras indefinidas no socias. Más específicamente, el orden de preferencia en caso de concurrencia de varios interesados en la adquisición de acciones o participaciones será el siguiente: en primer lugar, las personas trabajadoras indefinidas no socias y en caso de concurrencia de varias, se aplicará la preferencia en relación directa a su antigüedad en la empresa. En segundo lugar, irán las personas socias trabajadoras, y en caso de concurrencia, el orden de preferencia será en relación inversa al número de acciones o participaciones que ya posean. En tercer lugar, irán las personas socias de la clase general y, en caso de concurrencia, la preferencia se aplicará proporcionalmente a su participación en el capital social.

28. Para ver el régimen de transmisión voluntaria por actos *inter vivos* de la LSL de 1997 *Vid.,* Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., …, *op. cit.*, pp. 140-165; Alonso Espinosa, F. J., …, *op. cit.*, pp. 89-95; Escuin Ibáñez, I., "Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 94-107.

Y, por último, será la sociedad la que tenga preferencia para adquirir las acciones o participaciones.

Este régimen traslativo de acciones y participaciones, directo e imperativo, admite vía estatutaria su sustitución por el sistema de cláusulas excluyentes de la transmisibilidad de las acciones y participaciones sociales previstas en el art. 8 LSLP.

3.2.2. La transmisión de acciones reservadas a las personas socias trabajadoras ante la extinción de la relación laboral

Las acciones reservadas a las personas socias trabajadoras lo eran debido a la titularidad de esta clase de acciones, que recaía en las personas con la doble condición de socias y trabajadoras. Estas personas socias trabajadoras tenían un doble vínculo con la sociedad, el societario en virtud del contrato social, y el laboral, en virtud de un contrato de trabajo, pudiendo extinguirse este último por causas diversas, bien voluntad de la persona trabajadora o en contra de su voluntad, como la jubilación o el despido. En estos casos estas personas socias trabajadoras dejaban de ser trabajadoras y debían desprenderse de las acciones reservadas a personas trabajadoras de las que eran titulares, no solo por una posible alteración de la distribución del capital exigido en el art. 1 LSAL, sino también porque el mantenimiento de las acciones no tenía razón de ser.

El art. 10 LSAL establecía, ante la posible extinción de la relación laboral de las personas socias, la obligación de ofrecer sus acciones a las personas con derecho de preferente adquisición, conforme a la regla de prelación anteriormente mencionada. De este modo, primero podían ejercer este derecho de adquisición preferente las personas trabajadoras no socias; en segundo lugar, las personas socias trabajadoras; en tercer lugar, las personas socias no trabajadoras; y, en cuarto lugar, la propia sociedad. De no ejercer estas personas o la sociedad su derecho de adquisición preferente, la persona socia que hubiera dejado de ser trabajadora, podría continuar como socia no trabajadora, con el correspondiente cambio de clase de sus acciones.

Este precepto dejaba libertad via estatutaria para establecer normas especiales en supuestos de extinción de la relación laboral, como la jubilación y la incapacidad permanente, y en situaciones de excedencia.

Algunos autores[29] entendían que la solución dada en caso de extinción de la relación laboral adolecía de alguna incongruencia o contrasentido pues según el orden de prelación, una persona socia no trabajadora podría ejercer el derecho a la adquisición de las acciones de forma preferente sobre el titular de las mismas, provocando que tuviera preferencia una persona socia capitalista frente a la posibilidad de seguir como socia la persona que había dejado de ser trabajadora.

29. *Vid.*, Magriñá, J., …, *op. cit.*, p. 90.

Actualmente la LSLP establece que en los supuestos de extinción de la relación laboral (art. 9 LSLP), la transmisión de acciones y participaciones se realiza conforme a lo dispuesto en el art. 6 LSLP con un pequeño matiz, al permitir vía estatutos normas especiales en caso de jubilación, incapacidad, excedencia o subrogación legal o convencional.

3.2.3. Transmisión *mortis causa*

El art. 11 LSAL establecía que en caso de fallecimiento los herederos o legatarios sucedían a su causante en los derechos sociales como accionista, pero no en los derechos laborales por ser estos derechos esencialmente personales. No obstante, vía estatutos se podía regular la obligatoriedad de un derecho de adquisición preferente de las personas trabajadoras no socias, las personas socias trabajadoras o las socias no trabajadoras, en este orden de preferencia y según lo establecido en el art. 8 LSAL. Se entendía que esta limitación a la libertad de transmisión solo afectaría a las acciones de la clase reservada a las personas trabajadoras, en aras de mantener los requisitos necesarios para conservar la calificación de laboral, pero no podemos olvidar que se podían incluir limitaciones a la libre transmisión de acciones de la clase reservada a las personas socias no trabajadoras.

El precepto aclaraba, en el último párrafo, que este derecho de preferencia no se daría nunca en la transmisión *mortis causa* de acciones reservadas a las personas trabajadoras cuando fuera sucesora una persona trabajadora no socia, o el órgano de administración aceptase como persona trabajadora al sucesor o sucesora.

Las normas posteriores, no presentaban ninguna peculiaridad[30] en relación con la LSAL de 1986, y en la que encontramos intereses contrapuestos. Por un lado, el interés de las personas herederas o adquirientes en obtener la cualidad de socia o socio y por otro, los intereses protegidos por las restricciones en favor de conservar y promover el carácter laboral de la sociedad y su dispersión de capital.

3.3. Breves consideraciones en relación con la naturaleza que vincula a las personas socias trabajadoras con la sociedad en la Ley de Sociedades Anónimas laborales de 1986

La Ley de Sociedades Anónimas laborales de 1986 permitió en su momento consolidar la figura de las sociedades anónimas laborales no solo como instrumento para mantener los puestos de trabajo en peligro por la crisis de las empresas, sino como una nueva herramienta de generación de empleo y riqueza, integrada dentro de las

30. *Vid.,* Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., …, *op. cit.*, pp. 217-227.

entidades de la economía social[31]. Así, es necesario apuntar el poder de toma de decisión que recae sobre las personas trabajadoras con un vínculo estable con la sociedad como uno de los elementos claves y que caracterizaba (y sigue actualmente caracterizando) a las sociedades laborales[32].

El art. 1 LSAL 1986 establecía que al menos el 51% del capital social debía pertenecer a las personas trabajadoras que prestaban en ellas sus servicios retribuidos de forma directa, personal, cuya relación laboral lo era por tiempo indefinido y en jornada completa, para mantener y asegurar un mayor equilibrio en el poder decisorio. Las sociedades laborales se caracterizaban, ya desde sus inicios, por estar formadas por personas trabajadoras por cuenta ajena en sentido técnico jurídico del Estatuto de los Trabajadores[33], contratadas a su vez por la sociedad que ellas mismas como socias procedían a constituir.

El concepto de persona trabajadora asalariada o por cuenta ajena en la Ley 8/1980 de 10 de mayo del Estatuto de los Trabajadores[34], norma que regía durante la vigencia de la LSAL, establecía que eran aquellas personas que de forma voluntaria prestaban su servicio retribuido por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física, jurídica, denominado empleador o empresario. Este concepto de persona trabajadora por cuenta ajena y dependiente del art. 1.1. del Estatuto de los Trabadores de 1980 coincidía con la identificación o calificación de las personas socias trabajadoras en la LSAL.

Para mantener la calificación de laboral y cumplir, a su vez, con el fin de favorecer la participación en la sociedad como socio o socia en la sociedad laboral se debía ser una verdadera persona trabajadora con vínculo laboral, con un contrato de trabajo. A lo anterior se añadía, en la norma de 1986, la exigencia de que la prestación laboral fuese por tiempo indefinido y a jornada completa, dejando fuera en aras de la promoción de las personas trabajadoras a la condición de socio a las personas con contrato temporal y a las personas con contrato a tiempo parcial.

De lo anterior podemos concluir que el art. 1 LSAL acuñaba uno de los rasgos distintivos por excelencia de las sociedades laborales y que no era (y sigue siendo)

31. Entre otros *Vid.,* Pagador López J., …, *op. cit.*, p. 21.

32. *Vid.,* Fernandez Sahagún, M. S., L*a sociedad laboral: estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras y administradoras*, Aranzadi, Madrid, 2024, pp. 85-93.

33. La LSAL subraya tres de las notas configuradoras de la relación laboral, definidas por primera vez en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y recogidas en Ley 8/1980 de 10 de mayo del Estatuto de los trabajadores, como son la retribución y la prestación de servicios de forma personal y directa. Aspectos todos ellos que no hacen otra cosa que reforzar el carácter laboral de la relación de la persona socia trabajadora de la sociedad en su prestación de trabajo, a la vez que el compromiso personalísimo de la persona socia trabajadora con la sociedad. *Vid.,* Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P.*,* …, *op. cit.*, pp. 1164-1165.

34. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* nº 64, de 14 de marzo de 1980).

otro que la concurrencia de la doble relación[35], societaria y laboral, que debían reunir las personas socias trabajadoras, las cuales eran autónomas e independientes, razón por la que la extinción de una u otra relación no afectaba, en principio, a la subsistencia de la otra.

Esta compatibilidad de la relación societaria y laboral en la una misma persona con la doble cualidad de socia y trabajadora, reconocida jurisprudencialmente[36] en el seno de las entidades puramente capitalistas, era extrapolable a las sociedades anónimas laborales y se basaba en la propia existencia de una sociedad con personalidad jurídica diferenciada de las personas que la constituían. Las personas socias trabajadoras, con su aportación de capital contribuían a crear una sociedad con personalidad jurídica propia y les hacía titulares, a su vez, de derechos y obligaciones

35. El requisito de que la mayoría del capital social debe pertenecer a trabajadores que presten sus servicios en la sociedad mediante una relación laboral por tiempo indefinido, y por tanto el reconocimiento de un doble vínculo societario y laboral, se remonta a la Ley de sociedades anónimas laborales de 1986. *Vid.,* Sáenz García de Albizu, J. C., Goñi Sein, J. L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., …, *op. cit.*, pp. 40-42; Vega Vega, J. A., *Sociedades Anónimas Laborales*, Tecnos, Madrid, 1994, p. 119; Luján Alcaraz, J., Las sociedades laborales: aspectos laborales y de seguridad social, en AA.VV., *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (ley 4/1997)* (Alonso Espinosa, F. J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 149-173; Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., …, *op. cit.*, pp. 245-258; Pagador López J., …, *op. cit.*, pp. 44-47; López Gandía, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 82-88; Cavas Martinez, F., "Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F. J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 333-335; Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 213-243. Para CANO LÓPEZ es difícil separar los perfiles societarios y de colaboración de los de intercambio de fuerza de trabajo por salario, por lo que en palabras del autor "la constitutiva imbricación de lo laboral en los societario, unido al permanente y armónico mestizaje entre los momentos de cambio y los momentos de colaboración que caracteriza la relación del socio trabajador por la sociedad laboral, nos mueve a la síntesis de la naturaleza jurídica de la condición de socio trabajador, no tanto en base a la cualidad de cotitular de una relación jurídica compleja, sino como estatus legal e imperativamente determinado. Entendiendo la poco clara noción de estatus como la concreta posición jurídica de las que brotan numerosos derechos y deberes, obligaciones, facultades y poderes" *Vid.,* Cano López, A., …, *op. cit.*, p. 353.

36. Un análisis de algunas sentencias en Valpuesta Gastaminza, E. y Barberena Belzunce, I., …, *op. cit.*, p. 245 y en Desdentado Bonete, A. y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la Seguridad Socia*l, Lex Nova, Valladolid, 2000, p. 120. LÓPEZ GANDÍA afirma que "la posibilidad de escindir la persona jurídica societaria de las personas físicas que la constituyen es una confirmación de la jurisprudencia que admitió la posibilidad de que en una sociedad capitalista pudiesen celebrarse contratos de trabajo con sus socios, permitiendo la separación entre socio que aporta capital y trabajador. Sin embargo, a la vez es una excepción a la aplicación. De la citada jurisprudencia, que se construyó precisamente sobre la base de que el trabajo no fuese objeto de la propia aportación social, por lo que, con el fin de evitar esa exigencia, el trabajo en las sociedades laborales es objeto de una relación autónoma laboral, no societaria, aunque se lleve a cabo por socios trabajadores a la sociedad. *Vid.,* López Gandía, J., …, *op. cit.*, p. 62. La misma idea es recogida por Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, CES, Madrid. 2009, p. 215.

frente al resto de personas trabajadoras, donde también se encontraban esos mismos socios trabajadores[37].

La posición doctrinal mantenida por algunos autores[38] se enfrentaba a esta posición jurisprudencial y justificaba la existencia de esta doble relación por la construcción legal constitutiva contenida en la LSAL, al no ser viable la convivencia de una relación asociativa y laboral en una misma persona, por la imposición de la primera sobre la segunda eliminando los rasgos de laboralidad.

La norma mencionaba de forma expresa que la relación laboral era por tiempo indefinido y en jornada completa, excluyendo en ese momento a las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial. La exigencia del carácter indefinido del contrato de trabajo encuentraba explicación en la finalidad de la sociedad laboral como entidad de la economía social, que consistía en proporcionar estabilidad y continuidad en la sociedad a las personas trabajadoras, dotando de estabilidad jurídica a la composición del capital y evitando un traslado de acciones derivadas de la precariedad y temporalidad laboral[39].

Posteriormente, la LSL de 1997 eliminó la exigencia de la jornada a tiempo completo, pudiendo ser a partir de este momento personas trabadoras indefinidas a jornada parcial o jornada completa. De este modo, la norma integró como personas socias trabajadoras con vinculación indefinida a efectos de los requisitos de calificación de sociedad laboral, a las personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial que anteriormente habían quedado excluidos de forma incongruente, subsanando así este error del pasado.

La LSAL regulaba cómo la extinción del contrato de trabajo, y por tanto la relación laboral, incidía sobre la relación societaria, mientras que, por el contrario, no regulaba la incidencia en la relación laboral de incumplimientos societarios, entre otras razones, por la clara separación de partida entre ambas relaciones.

La actual LSLP de 2015 lo regula de la misma forma. De este modo, se puede observar, cómo la influencia solo opera desde el contrato de trabajo hacia el contrato de sociedad, pero no al revés[40].

Por último, en relación con el encuadramiento de las personas socias trabajadoras de las sociedades laborales en la seguridad social, la LSAL de 1986 no contenía

---

37. *Vid.,* Fernandez Sahagún, M. S., …, *op. cit.*, pp. 85-88.

38. Mantienen estos autores que existiría una de las notas configuradoras de la relación laboral, la ajenidad, en especial en sociedades de pequeño tamaño debido al control de la sociedad por quienes desempeñan el trabajo. Se cuestiona también la laboralidad inherente al dominio de la sociedad por parte de las personas socias trabajadoras en cuanto a propietarios de la mayoría del capital social, superada en la práctica por la inclusión constitutiva de la norma que decide que estos son sujetos vinculados a la sociedad con una relación laboral. *Vid.,* Alonso Espinosa, F. J., …, *op. cit.*, p. 73; Ríos Maestre, J. M., y Luján Alcaraz, J., …, *op. cit.*, p, 217.

39. *Vid.,* Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., …, *op. cit.*, p. 1170.

40. *Vid.*, Mercader Uguina, J. R. y Portellano Díez, P., …, *op. cit.*, p. 1164.

ninguna previsión al respecto. Sí lo regularon posteriormente de forma expresa la LSL de 1997 y la LSLP de 2015[41].

4. Conclusiones

1. La sociedad laboral como entidad de la economía social, actualmente recogida dentro del catálogo de entidades del art. 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, era considerada desde sus inicios entidad de la economía social al internalizar unos fines sociales y de interés general, como son el mantenimiento y/o la creación de empleo estable, digno y de calidad; la participación de las personas trabajadoras en la empresa; y el control efectivo de la sociedad en manos de las personas trabajadoras indefinidas.

2. La Ley Sociedades Anónimas Laborales de 1986, que supuso el reconocimiento legal de las sociedades anónimas laborales como fórmula jurídica, atendía a la necesidad de dar una respuesta positiva a las personas trabajadoras que veían peligrar su empleo en medio de la crisis económica del momento, haciéndose con la propiedad de la sociedad a través de la forma de sociedad anónima laboral, y, a su vez, pretendía dar cumplimiento al mandato constitucional del art. 129.2 de la Constitución Española de facilitar el acceso de las personas trabajadoras a la propiedad de los medios de producción.

3. La calificación de una sociedad anónima como laboral la convertía en un vehículo o instrumento de política económica que tenía como fin favorecer el acceso a los medios de producción y la participación en la sociedad a las personas socias trabajadoras. Por ello, la norma que regulaba las sociedades anónimas laborales estableció unas previsiones que tenían como finalidad mantener y favorecen la participación de las personas trabajadoras a través de una serie de requisitos para obtener la calificación de la sociedad anónima como laboral en relación a la representación de las personas trabajadores en el capital social, un régimen particular de transmisión de acciones in*ter vivos* y *mortis causa* o previsiones en caso de pérdida de la condición de persona trabajadora en la sociedad para las personas socias trabajadoras. La figura de la persona socia trabajadora era de especial interés en las sociedades laborales en atención al doble vinculo las une con la sociedad, por un lado, societario en virtud del contrato social y, por otro, laboral a través del contrato de trabajo.

4. Los requisitos que tenía cumplir una sociedad anónima para que fuera calificada como laboral en la LSAL de 1986 eran que más de 51 por 100 del capital social debía pertenecer a las personas socias trabajadoras que prestaban su trabajo o servicio de forma directa, persona, y con una relación laboral por tiempo indefinido y a tiempo completo; ninguna de las personas socias podía poseer acciones que repre-

41. Vid., Fernandez Sahagún, M. S., …, *op. cit.*, pp. 124-130.

sentarán más del 25 por 100 del capital social, con excepción de entidades públicas o mayoritariamente públicas; y que el número de personas trabajadoras indefinidas no socias no alcanzase el 15% del total de las personas socias trabajadoras, pudiendo alcanzar el 25% si la sociedad estaba constituida por menos de veinticinco personas socias trabajadoras. Estos requisitos han sufrido alguna modificación en aras de corregir, perfeccionar o adaptar la regulación de las sociedades laborales, y siempre favoreciendo la participación de las personas socias trabajadoras en la sociedad. En este sentido, actualmente los requisitos se concretan principalmente en que la mayoría del capital social ha de ser propiedad de las personas trabajadoras contrato laboral por tiempo indefinido; ningún socio o socia pueda estar en posesión de acciones o participaciones que representen más de la tercera parte del capital social, estableciendo de esta forma tres socios o socias como mínimo, salvo excepciones; y el número de horas trabajadas al año por personas trabajadoras no socias indefinidas no debe superar el cuarenta y nueve por ciento del total de las horas trabajadas al año por las personas socias trabajadoras.

5. La normativa de sociedades anónimas laborales de 1986 establecía restricciones a la libre transmisión de acciones de la clase reservada a las personas trabajadoras, el deber de que todas las acciones fueran nominativas y la división del capital en diferentes clases de acciones, como mecanismos o instrumentos que tenían como objetivo evitar la desnaturalización de la sociedad laboral y la perdida de calificación como laboral.

6. La LSAL limitaba la libre transmisibilidad de acciones reservadas a las personas socias trabajadoras cuando las personas destinatarias no fueran personas trabajadoras de la sociedad a tiempo completo con el fin de garantizar la naturaleza juridica de la sociedad anónima laboral. La preferencia de adquisición de las acciones se regía por este orden de prelación: personas socias trabajadoras, personas socias no trabajadoras y, por último, y antes de que la transmisión se ejerciese a personas extrañas a la sociedad, nuevas personas socias capitalistas, la propia sociedad podía adquirir las acciones. En la actualidad el sistema para la transmisión voluntaria de las acciones y participaciones, tanto de clase general como de clase laboral, simplifica el sistema de adquisición preferente, delimita los colectivos con derechos de preferencia, estableciendo dos procedimientos diferenciados: libre transmisión a personas trabajadoras socias o no socias con contrato indefinido y transmisión restrictiva a todas las potenciales personas socias priorizando a las personas trabajadoras con contrato indefinido no socias.

7. La transmisión de acciones y participaciones en el supuesto de extinción de la relación laboral, de interés en atención al doble vinculo societario y laboral que la persona socia trabajadora mantiene con la sociedad, se efectuaba necesariamente siguiendo el orden de preferencia establecido en la normativa de sociedades laborales desde su primera regulación en 1986, favoreciendo y dando prioridad a la incorpo-

ración de las personas trabajadoras no socias a la condición de socia. En este mismo sentido, la posibilidad de limitar la transmisión de acciones via estatutaria atendía la finalidad de conservar y promover el carácter laboral de la sociedad y su dispersión de capital.

8. Por último, todas las normas de sociedades laborales, desde la LSAL de 1986, acuñan uno de los rasgos distintivos por excelencia de las sociedades laborales y que no es otro que la concurrencia en la figura de la persona socia trabajadora el doble vinculo societario y laboral, que son autónomas e independientes, razón por la que la extinción de una u otra relación no afecta, en principio, a la subsistencia de la otra.

Bibliografía

Alonso Espinosa F.J., "Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio", en AA.VV., *Régimen jurídico de las sociedades laborales. Estudio sistemático de la Ley 4/1997* (Alonso Espinosa F.J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 67-100.

Andreu Martí, M.M., "La sociedad laboral del siglo XXI. Significación y configuración", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M.M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 27-47.

Batlle Sales, G., "Notas sobre la sociedad anónima laboral", en AA.VV., *Estudios jurídicos en homenaje al profesor Aurelio Menéndez* (Iglesias Prada, J.L. coord.), Civitas, Madrid, 1996, pp. 1521-1536.

Calvo Ortega, R., "Las figuras de la economía social en la Constitución Española de 1978", *CIRIEC-España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 47, 2003, pp. 159-174.

Calvo Ortega, R., "Prólogo", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García., G. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 15-21.

Cano López, A., *Teoría jurídica de la economía social: la sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social,* Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

Cavas Martinez, F., "Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio", en AA.VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y empresas participadas* (Alonso Espinosa F.J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 333-338.

Cercas Domínguez, P., García Pedraza, L., Garrido Polo., E. y Montolío Hernández., J.M., *Sociedades Anónimas Laborales. Análisis Jurídico-Económico de la Ley*, Fundación para el desarrollo del cooperativismo y la economía social, Madrid., 1987, pp. 27-43.

Colomer Viadel, A., "SALTUV: la primera Sociedad Anónima Laboral", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 489-519.

Desdentado Bonete, A. y Desdentado Daroca, E., *Administradores sociales, altos directivos y socios trabajadores: Calificación y concurrencia de relaciones profesionales, responsabilidad laboral y encuadramiento en la Seguridad Socia*l, Lex Nova, Valladolid, 2000.

Escuin Ibáñez, I., "Régimen jurídico del capital social (I). Clases de acciones y participaciones sociales. Su transmisión", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M. M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 89-108.

Espín Sáez, M., *El socio trabajador. Criterios para sistematizar la realidad del autoempleo colectivo*, CES, Madrid. 2009.

Fajardo García. I.G., "Fajardo García. G., "La economía social en leyes", *CIRIEC España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, nº 66, 2009, pp. 5-36.

Fernández Sahagún, M.S., "Responsabilidad de las personas administradoras de la sociedad laboral por incumplimiento de los deberes específicos", *CIRIEC-España. Revista jurídica de economía social y cooperativa*, nº 34, 2019, págs. 11-50.

Fernandez Sahagún, M.S., *La sociedad laboral: estatuto jurídico de las personas socias trabajadoras y administradoras,* Aranzadi, Madrid, 2024.

Fernández-Albor Baltar, A., "Sociedades anónimas Laborales: aspectos societarios y problemática de adaptación a la nueva regulación en materia de sociedades", *Dereito*, nº 1, 1992, pp. 151-188.

Forniés Baigorri, A., "La participación de los trabajadores en la empresa en el derecho comunitario y en el derecho español. La ley de 25 de abril de 1986 de sociedades anónimas laborales", en AA.VV., *Homenaje a Juan Berchmans Vallet de Goytisolo*, Consejo General del Notariado, Madrid, 1988, pp. 349-351.

Gispert Pastor, M.T., Aproximación a una nueva realidad económica: la Sociedad Anónima Laboral, *Revista jurídica de Catalunya,* Vol. 82, nº 2, 1983, pp. 269-330.

Lázaro Sánchez, E.J., "Capítulo I, Régimen societario. Artículo 4. Registro Administrativo de Sociedades Laborales y coordinación con el Registro Mercantil", en AA. VV., *Comentario a la ley de sociedades laborales y participadas*, (Alonso Espinosa F.J. dir.), Thomson Reuters, Navarra, 2017, pp. 22-67

López Gandía, J., *Las sociedades laborales y la aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

Luján Alcaraz, J., Las sociedades laborales: aspectos laborales y de seguridad social, en AA.VV., *Régimen Jurídico de las Sociedades Laborales (ley 4/1997)* (Alonso Espinosa, F.J. dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pp. 149-173.

Magriñá, J., *La sociedad anónima laboral*, CEAC, Barcelona, 1986.

Mercader Uguina, J.R. y Portellano Díez, P., "La sociedad laboral, sencillamente una sociedad especial (a propósito de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales)", *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, nº 1, 1997, pp. 1155-1199.

Miranda Serrano, L.M., "Defensa de la competencia y adquisiciones de empresas en crisis en la Unión Europea", *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, 2003, 9-III, pp. 183-216.

Olavarría Iglesia J., "Las sociedades participadas: ¿un avance o un peligro?, en AA. VV., *Empresas gestionadas por sus trabajadores. Problemática jurídica y socia*l (Fajardo García, G., coord..), CIRIEC, Valencia, 2015, pp. 219-224.

Pagador López, J., "La sociedad cooperativa. Las sociedades mutuas de seguros y las mutualidades de previsión social. Las sociedades laborales. La sociedad de garantía recíproca. Vol. II", en AA.VV., Tratado de Derecho Mercantil (Jiménez Sánchez, G. coord.), Marcial Pons, Madrid, 2005.

Paniagua Zurera, M., "La singularidad tipológica de la sociedad laboral y su legislación adecuada. (A propósito de la Proposición de Ley de Sociedades Laborales de Confesal y de la aplicación judicial de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales)", *RdS*, nº 44, 2015, pp. 171-232.

Piñol Aguade, J.M., "Anotaciones a las sociedades anónimas laborales (SAL)", *RCDI*, nº 513, 1976, pp. 307-338.

Ríos Maestre, J.M., y Luján Alcaraz, J., "Capítulo VII. Consideración jurídico laboral y encuadramiento en Seguridad Social de los socios trabajadores", en AA.VV., *El régimen jurídico de las sociedades laborales* (Andreu Martí, M M., dir.), Aranzadi, Navarra, 2017, pp. 213-243.

Rodríguez González, A., "El órgano de administración de las sociedades laborales", en AA.VV., *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales* (Fajardo García, G. dir), Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pp. 883-910.

Sáenz García De Albizu, J.C., "Sociedad Anónima Laboral: notas para el estudio de una posible deformación del tipo legal mercantil", *Revista Trabajo*, nº 87, 1987, 9-50

Sáenz García de Albizu, J.C., Goñi Sein, J.L., De la Hucha Celador, F. y Perdices Huetos, A.B., "Tomo XV. Sociedades Laborales. (Ley 4/1997, de 24 de marzo)", en AA.VV., *Comentario al régimen legal de las sociedades mercantiles* (Uría Méndez R. y Olivencia, M. dirs.), Civitas, Madrid, 2000.

Valpuesta Gastaminza E.M. y *Barberena Belzunce*, I., *Las sociedades laborales. Aspectos societarios, Laborales y Fiscales*. Aranzadi, Navarra, 1998.

Vega Vega, J.A. "Las sociedades laborales (Anónimas y de responsabilidad limitada) en el marco de la ley 4/1997", *Revista de estudios económicos y empresariales*, nº 11, 1998, pp. 157-200.

Vega Vega, J. A., Sociedades Anónimas Laborales, Tecnos, Madrid, 1994.

Viera González, J., "Presupuestos de política legislativa en las reformas en materia de sociedades de capital cerradas" en AA.VV., *Creación, gestión estratégica y administración de la pyme* (Alcalá Díaz, M.A., coord.), Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2010, pp. 63-88.

III. La financiación de los proyectos de sucesión laboral de las empresas

Gustavo Lejarriaga Pérez de las Vacas
Titular de Economía Financiera
Universidad Complutense de Madrid

Paloma Bel Durán
Titular de Economía Financiera
Universidad Complutense de Madrid

Sonia Martín López
Contratado Doctor Economía Financiera
Universidad Complutense de Madrid

Javier Iturrioz del Campo
Titular de Economía Financiera
Universidad CEU San Pablo

1. Introducción

La financiación es un elemento fundamental para la viabilidad de cualquier organización y, por supuesto, para la continuidad de proyectos a través de la entrada en el capital de los trabajadores. Como se sabe, una empresa que es viable económicamente puede verse abocada al cierre por la jubilación de sus propietarios sin que exista relevo generacional. Sin embargo, la entrada de socios, con nuevas ideas y cambios en la gestión puede cambiar la situación. En el caso de las sociedades laborales los propios trabajadores pueden asumir el doble papel, de socios y trabajadores, con el objetivo de conservar sus propios puestos de trabajo y reconvertir, o dar continuidad, a la empresa en la que trabajaban hasta ese momento aprovechando la experiencia laboral y el conocimiento previo de la misma. Esto ha ocurrido así desde prácticamente el origen de esta fórmula jurídica.

Una sociedad limitada, o anónima, ya constituida podría adquirir la condición de laboral mediante la transformación o mediante la reconversión. La diferencia entre ellas es que en el caso de la transformación tiene lugar un cambio de forma jurídica de una empresa ya existente, mientras que en la reconversión no se crea una empresa nueva, sino que es sometida a un proceso de modernización con el objetivo de mejorar su rendimiento o adaptarla a la demanda del mercado con el propósito de mejorar su viabilidad (LABORPAR, 2021: 11).

Este proceso requiere de la aportación de recursos, por parte de los trabajadores que pasan a ser también socios, para lo que, históricamente, se ha recurrido a distintas fuentes de financiación. Entre las distintas alternativas se hace referencia a: los préstamos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT), la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, así como a los préstamos participativos, los fondos de capital riesgo o las sociedades de garantía recíproca, instrumentos todos ellos a los que se hace referencia en este capítulo.

2. La financiación de las sociedades laborales en su etapa inicial. Los préstamos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo

En el contexto de la fase política del Franquismo (1963-1978) denominada Tecnocracia (1957-1967) y en el marco de estrategia económica y política del Desarrollismo (1959-1975), se aprobó la Ley 45/1960, de 21 de julio, por la que se crearon determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro, regulándose así el Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT). Tal y como se recoge en la exposición de motivos, “se destina, entre otros fines, a atender problemas específicos de paro, cuando sean consecuencia de la aplicación de planes de racionalización del trabajo o mejoramiento de instalaciones, así como a facilitar los

movimientos migratorios de la población obrera". Entre sus objetivos se encontraba el difundir el cooperativismo y conceder préstamos a los trabajadores que les permitieran su adscripción a una cooperativa. Dicha Ley también hace referencia a la participación del trabajador en el capital de su empresa.

El FNPT se financiaba a través de ingresos del Impuesto sobre Negociación y Transmisión de Valores Mobiliarios, destinándose parte de sus ayudas a la difusión del cooperativismo y a préstamos para fomentar la creación de estas organizaciones.

Posteriormente, la Ley 74/1980 de 29 de diciembre, suprimió todos los Fondos Nacionales creados por la Ley 45/1960 y se creó la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo para gestionar y liquidar las obligaciones pendientes del fondo. Las líneas de ayuda se mantuvieron mediante "Planes de Inversiones de Protección al Trabajo" (Orden de 27 de marzo de 1981 por la que se dispone la puesta en ejecución el Plan de Inversiones de Protección al Trabajo).

Siguiendo a Sebastián Reyna[1], durante el Gobierno de la UCD, en el período 1979-1981 se creó un único FNPT integrado en el Ministerio de Trabajo que se convertiría en un instrumento básico de creación y desarrollo de cooperativas y empresas laborales, financiando a los trabajadores que participen en la puesta en marcha de nuevas empresas, así como los costes de adquisición a los anteriores propietarios y su transformación. Más tarde, se ampliaron sus objetivos, destinando también fondos a la formación y reciclaje de los trabajadores en sus nuevas funciones y responsabilidades, creando una Dirección General de Cooperativas.

Según recuerda Francesc Abad[2], durante la crisis económica de finales de la década de los 70, los gobiernos de la UCD aprobaron ayudas que permitieron que los trabajadores que se vieron avocados al desempleo, principalmente en el sector industrial, asumieran la doble condición de trabajadores y empresarios, al comprar los activos de las empresas y llevar a cabo procesos de modernización. Fueron muchos los trabajadores que ante el cierre de las empresas en las que trabajaban decidieron sumarse a estas iniciativas, aunque la subvención obtenida no suponía más que una cuarta parte del coste del propio trabajador en la mayoría de los casos. Como consecuencia de ello, en la década de los ochenta, las experiencias laborales que se acogieron a estas iniciativas contribuyeron a la constitución de más de 8.000 empresas.

De esta forma, con las ayudas del FNPT, no sólo se crearon nuevas cooperativas de trabajadores, sino también empresas que, manteniendo su carácter mercantil,

1. Colaborador del Instituto para la Formación del Trabajo Autónomo (IFTA). Vicepresidente CIRIEC España. Miembro del Colectivo Cibercotizante. Fue Director General de Cooperativas del Ministerio de Trabajo y Director de la Fundación Francisco Largo Caballero, así como secretario general de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), desde su constitución hasta 2016, siendo además miembro del Comité Confederal de UGT.

2. Uno de los fundadores de la Federación de Sociedades Laborales en Valencia a principios de los años 80 y Gerente de la Confederación de Sociedades Laborales de España (CONFESAL).

eran propiedad total o parcialmente de los trabajadores, por lo que el Estado les reconoce un carácter laboral y participativo. Por tanto, el FNPT fue un elemento clave para la constitución de las primeras sociedades laborales, aunque en ese momento este tipo de sociedades no disponían todavía de una ley propia, siendo el único reconocimiento jurídico el que aparecía en las Órdenes Ministeriales que regulaban los programas del FNPT. Para que las Sociedades Mercantiles pudieran ser calificadas como laborales y acceder a las ventajas fiscales y subvenciones debían cumplir que el 50 por ciento del capital social fuera propiedad de los trabajadores, estableciendo unos límites al porcentaje del capital que podía tener cada socio, así como a la transmisibilidad de las acciones con el objetivo de favorecer la compra por parte de los trabajadores. Estos requisitos servirían como punto de referencia para el desarrollo de la primera Ley de Sociedades Laborales (ASLE, 2016).

A partir del año 1974 y hasta el año 1980 las concesiones de préstamos realizadas por el FNPT para la constitución de sociedades anónimas laborales crecieron en número, de tal forma que mientras que en 1973 el volumen de préstamos ascendió a 58 millones de pesetas, siete años después en 1980, esa cifra ascendía a más de 2.700 millones. Se considera que desde el FNPT se financiaron unos 130.000 puestos de trabajo, siendo la ayuda media por trabajador de unas 200.000 pesetas entre 1963 y 1983, cantidad que ascendería a las 400.000 pesetas si se considera el período comprendido entre 1981 y 1982 (Lejarriaga, 1991).

Aunque es cierto, como se ha puesto de manifiesto previamente, que el FNPT contribuyó de forma decisiva a la creación de las primeras Sociedades Laborales, también les generó un problema por la dificultad de devolver dichos préstamos hasta tal punto que podía comprometer su viabilidad. Finalmente, se optó por condonar las deudas con el FNPT de las Sociedades Laborales en funcionamiento a fecha 1 de enero de 1995, lo que facilitó el saneamiento patrimonial de un importante número de Sociedades Laborales (ASLE, 2016).

3. La relevancia del pago único de la prestación de desempleo en el desarrollo de la figura de la sociedad laboral

Durante muchos años, la creación, sucesión y crecimiento de Sociedades Laborales ha estado estrechamente ligada a la utilización del pago único de la prestación por desempleo por parte de los trabajadores que asumían la doble condición de socios y trabajadores. Esta medida ha sido conocida popularmente como la capitalización del desempleo. No obstante, las diversas modificaciones realizadas a lo largo de los años, particularmente de los últimos, en la legislación de este pago único a favor de los trabajadores autónomos y de los trabajadores desempleados que quisieran incor-

porarse a entidades capitalistas convencionales (sociedades anónimas y sociedades limitadas), ha supuesto un transvase de los desempleados que solicitan la prestación en pago único para optar por ser socios trabajadores de una Sociedad Laboral a preferir darse de alta como trabajadores autónomos, y en los últimos años en mayor medida, a incorporarse como trabajadores a una entidad capitalista convencional. La evolución y el efecto de esta alternativa se encuentra muy condicionado por la legislación vigente en cada momento que se analiza en tres etapas.

3.1. Primera etapa. El inicio de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único

La prestación por desempleo mediante pago único se reguló por primera vez en España, de forma específica, en el año 1985 por el Real Decreto 1044/85, de 19 de junio, BOE de 2 de julio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo. De esta forma, los desempleados con derecho a percibir la prestación por desempleo de nivel contributivo podrían optar por la posibilidad de obtener en un solo pago el importe total, en función de las cotizaciones realizadas a la Seguridad Social, calculado descontando el interés básico del Banco de España. El requisito para poder acogerse a esta modalidad era iniciar una actividad como trabajador autónomo, o ser socio, bien de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, o de una Sociedad Laboral. Desde que dicha medida se aprobó en 1985 fueron muchos los beneficiarios que pusieron en marcha iniciativas empresariales gracias a los fondos así obtenidos.

En 1992, la Ley 22/1992, de 30 de julio, BOE de 4 de agosto, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, estableció en la Disposición Adicional Segunda, la supresión de la posibilidad de poder cobrar mediante pago único la prestación por desempleo para los colectivos cuyo objetivo no fuera entrar a formar parte como socios de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado o de Sociedades Laborales. De esta forma, los autónomos quedaban excluidos de poder beneficiarse de la prestación por desempleo en pago único para la creación de nuevas empresas a raíz de las situaciones fraudulentas detectadas (Cañal y Rubio: 2003, 108-109).

Posteriormente, la Ley 50/1998 de medidas fiscales, administrativas y de orden social incluyó como principal novedad la limitación de la prestación para los trabajadores autónomos con una minusvalía, lo que supuso un reducido número de trabajadores autónomos utilizasen esta medida. En el caso de las sociedades laborales, la aprobación de la Ley de Sociedades Laborales en el año 1997 permite la creación de Sociedades Limitadas Laborales, lo que hace que se disparen las solicitudes por parte de los socios trabajadores.

Tabla 1. Implicaciones en la primera etapa de la prestación del pago único

Normativa	Socios Trabajadores de SLab. y SCTA	Trabajadores Autónomos
Real Decreto 1044/85	Desde el año 1985 pueden destinar los fondos a la inversión inicial.	Pueden destinar los fondos a la inversión inicial.
Ley 22/1992		Se elimina la medida anterior.
Ley 50/1998		Sólo los trabajadores autónomos con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento pueden destinar los fondos a la inversión de inicio de la actividad.

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Segunda etapa. Las limitaciones a los trabajadores autónomos y la relación contractual previa

Esta segunda fase se caracteriza por las modificaciones de las limitaciones para la utilización de la prestación por parte de los trabajadores autónomos y por el establecimiento de una limitación derivada de una relación contractual previa para los socios de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado. Se pueden mencionar cinco normas al respecto.

A) El Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo, de Medidas Urgentes para la reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, estableció que el valor actual de la prestación por desempleo pendiente de percibir se podrá abonar de una sola vez, o a través de pagos parciales para subvencionar la cotización a la Seguridad Social. Destacar que vuelve a permitir la capitalización del desempleo para quienes quieran constituirse como trabajadores autónomos, aun no siendo minusválidos, pero sólo en forma de subvenciones de las cuotas a pagar a la Seguridad Social. Esta modificación supone un importante paso para el acceso de los trabajadores autónomos, aunque las restricciones a las que están sujetos hacen que esta medida no sea tan atractiva como para el colectivo de los socios trabajadores de las Sociedades Laborales y Cooperativas de Trabajo Asociado, en las que sigue aumentando el número de beneficiarios desde el año 1998.

B) La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, recupera la capitalización del desempleo como medida generalizada para aquellos trabajadores que se constituyan como autónomos, presenten o no minusvalía. Se permite a quienes quieran ser trabajadores autónomos obtener el 20 por ciento de la prestación pendiente para subvencionar el inicio de la actividad empresarial y el 80 por ciento restante

para la financiación de las cuotas de la Seguridad Social, salvo para el caso de los trabajadores minusválidos a los que dicho límite no era aplicable. Posteriormente, la Ley 36/2003, modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002 introduciendo la posibilidad de que los beneficiarios puedan incorporarse como socios trabajadores a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral existente siempre que la relación contractual previa no supere los 12 meses. El hecho de que los trabajadores autónomos puedan destinar una parte de los fondos a la inversión inicial dispara el número de beneficiarios que se acogen a esta medida como forma de financiación (García-Gutiérrez, et al.: 2006, 104) para poner en marcha una iniciativa empresarial. En el año 2003 el número de beneficiarios se sitúa en 20.919, frente a los 573 del año 2002. En el caso de los socios trabajadores de las Sociedades Laborales continúan apostando por esta medida, y el número de beneficiarios se incrementa cada año, salvo en el año 2003 donde tuvo lugar un pequeño retroceso.

C) El Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección. Esta norma amplía a 24 meses el límite de la relación contractual (anteriormente fijado en 12 meses) para aquellos beneficiarios que quieran incorporarse de forma estable a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral. También se permite el abono mensual y no trimestral de las cuotas de la Seguridad Social subvencionadas; se amplía el límite del 20 al 40 por ciento de la capitalización del desempleo para poderlo destinar a subvencionar los gastos de inicio de actividad por parte de los trabajadores autónomos. Además, se establece que la solicitud de la prestación por desempleo se realice con anterioridad a la incorporación, o constitución de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral, o antes de que el trabajador comience a desarrollar su actividad productiva.

   Los socios trabajadores de las Sociedades Laborales continúan apostando por esta medida, alcanzándose la cifra máxima de beneficiarios en el año 2005 con 8.339; sin embargo, en el año 2006 se produjo una caída del 6,61 por ciento, y el número de beneficiarios se situó en 7.788. Con respecto a los trabajadores autónomos el incremento del límite que pueden destinar a financiar los gastos de inicio de actividad hizo esta medida más atractiva para este colectivo alcanzándose en el año 2005 los 78.869 beneficiarios, e incrementándose en un 45,53 por ciento en el año 2006 para situarse en los 114.776.

D) El Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda, amplía al 60 por ciento el límite máximo de los fondos procedentes de la prestación por desempleo que los trabajadores autónomos pueden destinar a financiar la inversión necesaria para desarrollar la actividad. El incremento del límite hizo esta

medida aún más atractiva para este colectivo alcanzándose en el año 2008 los 153.932 beneficiarios, más de 6 veces el número de beneficiarios existentes en el año 2003. En este sentido, el colectivo de autónomos y las asociaciones representativas consideran que no debería existir límite (Martín, Lejarriaga, Iturrioz: 2005, 143; García-Gutiérrez y Fernández: 2005, 214; Valdés et al.: 2005, 181). Por su parte, en el caso de las Sociedades Laborales el proceso de decrecimiento iniciado en el año 2006 se prolonga hasta el 2008, donde el número de beneficiarios se situó en 6.426, lo que representa una caída del 22,94 por ciento en relación al año 2005.

E) El Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales. En un contexto de crisis económica, se apostó por mejorar las condiciones de acceso y de abono de la prestación por desempleo en pago único. Para ello se elimina el límite de la relación contractual previa para favorecer la financiación de la aportación a realizar al capital social de las cooperativas y las sociedades laborales, mejorando así los fondos propios de estas entidades y reforzando el compromiso de los trabajadores con la empresa al adquirir la doble condición de sus socios y trabajadores. En el caso de los trabajadores autónomos, se incrementa al 80 por ciento la capitalización de la prestación por desempleo para los colectivos jóvenes desempleados hasta 30 años y mujeres hasta 35.

F) El Real Decreto Ley 3/2012, en su disposición final decimotercera, elimina el límite para que, los jóvenes de hasta 30 años y las mujeres de hasta 35, puedan destinar el 100 por cien de la prestación a financiar la inversión inicial.

Tabla 2. Implicaciones en la segunda etapa de la prestación del pago único

Normativa	Socios Trabajadores de SLab. y SCTA	Trabajadores Autónomos
Ley 5/2002	El destino de los fondos puede ser la inversión inicial, y si restan cantidades de percibir pueden subvencionar las cuotas de la Seguridad Social.	Sólo los TA con una minusvalía igual o superior al 33% pueden destinar los fondos a la inversión, y si restan cantidades por percibir pueden subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social. El resto sólo pueden financiar las cuotas de la Seguridad Social.
Ley 45/2002	Los beneficiarios puedan incorporarse, como socios trabajadores, a una SLaboral, o CTA, existente siempre que la relación contractual previa no supere los 12 meses.	Los TA pueden destinar como máximo el 20% de los fondos a la inversión, y el 80% a financiar las cuotas de la Seguridad Social (si presentan un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, no se aplican los límites anteriores).
Real Decreto 1413/2005	La relación contractual previa no debe superar los 24 meses.	Los TA pueden destinar como máximo a la inversión como máximo el 40% de los fondos, y el 60% a financiar las cuotas de la Seguridad Social (si presentan un grado de minusvalía igual o superior al 33%, no se aplican los límites anteriores).
Real Decreto 1975/2008		Los TA pueden destinar como máximo el 60% de los fondos a la inversión, y el 40% a financiar las cuotas de la Seguridad Social (si presentan un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, no se aplican los límites anteriores).
Real Decreto 1300/2009	Se elimina la restricción de que el trabajador asalariado no podía haber tenido una relación contractual previa a su incorporación a la misma SLaboral, o CTA.	Los TA ven incrementado al 80% el porcentaje de capitalización de la prestación por desempleo para los colectivos jóvenes (desempleados hasta 30 años y mujeres hasta 35).
Real Decreto Ley 3/2012		Elimina el límite para que, los jóvenes hasta 30 años y las mujeres hasta 35, puedan destinar el 100% a financiar la inversión inicial.

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Tercera etapa. La incorporación de las sociedades mercantiles en la segunda década del Siglo XXI

Esta última etapa tiene como principal novedad la posibilidad de que una medida que estaba destinada al fomento del empleo autónomo y a la incorporación de socios trabajadores a cooperativas y sociedades laborales, pase a poder ser utilizada también por quienes se incorporen con una relación de manera estable a una entidad mercantil capitalista convencional. Se pueden mencionar dos nomas:

A) La Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, permite que los menores de 30 años, que realicen una aportación al capital social de una entidad mercantil, de nueva creación o constituida en un plazo máximo de doce meses anteriores a la aportación, pueden destinar a la misma hasta el 100 por cien de la prestación por desempleo. Para ello es necesario que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido y que las personas que realicen una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido la mantengan un mínimo de 18 meses. También podrán utilizar dichos fondos para financiar: los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de la entidad, el pago de las tasas y de los servicios específicos de asesoramiento, o la formación e información relacionados con la actividad.

B) Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social (artículo 34). La principal novedad de esta Ley se refiere a la posibilidad de poder acceder a la prestación en pago único como trabajador autónomo socio de una sociedad mercantil, si se reúnen los siguientes requisitos: La sociedad mercantil ha de ser de nueva creación o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, ha de poseerse el control efectivo de la sociedad, ha de ejercerse una actividad profesional encuadrada en el Régimen de Autónomos y no ha de haberse mantenido una vínculo laboral previo inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo con dicha sociedad u otras pertenecientes al mismo grupo empresarial (salvo en el caso de TRADE). La citada norma, también incluye novedades relativas al destino de la prestación, para los socios de las cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, así como para los trabajadores autónomos (tabla 3).

Fruto de estas medidas se ha producido una disminución del número de socios trabajadores de sociedades laborales beneficiarios de la prestación del desempleo en la modalidad de pago único. El máximo se alcanzó en 2005 (8.339) pasando a tan solo 538 en el año 2023. No obstante, ha sido una importante fuente de financiación de la que, se han beneficiado cerca de 69.500 socios trabajadores de sociedades laborales.

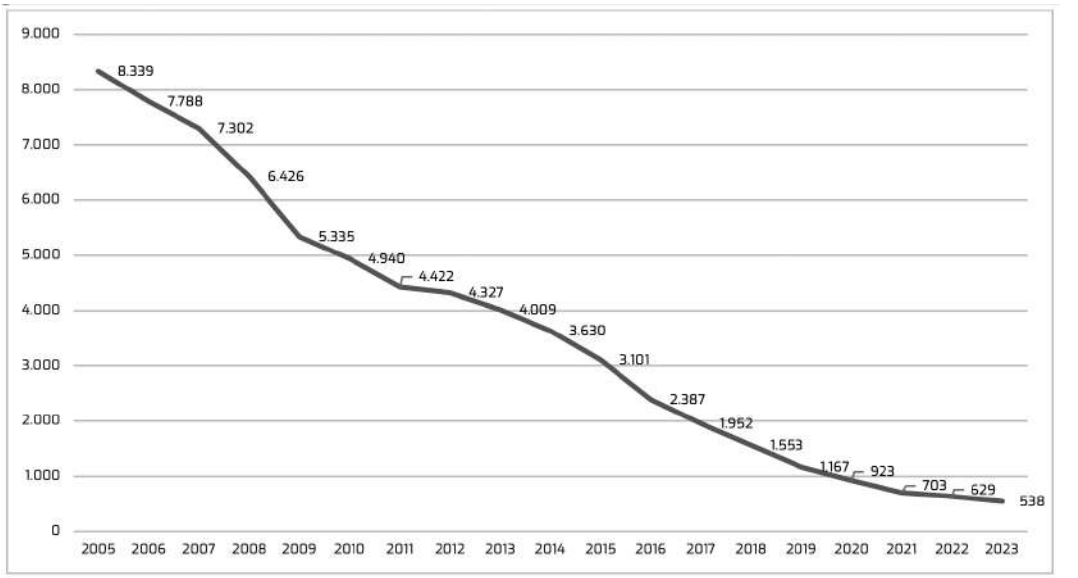
Tabla 3. Implicaciones en la tercera etapa de la prestación del pago único

Normativa	Socios Trabajadores de SLab. y SCTA	Trabajadores Autónomos	Sociedad Mercantil
Real Decreto Ley 4/2013			Los menores de 30 años, pueden destinar hasta el 100% a realizar la aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva creación, o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores (siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral indefinida). También podrán financiar los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de la entidad, pago de las tasas y servicios de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad.
Ley 31/2015	Puede destinar el 100% del importe pendiente de percibir a la aportación al capital social[3] (el 15% al pago de servicios de asesoramiento, formación e información). Si la aportación inicial necesaria fuera inferior al importe obtenido, el resto se puede utilizar para financiar las cuotas de la Seguridad Social. También pueden destinar el 100% de la prestación únicamente a financiar las cuotas de la Seguridad Social.	Pueden destinar el 100% del importe pendiente de percibir a la inversión inicial (el 15% al pago de servicios de asesoramiento, formación e información). Si la inversión inicial fuera inferior al importe obtenido, el resto se puede utilizar para financiar las cuotas de la Seguridad Social. También pueden destinar el 100% de la prestación únicamente a financiar la Seguridad Social.	Como trabajador autónomo socio de una entidad mercantil existente o de nueva creación puede destinar el 100% del importe pendiente de percibir a la aportación al capital social (pueden destinar el 15% al pago de servicios de asesoramiento, formación e información). Si la aportación al capital social fuera inferior al importe obtenido, el resto se puede utilizar para financiar las cuotas de la Seguridad Social. También pueden destinar el 100% de la prestación únicamente a financiar las cuotas de la Seguridad Social.

Fuente: Elaboración propia.

3. En el caso de incorporarse a una sociedad cooperativa, se hace referencia a la aportación obligatoria y a la cuota de ingreso necesarias para adquirir la condición de socio trabajador.

Gráfico 1. Socios trabajadores de sociedades laborales beneficiarios de la prestación en pago único entre 2005-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

4. Préstamos participativos

Cuando las empresas atraviesan por situaciones de dificultades económicas, o necesitan de nuevos fondos, los préstamos participativos pueden ser una buena alternativa para impulsar el negocio y crecer, así como en los procesos de sucesión empresarial.

Los préstamos participativos son un instrumento financiero flexible que se encuentra entre una ampliación de capital y un préstamo bancario tradicional. Al encontrarse entre lo que se considera capital social y deuda en una empresa (Uría Menéndez, 2023) el riesgo está en que los titulares de estos préstamos si se incurre en situación concursal serían acreedores que se situarían en el último nivel en la prelación de préstamos y justo antes de los accionistas. A efectos de la sociedad forman parte del patrimonio neto, lo que refuerza la estructura financiera de la sociedad. Por tanto, permiten a las sociedades laborales obtener nuevos fondos sin que los socios trabajadores pierdan el control de la empresa y sin que nadie ajeno a ellas interfiera en su gestión. En los procesos de sucesión es importante que se establezcan los mecanismos de transferencia de acciones o participaciones.

Los préstamos participativos, que están regulados en el Real Decreto-Ley 7/1996, de 7 de julio, sobre medidas urgentes de carácter fiscal y fomento y liberalización de la actividad económica y por la Ley 10/1996 de 18 de diciembre. Se caracterizan porque los intereses se establecen en función de la evolución económico-financiera de la empresa que recibe el préstamo. El criterio para su determinación podrá ser el

beneficio neto, el volumen de negocio o el patrimonio total u otro pactado entre las partes. No obstante, también podría acordarse un tipo de interés fijo. Por otra parte, las devoluciones se ajustan según las previsiones de generación de tesorería y la duración suele ser a medio o largo plazo. En el caso de que el préstamo se cancelara antes del vencimiento los socios deberían ampliar el capital social en la misma cuantía con el objetivo de mantener el mismo patrimonio.

Entre las ventajas que puede suponer la utilización de un préstamo participativo están que su emisión no requiere ni pago de impuestos ni inscripción en el Registro Mercantil, tampoco en necesaria la intervención de un notario para su formalización, los prestamistas pueden ser socios o terceros, los plazos de amortización son más amplios y se pueden establecer períodos de carencia de amortización del principal entre uno y dos años y al ser un préstamo subordinado la empresa mantiene su capacidad de endeudamiento.

En la concesión de préstamos participativos destaca ENISA, empresa que depende del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, a través de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. Entre las líneas de financiación que ofrece actualmente se encuentran: Jóvenes emprendedores, Emprendedores y Crecimiento[4], si bien el acceso a esta fórmula de financiación para las sociedades laborales se viene estimulando desde la Administración Central desde hace bastante tiempo. Es el caso, por ejemplo, del Convenio de colaboración de 2009 entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la empresa nacional de innovación, S.A. (ENISA), para el desarrollo de un programa de asistencia financiera al fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales. En dicho convenio se regulan las condiciones por las que ENISA facilita el acceso a préstamos participativos cuyos intereses podían ser subvencionados parcialmente con cargo a los programas presupuestarios para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales. Podían ser beneficiarias de los préstamos recogidos en este convenio las cooperativas y sociedades laborales, consideradas PYME conforme a la definición de la Unión Europea, que incorporaran a trabajadores desempleados que se acogieran a la modalidad de pago único de la prestación por desempleo destinada a participar en aquéllas como socios trabajadores o socios de trabajo. Ha sido, por tanto, una modalidad de financiación relevante para el colectivo de las sociedades laborales.

5. Los fondos de capital riesgo

La obtención de financiación mediante capital riesgo supone para la empresa obtener apoyo financiero de forma temporal mediante la participación en su capital con

4. Véase en: https://plataformapyme.es/es-es/financiacion/Paginas/lineas-financiacion-enisa.aspx

el objetivo de apoyar su crecimiento y obtener una rentabilidad al final. Además, el capital riesgo no sólo apoya la financiación de empresas en crecimiento, sino también facilita los procesos de sucesión, así como los cambios de estructura financiera y la reorientación de la actividad empresarial. Las pymes que deseen obtener financiación por esta vía han de ser conscientes que las entidades de capital riesgo van a valorar la disponibilidad de un equipo directivo preparado, así como la existencia de un elevado potencial de crecimiento y el carácter innovador del proyecto (Martí, 1995: 252-253).

Las sociedades de capital riesgo están reguladas en la ley 22/2014, de 12 de noviembre, que afecta a las entidades de capital riesgo, a otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y a las sociedades gestoras de entidades de inversión de tipo cerrado y por la que se modificada la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva. Posteriormente la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas, incluye un capítulo específico con una serie de disposiciones que tratan de impulsar y mejorar la inversión colectiva y el capital riesgo en España (Iturrioz, Isabel, Palomo, 2024).

Generalmente apuestan por invertir en empresas que esperan que tengan un crecimiento superior a la media. Cuando invierten en empresas de reciente creación, la aportación se denomina *Venture Capital* (normalmente relacionada con empresas tecnológicas), mientras que cuando invierten en empresas en fase de crecimiento o ya existentes pero que necesitan fondos para crecer o fortalecer su posición en el mercado, se denomina *Private Equity*. El objetivo es que la empresa incremente su valor para que el inversor pueda retirarse obteniendo beneficio. Además, las empresas de capital riesgo no sólo aportan recursos financieros a los proyectos empresariales en los que van a invertir, sino también conocimientos y experiencia de gestión para adaptarse a los cambios.

En el caso de las sociedades laborales hay que mencionar la actividad realizada por la Sociedad de Capital Riesgo de la Economía Social Española (ECOS CAPITAL RIESGO S.A.). Esta sociedad fue creada en 1993 por el Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES) con el fin de favorecer la financiación de las entidades de Economía Social, mediante la aportación de fondos a su capital social. En la misma se participaron varias entidades representativas de la Economía Social como la Confederación Española de Cooperativas de Consumidores y Usuarios (HISPACOOP), la Confederación de Cooperativas Agrarias de España (CCAE), la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA), la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL) y la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES).

La participación de capital riesgo en las empresas laborales tiene una serie de particularidades ya que:

- Por un lado, el objetivo de las entidades de capital riesgo de obtener beneficios puede llevar a tomar decisiones que contribuyan a la reducción de costes, afectando a la satisfacción de los trabajadores, y pudiendo entrar en conflicto con los valores corporativos de las Sociedades Laborales.
- En los procesos de sucesión empresarial de las sociedades laborales, la sociedad de capital riesgo tiene que tener en cuenta que es necesario capitalizar la empresa para que pueda hacer frente a su desarrollo y crecimiento, pero sin perder de vista garantizar el empleo de los trabajadores.

Ha de decirse que el recorrido de ECOS CAPITAL RIESGO S.A. fue mucho más corto de lo inicialmente esperado.

6. Las sociedades de garantía recíproca

Las Sociedades de Garantía Recíproca (SGR), son entidades financieras sin ánimo de lucro, sujetas a la supervisión e inspección del Banco de España, que tienen como objetivo facilitar a las pymes y autónomos el acceso al crédito en mejores condiciones de plazo y tipo de interés, mediante la prestación de avales (Iturrioz, 2000). También ofrecen una serie de servicios como el estudio y seguimiento de la viabilidad de las operaciones avaladas. Están reguladas por la Ley 1/1994, de 11 de marzo, sobre el Régimen Jurídico de las Sociedades de Garantía Recíproca.

Las SGR están constituidas por dos tipos de socios:

- Los socios partícipes son las pequeñas y medianas empresas beneficiarias de su aval.
- Los socios protectores son instituciones que aportan recursos a la SGR, sin derecho a solicitar garantías. Suele tratarse de Administraciones Públicas, Cámaras de Comercio, Asociaciones y Entidades de Crédito. Los votos de estos socios en su conjunto no pueden superar más del 50 por ciento del total de votos.

A cambio de la garantía recibida, la pyme, adquiere la obligación de adquirir una o más participaciones sociales de la SGR, que pueden ser íntegramente reembolsadas a la cancelación del crédito obtenido, si la empresa así lo solicita. En caso contrario, la pyme permanecerá como socio partícipe, y tendrá acceso a otras prestaciones y servicios de la SGR.

Habitualmente las Sociedades de Garantía operan en un ámbito geográfico concreto, pero también existen algunas de tipo sectorial. Dentro del segundo grupo hay que mencionar a OINARRI SGR, una entidad específica para la financiación de las entidades y empresas de la Economía Social. Fue creada en 1996 por: la Asociación Empresarial de Euskadi (ASLE) y las federaciones de cooperativas de trabajo asociado agrarias de enseñanza y de consumo (ASLE, 2016).

Inicialmente contó con un capital social inicial de 352 millones de pesetas, suscrito por 705 socios partícipes (de los que 108 eran Sociedades Laborales) y 13 socios protectores, entre los que se encontraban tres cajas de ahorros y el Gobierno Vasco (que aportó 180 de los 352 millones de pesetas del capital social).

La idea fue constituir una entidad que entendiera las características específicas de las empresas de Economía Social y además, servir como elemento de cohesión entre estas empresas.

En el año 2000 se planteó un cambio estratégico al abrirse a todas las PYMES de la Comunidad Autónoma Vasca, y por otro, a todas las empresas de la Economía Social de toda España. Actualmente se ha fusionado con ELKARGI SGR, quedando como una sección dentro de esta última.

Bibliografía

ASLE (2016). *ASLE y la Ley de Sociedades Laborales vascas 1982-2016*. Bilbao: Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi.

Cañal Ruiz, J.M. y Rubio de Medina, M.D. (2003). El pago único de la prestación por desempleo: régimen jurídico y novedades introducidas por la Ley 45/2002. *Temas Laborales*, (68), 105-122.

García-Gutiérrez Fernández, C. y Fernández Guadaño, J. (2005). El empresario individual: situación actual y propuesta de actuación futuras. *CIRIEC-España,* (52), 201-217.

García-Gutiérrez Fernández, C.; Lejarriaga Pérez de las Vacas, G.; Fernández Guadaño, J. y Martín López, S. (2006). El trabajo autónomo desde la perspectiva de la política empresarial. En: Salinas Ramos, F. y Herranz De La Casa, J.Mª. (Editores). *El Trabajo Autónomo en España*. Salamanca: Universidad Católica de Ávila, 97-127.

Iturrioz del Campo, J. (2000). La financiación de las sociedades de garantía recíproca. *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos*, (72), 125-150.

Iturrioz del Campo, J., Isabel Dopacio, y Palomo Zurdo, R.J. (2024). Capital Riesgo y Entidades de tipo cerrado. En Campuzano Laguillo, B. y Molina Hernández C. *Ecosistema del emprendimiento: marco jurídico y económico*. Tirant lo blanch, 257-290.

LABORPAR (2021). Guía sobre transformación o reconversión de empresas en Sociedades Laborales. Disponible en: https://laborpar.es/nuestra-empresa/wp-content/uploads/2021/12/guia-transformacion.pdf

Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (1991). La sociedad anónima laboral como forma de empresario: aspectos financieros (incidencia de las innovaciones introducidas por la Ley 19/1989 de reforma de la legislación mercantil en materia de sociedades). Madrid: ASALMA.

Martí Pellón, J (1995). El capital riesgo y las pequeñas y medianas empresas. *Papeles Economía Española* (65), 252-256. Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/065art24.pdf

Martín López, S.; Iturrioz del Campo, J. y Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2009). *El declive en la creación de sociedades laborales y su relación con la capitalización del desempleo: modificaciones de la legislación y aspectos económico-financieros*. En: Administrando en entornos inciertos. XXIII Congreso Anual AEDEM. ESIC. ISBN: 9788473566094.

Martín López, S.; Lejarriaga Pérez de Las Vacas, G.; Iturrioz del Campo, J. (2005) Valoración financiera de las propuestas alternativas de modificación del régimen de capitalización por desempleo para el colectivo de los trabajadores autónomos. *REVESCO,* (87), 139–164.

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2024). Estadísticas de prestaciones por desempleo. Disponible en: https://www.mites.gob.es/estadisticas/PRD/prd24_mar/prd_03_24.xlsx

Monzón, J.L. (coordinador) (2009). (PDF). Disponible en: *www.mites.gob.es*.

Uría Menéndez (2023). Guía práctica sobre vías de financiación para pymes, autónomos y emprendedores. Disponible en: https://www.uria.com/documentos/publicaciones/8272/documento/guia_Pymes.pdf?id=13214&forceDownload=true

Valdés Dal-Ré, F. (coord.) Cruz Villalón, J., Del Rey Guanter. S., Maroto Acín, J.A., y Sáez Lara, C. (2005) Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. Informe de la Comisión de expertos designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la elaboración del Estatuto del Trabajador Autónomo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Referencias legales

LEY 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean determinados Fondos Nacionales para la aplicación social del Impuesto y del Ahorro. BOE nº 176, de 23 de julio. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1960-10902

LEY 74/1980, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1981. BOE nº 313, de 30 de diciembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-27973

ORDEN de 27 de marzo de 1981 por la que se dispone que se ponga en ejecución el Plan de Inversiones de Protección al Trabajo para 1981. BOE nº 76, de 30 de marzo. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1981-7245

REAL DECRETO 1044/85, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo. BOE, nº 157, de 2 de julio. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12676

LEY 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. BOE nº 186, de 4 de agosto. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-18488

LEY 1/1994, de 11 de marzo, sobre el Régimen Jurídico de las Sociedades de Garantía Recíproca. Jefatura del Estado. BOE nº 61, de 12 de marzo. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/l/1994/03/11/1

REAL DECRETO-LEY 7/1996, de 7 de junio, sobre medidas urgentes de carácter fiscal y de fomento y liberalización de la actividad económica. BOE nº 139, de 8 de junio. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1996-13002

LEY 10/1996, de 18 de diciembre, de Medidas fiscales urgentes sobre corrección de la doble imposición interna intersocietaria y sobre incentivos a la internacionalización de las empresas. BOE nº 305, de 19 de diciembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1996-28330

LEY 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. BOE nº 313, de 31 de diciembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-30155

REAL DECRETO-LEY 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE nº 125, de 25 de mayo. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-10097

LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE nº 298, de 13 de diciembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-24244

REAL DECRETO 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección. BOE nº 299, de 15 de diciembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-20552

REAL DECRETO 1975/2008, de 28 de noviembre, sobre las medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda. BOE nº 290, de 2 de diciembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-19437

REAL DECRETO 1300/2009, de 31 de julio, de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales. BOE nº 200, de 19 de agosto. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-13664

REAL DECRETO-LEY 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº 36, de 11 de febrero. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

REAL DECRETO-LEY 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE nº 47, de 23 de febrero. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2030

LEY 22/2014, de 12 de noviembre, por la que se regulan las entidades de capital-riesgo, otras entidades de inversión colectiva de tipo cerrado y las sociedades gestoras de entidades de inversión colectiva de tipo cerrado, y por la que se modifica la ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva. BOE nº 275, de 13 de noviembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11714

LEY 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. BOE nº 217, de 10 de septiembre. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-9735

LEY 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas, BOE nº 234 de 29 de septiembre. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/l/2022/09/28/18/con

IV. Las primeras sociedades anónimas laborales en Catalunya

Armand Vilaplana Masnou
Máster en Historia Contemporánea
Universidad de Barcelona
Ex -Presidente de FESALC

1. Introducción

El objeto del presente trabajo es el estudio de la creación de las primeras SAL en Catalunya, para ello responderemos a las preguntas de porqué y cómo sucedió, situando el contexto histórico, así como evaluando las informaciones disponibles a partir de los datos provenientes del sector, especialmente la revista NOVAGESTIÓ y los materiales editados por la FESALC (Federació de Societats Laborals de Catalunya), todo ello depositado en la Fundació Roca i Galés de Barcelona.

El método de estudio analítico, basado en las fuentes primarias, contrastando con las publicaciones, en general escasas , del período en que se crean las primeras SAL catalanas es cronológicamente del año 1976 al año 1983, especialmente a partir de 1979, coincidente con el final del periodo de la transición política española, se considera mayoritariamente en la historiografía que la Transición política es el periodo de tiempo entre la muerte del dictador en noviembre de 1975, hasta las elecciones de octubre de 1982, en que las gana por mayoría absoluta el PSOE, éste es también mi criterio.

Para analizar el fenómeno de la constitución de las primeras SAL en Catalunya, ha sido de mucha utilidad el libro de Raimon Bonal, *Les SAL a Catalunya*[1], el libro de Armand Vilaplana, *La conquista de l'empresa*[2] , la tesis doctoral editada en libro de Isabel Vidal, *Crisis económica y transformaciones del mercado de trabajo*[3]. de los textos anteriores conjuntamente con la información editada de los Congresos de FESALC, y otras fuentes que se detallan, permite analizar el contexto y las razones de la nueva autogestión obrera a partir de los años ochenta, del siglo veinte.

2. Contexto histórico

Si nos remontamos a los años sesenta, obtenemos algunos datos que nos interesa retener, la economía española después de los Planes de Estabilización de 1959, para superar el fracaso económico de la autarquía franquista, conseguirá conectarse con los flujos de capital internacional y especialmente conectada con Europa experimentará una etapa de fuerte crecimiento económico.

La transformación en el sector agrario, con expulsión de mano de obra hacia el sector industrial y la emigración a Europa y a los núcleos de más desarrollo en España (País Vasco, Catalunya, Madrid), nos explican un primer dato, la migración

1. Raimon BONAL,1987, *Les SAL a Catalunya: Les Societats Anònimes Laborals embrió d'una nova figura empresarial,* ed. La Magrana, Barcelona.

2. Armand Vilaplana,2005, *La conquesta de l'empresa,* ed. ECOS sccl, Barcelona.

3. Isabel Vidal, 1987, *Crisis económica y transformaciones del mercado de trabajo. El asociacionismo de trabajo en Catalunya,* ed. Diputació de Barcelona, Biblioteca Prat de la Riba, n 5, Barcelona.

del campo a la ciudad, para mejorar las condiciones de vida, hay una masa obrera poco cualificada y con muchas carencias de todo tipo especialmente en las grandes ciudades, en los servicios públicos, sanidad, escuela, vivienda.

En este período, la dictadura, crea unos llamados Fondos Nacionales (Ley 45/1960 de 21 de julio) que tienen como objetivo realizar una cierta política social, como recogen sus objetivos y programas de actuación.

Para el objeto del estudio, interesa conocer el llamado Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT) que se destina *"a atender problemas específicos de paro (…) por racionalización del trabajo o mejoramiento de instalaciones"*.

Así mismo el FNPT *"apoyará la participación del trabajador en el capital de su empresa"*. Es decir, apoyará a cooperativas y a partir de 1963 las llamadas sociedades Laborales.

El FNPT estaba dotado económicamente de los recursos procedentes del impuesto sobre la*" Negociación y transmisión de valores mobiliarios"*.

En estos años sesenta y fruto del avance de la industrialización española, frente al sindicalismo corporativo del régimen, nace un nuevo modelo de sindicalismo democrático que serán las Comisiones Obreras, a partir de 1964 en Catalunya, primero como movimiento socio político, que, con la legalización en 1976, dará el paso a la organización sindical.

Es un movimiento de oposición a la dictadura, amplio y con la dirección del PSUC como fuerza política opositora principal, pero no exclusivamente.

La práctica de las elecciones sindicales que el régimen mantiene, (las únicas elecciones en que pueden votar todos los trabajadores), tensa las relaciones laborales y cuando en el año 1968, ganan las plataformas democráticas presentadas por CCOO a las elecciones a comités de empresa, en la mayoría de las grandes empresas, la conflictividad y represión aumenta, especialmente al declarar el Tribunal Supremo las CCOO como instrumento del PCE y declararlas ilegales[4].

Este endurecimiento y enfrentamiento tiene amplias repercusiones en la sociedad española, y en el caso de Catalunya, especialmente en la provincia de Barcelona, la más industrial, el movimiento reivindicativo se hace imparable.

En 1971 se constituye en la clandestinidad la Asamblea de Catalunya que define su estrategia con un *eslogan "Llibertat, Amnistia, Estatut d'Autonomía i coordinació amb els altres demócratas de l'Estat"*.

La participación sindical en la Asamblea de Catalunya, hará que sea éste, el instrumento de lucha opositora más activa contra la dictadura.

Ser opositor al régimen, era difícil y arriesgado en lo personal, las prácticas policiales de palizas y torturas eran lo habitual, en un Régimen en que la justicia de-

4. Pere GABRIEL et altri, 1989, *Comisions Obreres de Catalunya 1964-1989,* ed. Empúries i CERES, Barcelona.

pendía del dictador directamente, y que su práctica política habitual era la represión a quien se manifestaba contrario a este sistema no democrático, ello se traducía en fuertes penas de cárcel, e incluso pena de muerte, incluyendo también el destierro, en función del escarmiento que el sistema decidía.

Los avances laborales fueron siempre a partir de conflictos, con un proceso reivindicativo parecido, inicio de reclamación de mejoras salariales, paros parciales o huelga, al prohibir el régimen la huelga, politización del conflicto, si la empresa era grande, externalización a su entorno próximo (huelgas comarcales o sectoriales), uso de la policía para contener y acabar el conflicto, con detenciones de miembros destacados del colectivo en conflicto, (ejemplo en el año 1968 conflictos de Pegaso y Harry Walker. Así como los 45 días de huelga en la Maquinista, MTM)[5], el conflicto acababa o con victoria de los trabajadores, al conseguir sus reclamaciones o derrota de los mismos, con despidos habitualmente, lo que pronosticaba futuras luchas.

Por parte del mundo empresarial, se consolida en estos años sesenta y setenta un modelo amiguista en los negocios, corrupto (ejemplo es la obtención de los cupos de materias primas de los años cuarenta y cincuenta) y acostumbrado a la jerarquía y protección, así como la garantía por parte del Estado franquista de una mano de obra barata.

3. La transición política y la creación de las SAL

Los rasgos anteriores de la sociedad española marcan sin duda, el principio de la Transición con la llegada de la potente crisis económica internacional del año 1973, que acaba con la etapa de precios bajos del petróleo.

El impacto de la crisis económica por el aumento de costes en las pequeñas y medianas empresas catalanas industriales, será muy duro y comportará, el cierre y reducción de plantillas de numerosas empresas. Este fenómeno generará la aparición potente del paro de los trabajadores en la economía, significando el fin de la etapa de fuerte crecimiento económico.

En el periodo 1975-1985 se destruyeron en España 1.678.000 puestos de trabajo. El sector industrial en el año 1975 ocupaba 3.517.000 personas, y en el año 1985 ocupaba a 2.651.000 trabajadores, había perdido 866.700 puestos de trabajo[6].

La crisis política que significa la transformación de las estructuras políticas de la dictadura será el trasfondo en que avance la lucha sindical por defender el puesto de

5. Alberto PELEGRINI y José M. RUA,2011, *Psst…pasa-ho. La lluita per la democracia a Espanya,* ed. Afers, Barcelona.

6. Isabel VIDAL Martínez,1987, *Crisis y transformaciones en el mercado de trabajo,* ed. Diputació de Barcelona, Barcelona, pp. 253-259.

trabajo y la "solución" SAL, nacerá y se desarrollará en paralelo a la construcción del nuevo sindicalismo democrático.

Cuadro 1. Evolución de la inflación años 1962-1979

Año	Inflación %	Año	Inflación %
1962	5,71%	1971	8,24%
1963	8,79%	1972	8,27%
1964	6,95%	1973	11,37%
1965	13,32%	1974	15,66%
1966	6,25%	1975	17,02%
1967	6,39%	1976	17,56%
1968	4,98%	1977	24,44%
1969	2,16%	1978	19,98%
1970	5,70%	1979	15,68%

Fuente: Instituto Nacional Estadística.

Del cuadro número 1 se desprende la evolución media de la inflación del año indicado y del estudio de la serie puede verse la evolución de la inflación al alza a partir del año 1970, con el pico del año 1977 del 24,44%, momento que empieza a decrecer pero aún con dos dígitos de crecimiento y ello es debido a los Pactos políticos de la Moncloa firmados a finales del año 1977, entre el Gobierno Suarez y las fuerzas de oposición política, estos pactos como definía el abogado del colectivo Ronda Jordi Pujol Moix "*els Pactes van ser essencials en l'aspecte social i económic, els quals a la vegada eren vitals per poder aprobar la Constitució, en corregir-se la inflació, a costa del sacrifici de salaris dels treballadors*"[7].

Así pues, tenemos en el periodo 1975-1980, una fuerte crisis económica, con alta inflación, destrucción de empleo, y unos sindicatos en período de construcción del sindicalismo democrático, punta de lanza de las reivindicaciones de los trabajadores y muy influyentes en la política española de la transición, al estar la izquierda política en construcción.

7. Jason GARNIER et altri, *Advocats combatius I obrers rebels. El col.lectiu Ronda i els conflictes laborals Durant el franquisme i la transició 2010,*ed. ECOS sccl Barcelona.

¿Qué son las SAL?

En el 22 de octubre del año 1963 en el teatro Tyria de Valencia los trabajadores de la empresa de transportes urbanos de la ciudad, bajo la presidencia del alcalde de València y el ministro de Trabajo del momento aprobaron ser socios mayoritarios (100x100) de una empresa sociedad anónima, para gestionar los transportes de la ciudad[8].

Recibirían para ello un crédito personal, de 100.000 pesetas (600 euros) a un interés del 3%, más un crédito a la sociedad de 60 millones de pesetas (360.000 euros), más un crédito de Hacienda de 200 millones de pesetas (1.200.000 euros) que les permitía la renovación del parque de autobuses y así modernizar la concesión administrativa.

A esta sociedad se la llamaría Sociedad Laboral, (su nombre SAL Transportes Urbanos de València) y su característica como quedó recogido en el reglamento del FNPT era que:

- El 51% de las acciones de la sociedad como mínimo debían estar en manos de la mayoría de los trabajadores de la plantilla.
- Nadie podía tener más del 25% del capital de la sociedad.

Las características citadas daban acceso a solicitar un crédito dentro de los programas anuales del FNPT, que era necesario recibirlo personalmente y se concedía hasta un tope de capital por persona, el tipo de interés era privilegiado (por ejemplo, en 1976, 500.000 pesetas de tope por persona a un tipo del 8%, cuando el coste del dinero estaba alrededor del 16% anual).

Como síntesis se facilitaba una figura societaria distinta a la cooperativa, con finalidad parecida (ser socio y trabajador), y adaptando a través de la propia legalidad de la sociedad anónima (pacto entre los accionistas, para crear un sindicato de los mismos) el nuevo tipo societario, que la cualificaba y definía el propio organismo que concedía el préstamo, la aceptación o no de la petición del crédito por los trabajadores, y a todos los efectos, homologaba la Sociedad Laboral con las cooperativas también a efectos de ventajas fiscales.

4. Las primeras sociedades anónimas laborales catalanas

Del proceso de lucha sindical frente los patronos, que se produce con distinta intensidad, las elecciones sindicales son los momentos en que esta lucha tiene más extensión en el territorio y en los diferentes sectores económicos.

8. SALTUV, https://emt.valencia.es leído 25-01-2023.

Desde la veteranía en la lucha obrera del sector textil, hasta el sector del metal, en que especialmente SEAT, la empresa automovilística con más plantilla de Catalunya, será un emblema para unos, la oposición antifranquista, (los que quieren forzar el paro de la fábrica), y los otros, el régimen franquista, usando todos los medios para evitar este paro (conflicto en 1971 y muerte por arma de fuego del trabajador Antonio Villalba).

Lo que nos indica que la pugna sindical, que gana la oposición, al desmontarse el sindicato corporativo en 1976, abre la puerta a la construcción del sindicalismo democrático, en paralelo a las primeras luchas obreras por salvar sus puestos de trabajo, en empresas en crisis económicas, que se inician en los casos que expongo a continuación a finales de 1976.

Los dirigentes sindicales ante la crisis de la empresa se preguntaban, si era posible seguir y por tanto mantener el puesto de trabajo, con todos los trabajadores o no, y exigían al empresario, esta continuidad.

Cuando llegaron a la conclusión del agotamiento empresarial, no había capital, de los contactos sindicales, nacía la pregunta de si era viable la empresa.

Este era un nuevo concepto, el de viable, que se incorpora a partir de este momento en todos los debates de los trabajadores, el siguiente paso, era responder a la pregunta de quién podía establecer la viabilidad económica del proyecto que fuera de confianza de los trabajadores.

Aquí nace la primera imposición a los gestores de las sociedades, en qué se defina un plan de viabilidad del proyecto, esta exigencia permite comprender el problema, ¿qué necesidad de inversión hace falta?, ¿cuántos miembros de la plantilla son necesarios?

Las respuestas a estas preguntas llevan a la siguiente fase, ¿con quién puede gestionarse el plan?, ¿dónde obtener el capital necesario?

La respuesta a quien debe gestionar el plan excluye al equipo del capitalista, y al propio capitalista anterior, por fracaso y falta de confianza en la gestión pasada, hay que probar con otro gestor, que además esté a las órdenes del comité de empresa.

Dónde obtener el capital para la inversión, enseguida se comprende que el crédito bancario, está cerrado a la empresa, si existe además un proceso legal de concurso de acreedores, sólo es posible la autofinanciación y obtener la confianza de los proveedores, cuestión difícil. (el pago a plazos de las facturas era el procedimiento habitual a través de las letras de cambio).

Sólo hay una pequeña ventana abierta, que descubrirán por el método de boca-oreja las dos primeras SAL catalanas (Ossa y Aer SAL), la de unos préstamos de un Fondo que está en Madrid en el Ministerio de Trabajo, se llama FNPT.

Pero este Fondo exige que la fórmula jurídica para la concesión de préstamos a los trabajadores sea la de cooperativa o Sociedad Laboral.

Ante el dilema de continuar la actividad y mantener el puesto de trabajo, o cerrar y a casa, el Gobierno hasta la ley básica de empleo de 51/1980 de 8 de octubre, no reguló el pago del carnet de paro hasta los 18 meses de plazo, hasta entonces el carnet de paro era de 6 meses con el 75 % del salario (ley 62/1961 de 22 de julio).

Cómo define I. Vidal[9], por la necesidad de los trabajadores, y cómo se desprende del análisis del momento económico y político, en que como decía el poeta *"Tot era per fer i tot era posible"* los dirigentes obreros obtuvieron la aprobación de los colectivos afectados para "probar" la solución posible, nació la SAL, como nueva experiencia de autogestión y que se expandió rápidamente entre pequeñas y medianas empresas catalanas en crisis.

5. Estudio de los casos

Para el análisis de los casos considero como elementos clave desde el punto de vista de la tesis del estudio, los antecedentes del colectivo de trabajadores en cuanto a su lucha sindical, para ello la tesis doctoral de Víctor M López Diaz cuyo director es Just Casas sobre la conflictividad en el Área Metropolitana de Barcelona (1961-1975), permite cruzar los datos con las otras variables del estudio.

Las otras variables son el proceso de inicio de la crisis de la sociedad, en el caso de concurso de acreedores, o de cambio en la gestión de la empresa.

La constitución de la Sociedad Anónima Laboral y si recibió el crédito del FNPT, con los socios trabajadores que avalaron la propuesta.

Los casos estudiados provienen de diferentes fuentes y no son homogéneos, puede afirmarse que cada empresa tuvo "su "experiencia y sus dirigentes sindicales hicieron la transición a gestores económicos autogestionarios con sus conocimientos, su valentía, ilusión y fe, fueron fundamentales para el éxito que sin duda consiguieron.

Caso A.E. Roselson S.A.- Aer SAL[10]

A la aventura incorporarem o consolidarem dirigents executius, convencionals
Ignasi Blanes
Abogado y asesor

A.E. Roselson SA era una empresa familiar, cuyo accionista mayoritario era Ramón Roselló, la sede de la empresa era en Barcelona, barrio del Guinardó, y era fabricante de altavoces, Hi-Fi y componentes para televisores.

9. Armand VILAPLANA, *Ibidem*.

10. Armand VILAPLANA, *La conquista de l'empresa* ,ed. ECOS coop, Barcelona,2006, pp. 31-59.

En julio de 1974 la empresa presentó un expediente de suspensión de pagos, con una plantilla de unos 1.000 trabajadores.

En noviembre de 1976 se produce el control obrero de la fábrica, a partir de un pacto con los socios minoritarios de la familia que era accionista, período 1974-1978. Se constituye la SAL (Aer SAL) ante notario el 5 de marzo de 1979.

360 trabajadores socios avalan y reciben un préstamo del FNPT de 119 millones de pesetas. (714.000 euros) para la nueva sociedad.

Antecedentes de lucha obrera[11]

1971 octubre del día 19 al día 30, paro de media hora para reclamar incremento salarial, 16 trabajadores son despedidos y hay un detenido.

1972 marzo del día 28 hasta mediados de abril, declaración de la empresa de conflicto colectivo, 15 despidos y 78 trabajadores suspendidos de empleo y sueldo.

1973 mes de septiembre, protesta de los trabajadores por los ritmos de trabajo, boicot horas extras y bajo rendimiento.

1974 julio de los días 12 a 17 protesta por pago de salarios atrasados, huelga a partir del 15 de julio.

1974 septiembre del día 16 hasta final de mes, la empresa presentó el expediente de suspensión de pagos y un expediente de regulación de ocupación. El día 16 de septiembre hay paro total y concentración de los trabajadores ante la sede de OSE, manifestación, la policía detiene algunos trabajadores que son rápidamente liberados.

1975 febrero del día 5 al día 11 acuerdo en la Delegación de Trabajo sobre el expediente presentado por la empresa de regulación de ocupación, se despiden 178 trabajadores y 333 vuelven a la fábrica, del total de 511 trabajadores afectados.

Caso Elsa - SAL Elsa[12]

La disyuntiva de la empresa era tajante, el cierre o la SAL

Antonio Rodas
Consejero de la SAL

Elsa era una fábrica de vidrio soplado automático que fabricaba servicio de mesa, vasos y copas, situada en Cornellá de Llobregat, con unos 900 trabajadores, su ac-

11. Víctor Manuel LOPEZ DIAZ, *La conflictividad en el Área Metropolitana de Barcelona (1961-1975)* director tesis doctoral Just Casas Soriano, 2016, Universitat Autónoma Barcelona, pp. 575, 678, 736, 748.

12. Josep ROJO,1996, *Autogestión y sindicalismo,* ed. FESALC, Barcelona, pp. 47-81.

cionista principal era Milá (familia con intereses principales en el sector textil, en Catex y Sarfa).

Unos meses antes de la suspensión de pagos en el año 1979, se traspasa la gestión de la sociedad a los accionistas minoritarios, los Massanet que proponen la creación de la SAL.

Creación de SAL Elsa el 16 de julio de 1980 con 400 socios. Avalan y reciben un préstamo del FNPT de 101 millones de pesetas (606.000 euros).

Antecedentes de lucha obrera[13]

1966 elección al comité de empresa de representantes de CCOO

1972 enero, los días 28 y 29 paros parciales de una hora de la plantilla por la negociación colectiva.

1974 del día 16 de abril hasta final de mes, protesta por el acuerdo de la

Delegación Provincial de Trabajo, que permite el trabajo en tres domingos seguidos, 5 enlaces sindicales suspendidos de empleo y sueldo durante 5 días.1974 huelga histórica iniciada en ELSA de 55 días del 22 de mayo hasta el 12 de julio, inicio es la reclamación del convenio colectivo, la suspensión de empleo y sueldo a 687 trabajadores, manifestaciones, encierro en iglesia de Cornellá, abre un proceso de lucha que llama a la solidaridad de las empresas de la comarca, con una huelga general de unos 30.000 trabajadores el día 5 de julio. Reingreso de todos los trabajadores y Carlos Navales dirigente sindical de la lucha.

Caso Ossa- Productos Cinematográficos SAL "OSSA"[14]

El comité tenía una posición perfectamente asumida de participar en la gestión de la empresa porque no se estaba llevando una dirección adecuada

Manuel Rubio
Miembro comité de empresa de OSSA y directivo de FESALC

Ossa era una fábrica de motocicletas situada en la Zona Franca de Barcelona, accionista principal era la familia Giró, Eduard Giró era gerente, contaba en 1975 con 460 trabajadores.

En el año 1978 hay el expediente de suspensión de pagos y la retirada de la familia Giró, despidiendo a 190 trabajadores.

13. Víctor Manuel LOPEZ DIAZ, 2016, *Ibidem,* pp. 589, 724, 732.

14. Josep ROJO,1996, *Autogestión y sindicalismo,*ed. FESALC, Barcelona, pp. 81-110.

Se obtiene un crédito en el año 1979 del FNPT de 10 millones de pesetas (60.000 euros), avalado por los 266 socios trabajadores de la SAL.

Antecedentes de lucha obrera[15]

1973 elecciones sindicales con triunfo de la candidatura de CCOO
Enero del día 26 al 02 de febrero huelga, por reclamación aumento salarial, y 44 horas semanales. La empresa plantea un expediente de conflicto colectivo con 400 trabajadores suspendidos de empleo y sueldo y 86 despedidos.

1977 Creación por los trabajadores de un comité de control y gestión.

Caso SABA- SALBA[16]

Antes de ser SAL ya entramos dentro de la gestión y lo vimos difícil

Adolfo Arias
Dirigente de FESALC y de Salba

No planteamos a ciegas directamente la SAL como una transformación de lo que era una sociedad capitalista a la Barcelonesa actual asumiendo la cantidad de deudas de la empresa y los pagos que tenía con Hacienda, Magistratura

Salvador Guzmán
Dirigente CCOO y presidente consejo administración SAL

Saba era una industria del textil, ramo del agua, con 300 trabajadores, situada en Sant Adrià del Besós. El accionista principal en 1978 traspasa las acciones y la dirección al gerente antes del expediente de concurso de acreedores que se presenta el año 1979.

La SAL se constituye el 4 de octubre de 1979 ante notario con 200 trabajadores. (SAL Barcelonesa de Acabados).

Los socios trabajadores avalan y reciben un préstamo de 60 millones de pesetas (360.000 euros) del FNPT.

15. Víctor Manuel LOPEZ DIAZ, 2016, *ibidem*, p. 632.

16. Josep ROJO, *Ibidem,* pp. 111-140.

Antecedentes de lucha obrera[17]

1966 en las elecciones sindicales a OSE aparece la candidatura de CCOO.

1970 febrero el día 24, paro de una hora por la negociación colectiva del ramo.
febrero día 28 paros de dos horas por la detención de 4 trabajadores.
marzo del día 23 a 1 de abril, huelga de 24 horas por la negociación del convenio. Junio el día 3 se reclama a la empresa atrasos salariales y se hace 1 hora de paro. Noviembre el día 3, paro en reclamación amnistía laboral.

1971 huelga de tres semanas consiguiéndose un aumento salarial del 21,5%
diciembre en los días 13, 17 y 20 huelga del ramo por el convenio y aumento salarial.

1974 marzo los días 4 al 29 negociación del convenio de ramo, la policía desaloja a 150 sindicalistas reunidos en la OSE. Paro en protesta. Desde mediados de mayo hasta final de julio, reclamación aumento salarial. Se hace boicot a las horas extras.
diciembre del día 3 al día 7, paros y movilizaciones en las empresas del ramo por el convenio y liberación 25 detenidos.

1975 enero de los días 10 al 21, protestas por la falta de cumplimiento de los acuerdos de aumento salarial, 30.000 trabajadores en huelga en la provincia de Barcelona.

Caso Boncompte, Industria eléctrica SA -Telecsal[18]

L'esforç col-.lectiu constant per superar barreres de tota mena en un món dominat pel poder del diner

Pere Ollé
Director y presidente del consejo de administración

J. Boncompte inicia su actividad en la automática industrial en la calle Lafont 8-10 del barrio del Poble Sec de Barcelona, con una plantilla de 100 trabajadores.

En el año 1975 hay una transformación de la empresa capitalista, llamándose Boncompte industria eléctrica SA.

Año 1981 el 15 de julio, la empresa presenta expediente de suspensión de pagos y otro expediente de reducción de plantilla.

En 1983 en diciembre, la propiedad quiere cerrar la sociedad, ante ello los trabajadores crean un comité de salvación de 6 miembros, que propone a la asamblea de

17. Víctor Manuel LOPEZ DIAZ, *Ibidem, ramo agua,* pp. 518, 523, 583, 702, 770, 778.

18. TELECSAL,2009, *Un nou concepte d'empresa,* texto inédito, por la celebración de 25 años, cedido por Pere Ollé, director de Telecsal.

trabajadores durante 1984, la compra a precio simbólico del 70 % de las acciones a la SA formando un consejo de administración con los 6 miembros del comité nombrados por la asamblea de trabajadores y 3 representantes de la propiedad.

Los trabajadores crean la SAL el 3 de marzo de 1984, no funciona ya el FNPT, y usan la capitalización del subsidio de paro para capitalizar la empresa con sus 46 socios trabajadores, que se recibe en el año 1985.

El antecedente sindical es la colectivización de la empresa por CNT en la guerra civil.

Los trabajadores eran vecinos de la fábrica que vivían en el mismo barrio.

Caso Prensas Guillén S.A.-Prensas y Complementos SAL[19]

Prensas Guillén era una industria familiar, constituida el año 1927, estaba situada en Barcelona en el barrio de Sant Andreu del Palomar, su actividad era el diseño y construcción de prensas hidráulicas en el sector del metal.

La dirección de la sociedad estaba en manos de la familia Guillén, que la dirigía y en el año 1979, consecuencia de la falta de liquidez, llevó a una negociación con el comité de empresa, mayoritariamente de CCOO, para acordar la cesión de las acciones a la plantilla de la empresa.

Sin concurso de acreedores, ni expediente de reducción de plantilla, la SAL con 80 socios trabajadores, aceptó el activo y el pasivo de 137 millones de pesetas (822.000 euros).

No constan datos del crédito del FNPT.

Caso Clement Marot SA- Clement Marot SAL[20]

Clement Marot SA era una industria fundada en el año 1920 por capital francés en Mataró, la fábrica era del ramo del agua del textil.

En el año 1975 se vende el capital social a 4 directivos de la sociedad por un precio de 40 millones de pesetas (240.000 euros).

En el año 1979 a causa de las dificultades financieras de la sociedad, se presenta un expediente de suspensión de pagos y se inician negociaciones con el comité de empresa, el resultado es la cesión del 51% de las acciones a los 85 trabajadores que constituyen la SAL.

El comité de empresa estaba constituido por 6 miembros de CCOO, 2 de UGT y 1 independiente. Se constituye en SAL el mes de julio de 1979.

No constan datos del crédito del FNPT.

19. Armand VILAPLANA, *Ibidem,* p. 131.

20. Armand VILAPLANA, *Ibidem,* pp. 131-132.

Antecedentes de lucha obrera[21]

Por ser una empresa del ramo del agua, son de aplicación los conflictos del sector, que se detallan en el caso Salba.

Los años 1970,1971,1972,1974.

6. Valoración de los datos expuestos

En primer lugar, hay que destacar la aparición de una nueva autoridad en la empresa, como puede observarse, se trata de la Asamblea de todos los trabajadores, es el organismo que nombra los comités o comité que les representa y que aprueba los acuerdos que se obtienen en las negociaciones, con el empresario de la SA, con otros organismos, el FNPT, etc.

En segundo lugar, es constatable que las plantillas excedentarias son de la sociedad capitalista, Roselson SA con 1000 trabajadores, Aer SAL 360, Elsa 900 trabajadores, SAL Elsa 400, Ossa 460 trabajadores, SAL Ossa 266, Saba 300 trabajadores, Salba 200; es decir hay un proceso interno de negociación que permite el ajuste de las plantillas sin traumas, explica los tiempos en que el proceso se decanta hasta constituir la SAL.

La consecución del crédito del FNPT, con el aval de los trabajadores, ayuda a explicar en el proceso y a decantar el colectivo que finalmente constituirá la SAL, posibilitando la salida pactada de la parte del colectivo que no acepta seguir.

De los casos objeto de análisis, destacan los siguientes conceptos a modo de resumen:

1. Proceso de constitución del sindicalismo democrático, o no.
2. Momento en que los trabajadores toman el control de la fábrica.
3. Negociación y obtención o no de crédito del FNPT.
4. Constitución y fecha de la SAL.

Las empresas primeras o pioneras en el proceso de constitución de las primeras SAL, son las referenciadas en el inicio de la transición política el año 1976, a excepción de Roselson S.A. que empieza su crisis en 1974. Ossa, Salba, inician su proceso de lucha en esta fecha, y todas acabaran en SAL, Elsa conseguirá el crédito y pondrán en marcha la nueva empresa autogestionaria, la SAL en 1979; el mismo caso que Clement Marot y Prensas y Complementos SAL.

Telecsal inicia la etapa en que la fuente de financiación inicial es la capitalización del subsidio de paro de los trabajadores y ya será en 1981.

21. Víctor Manuel LOPEZ DIAZ, *Ibidem,* pp. 518, 523, 583, 702, 770, 778.

Cuadro 2.

Sociedades	Año crisis SA	Control Obrero	Crédito FNPT	Año SAL
Roselson- Aer SAL	1974	1977	1978	1979
Ossa-P. Cin. SAL Ossa	1976	1978		1979
Elsa -SAL Elsa	1978	1979	1980	1980
Saba-Salba	1976	1979	1979	1979
Prensas y Compl.SAL	1979	1979		1979
Clement Marot SAL	1975	1979		1979
Telecsal	1981	1983		1984

El proceso de lucha sindical es parecido en los casos, se inicia con el anuncio de la empresa de despidos, después de haber presentado un procedimiento de suspensión de pagos, a continuación, los trabajadores toman consciencia del problema y pasan a nombrar un comité más o menos amplio para gestionar las soluciones a la situación.

Los contactos sindicales con profesionales ajenos a la empresa llevan a formalizar un plan de viabilidad, para analizar las posibilidades del proyecto y el camino a seguir, es aquí en que los casos de Roselson y Ossa al ser pioneras marcarán el camino para la creación de las SAL.

La aceptación de un crédito del FNPT, avalado por los trabajadores, significa pasar de una lucha sindical, como tantas en la época, a dar el paso a autogestionar un proyecto económico.

Esta respuesta en positivo de los trabajadores ante la crisis empresarial es novedosa e innovadora y supera el esquema clásico en que se situaba el conflicto entre empresa y trabajadores, tanto el posicionamiento sindical inicial de todos o ninguno, entendiendo el discurso obrero de salvar todos los puestos de trabajo, a la decisión de comprar la empresa en crisis al empresario, por los trabajadores a fin de controlar la misma y fundar una nueva, la SAL, como paso final al recibir el préstamo.

Este pragmatismo obrero que nace en el marco político de la transición política española y la crisis económica que afectó muy especialmente a la pequeña y mediana empresa catalana, es en frase acertada del poeta Miquel Martí Pol

"Tot era per fer i tot era posible", lo que puede explicar el momento histórico, porque en política todo estaba por hacer, (por ejemplo, las prácticas democráticas) y la crisis económica exigía soluciones nuevas.

La constitución ante notario de Productos Cinematográficos Ossa SAL el 30 de enero 1979, convierte a Ossa en la primera SAL catalana, aunque el proceso de

construcción de la SAL se inicia en noviembre de 1976 en Roselson SA. Se inscribe Aer SAL, por parte de los trabajadores provenientes de Roselson, el 5 de marzo de 1979.

Podemos concluir que las SAL catalanas, no tienen nada que ver con la experiencia franquista originaria de Saltuv, en Catalunya son fruto del final de una lucha sindical, de la necesidad de mantener unos puestos de trabajo, en un contexto de cambio político y crisis económica general.

> *cuando nacimos {las SAL} no consideramos que aquella actividad, aquel modelo de organización económica de los trabajadores del transporte urbano tuviera mucho o poco que ver con nosotros, sencillamente lo desconocíamos*
>
> José Hernández Duñabeitia
> Gerente de ASLE, (5é Congrés FESALC, 2001)

La crisis económica y la solución hallada, por parte de las empresas pioneras, atrae a diferentes colectivos de empresas en dificultades financieras que quieran conocer para sopesar así sus posibilidades de futuro autónomo, ello comportará la necesidad de dar un nuevo paso por parte de los dirigentes de las primeras empresas, el de coordinarse entre sí, y decidir la constitución de una asociación que organice las empresas que se están constituyendo en SAL o sencillamente inician su proceso de maduración o lucha sindical hacia esta dirección.

Esta fase de coordinación culmina con la creación de la primera asociación de SAL en Catalunya y España será denominada USALC (Unió de Societats Anònimes Laborals de Catalunya) y será constituida el 16 de febrero de 1981.

Hemos conocido el ¿por qué? razones de necesidad (tener un salario), y razones ideológicas (la democracia y la autogestión), también el ¿cómo?, un proceso largo en las empresas pioneras (1976-1979), después mucho más práctico y acelerado, la razón era que, al haber mucha demanda, la simplificación de pasos y más conocimiento permitía avanzar más rápido y ser más eficientes en la solución SAL.

Pero ¿cómo era el trabajador de la SAL?, ello nos permitirá comprender mejor la dificultad del proyecto y a la vez poder valorar mejor la heroicidad en términos de cambio social que significó el proceso de construcción de las SAL, para ello nada mejor que recuperar el texto del segundo Congrés de FESALC de 1989, en el capítulo dedicado al "asociacionismo económico entre trabajadores" que hace la siguiente descripción:

> *Muchas de estas unidades productivas eran de una antigüedad considerable, (..) empresas descapitalizadas y carentes de planes de inversión (..) con tecnologías maduras e intensivas en mano de obra*

Su tamaño alrededor de 100 trabajadores (...) éstos eran preferentemente masculinos, el 92%, de elevada antigüedad en la empresa y en la responsabilidad productiva, con una edad alta de 45-50 años, un nivel de estudios bajo y unos índices de personal técnico entre un 16% y un 2% por unidad productiva

La descripción ayuda a comprender la necesidad de la formación como herramienta de ayuda a los emprendedores, y permite valorar su valentía en asumir el reto que significaba gobernar la empresa en las facetas para ellos desconocidas de la gestión.

Es lo que se afirma Enzo Traverso[22] al hablar de la revolución:

Las revoluciones son revueltas conscientemente orientadas hacia un cambio radical

La SAL es una reacción solidaria de los trabajadores ante un fracaso de la empresa capitalista, que no tiene respuesta ni solución ante ellos, por sus características, la reacción del trabajador entre asumir un riesgo, el de la autogestión, este era menor que el que significaba el paro, quizá definitivo, la respuesta de la SAL era aceptable y permitía una luz para sobrevivir como trabajador.

La sorpresa fue que no sólo fue la SAL una luz inicial, sino que logró consolidar en sectores diversos (AER SAL en electrónica de consumo, OSSA motocicletas, Elsa fabricante de vidrio de mesa, SALBA, acabados del textil) empresas que funcionaron y mostraron que era posible, la autogestión obrera, y era posible con éxito. El éxito quería decir mantener y recuperar salario, y creer que podía durar, es cierto que no todas las empresas duraron en el tiempo, sabemos que OSSA y AER SAL, fueron bajas de FESALC en el año 1985, no hay más datos al respecto, ni tampoco es objeto de este trabajo, porque lo que a fin de cuentas nos interesa es que de la nada, se creó un movimiento empresarial nuevo y que funcionó.

La organización de las SAL (FESALC)

La fundación de la Unió de Societats Anònimes Laborals de Catalunya en el mes de febrero de 1981 (USALC) es el primer resultado de organización del colectivo de las SAL, una asociación de estas empresas, para defenderse y reivindicar sus necesidades.

Responde sin duda al convencimiento de los dirigentes sindicales de las empresas, en su formación política, en que el sindicato es una herramienta fundamental en

22. Enzo TRAVERSO, 2022, *Revolución. Una historia intelectual,* ed. AKAL, Madrid.

la lucha obrera, de ahí el paso dado, así como los primeros contactos con otras SAL del Estado para organizarse conjuntamente[23].

Pero en Catalunya, se produce un hecho fundamental, para el desarrollo futuro del sector en España, la constitución en el mes de junio de 1983 de la Federació de Societats Anònimes Laborals de Catalunya (FESALC), como pacto político entre las fuerzas de izquierdas mayoritarias en el momento (PSC-PSOE y PSUC) con los dirigentes de USALC, al que daría apoyo a continuación los dos sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT.

El primer resultado de este acuerdo será la consecución de la ley que regulará las SAL en 1986, y la constitución de CONFESAL (Confederación de empresas SAL de España) en el año 1987[24].

La aprobación de la ley significará dotar de norma jurídica la práctica que se hacía hasta la fecha, resolviendo el encaje legal, en lo que se empieza a decir economía social, y facilitando conseguir una mejor fiscalidad y seguridad para los emprendedores colectivos.

La creación de CONFESAL, significa el paso representativo en España para garantizar la interlocución de las SAL y su progresiva institucionalización, también responde a las demandas primeras de las SAL fundadoras.

La introducción en los Estatutos de FESALC, en su Congrés constituent de 1983, en su artículo 2, apartado d):

> *La colaboración en cuantas iniciativas pública o privadas se planteen para combatir el desempleo y en general la crisis económica, teniendo en cuenta la capacidad de la Federació*

Define la característica de FESALC, en cuanto a su desarrollo, la lucha contra el desempleo desde una faceta empresaria, y el enfoque de su papel en la economía desde esta perspectiva principal.

7. Conclusiones

Hemos visto en el texto, las raíces de la creación de las primeras SAL, de entre ellas es necesario distinguir la experiencia Saltuv, que podemos concluir que nada tiene que ver con el proceso en Catalunya, y que tiene interés por ser el precedente y que denominó un tipo de sociedad de los trabajadores distinto de la cooperativa.

23. NOVAGESTIO,1984, *La ley SAL, un motor para la economía social,* extra núm. 3.

24. Congrés constituent FESALC, 19 de juny de 1983, ed. FESALC, Barcelona.

La crisis económica iniciada en el año 1973 y más importante aún la crisis política que significó el final de la dictadura, con el proceso de transición política a la democracia, son elementos determinantes para entender el proceso producido.

Este proceso junto la creación del nuevo sindicalismo democrático, define otra de las conclusiones que podemos extraer:

- La construcción del nuevo sindicalismo democrático especialmente de las CCOO, se produce a la vez, con la creación de las primeras SAL, y son los mismos trabajadores que dirigen los comités de empresa, los que se convierten en consejos de administración en las nuevas SAL.
- El cambio en la empresa se produce cuando la asamblea de trabajadores sustituye como organismo, al empresario que ha fracasado en la empresa SA.
- El uso de las herramientas disponibles, adaptándolos en lo posible a la nueva realidad, como los créditos del FNPT, con aval de los trabajadores, la norma jurídica de la sociedad anónima adaptada a la necesidad de los trabajadores y la capacidad de organización, el nuevo sindicalismo, más la ilusión colectiva por explorar cosas nuevas y superar la etapa dictatorial explican también, el proceso de la nueva autogestión obrera, que derivará en la creación de una nueva forma jurídica, la SAL.
- La primera SAL catalana de más de 25 trabajadores, teniendo en cuenta su constitución ante notario será <Productos cinematográficos SAL "Ossa">, constituida el 30 de enero de 1979.
- El proceso propiamente dicho hasta llegar a constituir la SAL empieza en la empresa Roselson SA en noviembre de 1976, Aer SAL se constituirá por los extrabajadores de Roselson SA, ante notario el 23 de marzo de 1979.
- Es clave en el proceso, la constitución de la primera asociación de empresas, la USALC, que, al conseguir un pacto político y sindical con las fuerzas políticas mayoritarias de la izquierda en Catalunya, PSUC-PSC-PSOE y los sindicatos afines, CCOO y UGT, creará una organización única representativa la FESALC, el 19 de junio de 1983.
- FESALC será clave en los años ochenta para el desarrollo de la nueva figura legal de la empresa sociedad anónima laboral, en Catalunya y en España, propiciando la extensión geográfica y sectorial del modelo, así como la constitución de la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España, (CONFESAL).

Bibliografía

Raimon BONAL,1987, *Les SAL a Catalunya: Les Societats Anonimes Laborals embrió d'una nova figura empresarial,* ed. La Magrana, Barcelona.

FESALC,1984, *Congrés Constituent 19-06-1983,* ed. FESALC, Barcelona.

Pere GABRIEL, (coord.), Carme MOLINERO, Gemma RAMOS, Joan SERRALLONGA, Pere YSÀS. 1989, *COMISSSIONS OBRERES DE CATALUNYA 1964-1989. Una aportació a l'història del moviment obrer.* Ed. Empúries i CERES. Barcelona,

Jason GARNER. Ramon GASSIOT, Jordi PUJOL Moix, Laura ZENOBI. 2010, *Advocats combatius i obrers rebels. El col·lectiu Ronda i els conflictes laborals Durant el franquisme i la transició*. Ed.ECOS sccl, Barcelona.

Alberto PELLEGRINI i José Manuel RUA FERNANDEZ, 2011, *psst… pasa-ho. La lluita per la democracia a Espanya (1939-1975),* els papers del Pavelló de la república 8, ed Afers, Catarroja.

Josep ROJO, 1996, *Autogestión y sindicalismo, una crónica de la transición*, ed. FESALC, Barcelona.

TELECSAL, 2009, *Un nou concepte de empresa,* llibre inèdit, cedit per Pere Ollé, director de Telecsal.

Enzo TRAVERSO, 2021, *Una historia intelectual,* ed. AKAL. Madrid,

Isabel VIDAL, 1987, *Crisis económica y transformaciones del mercado de trabajo. El asociacionismo de trabajo en Catalunya*. Ed. Diputació de Barcelona, biblioteca Prat de la Riba, nº5 , Barcelona.

Armand VILAPLANA, 2005 *La conquesta de l'empresa,* ed, ECOS sccl, Barcelona.

TESIS DOCTORAL: Victor Manuel LOPEZ DIAZ, 2016, *La conflictividad en el Àrea Metropolitana de Barcelona (1961-1975),* Universitat Autònoma de Barcelona <UaB> director tesis Just Casas Soriano.

Revista NOVAGESTIÓ, 1984, *La ley SAL un motor para la economía social,* extra núm 3, ed. FESALC.

WEB saltuv, https://emtvalencia.es

V. Las sociedades laborales en Cataluña. El caso de Tusgsal

Eloi Serrano Robles
Director de la Cátedra de Economía Social y profesor permanente
Departamento de Empresa
TecnoCampus-UPF

Miguel Guillén Burguillos
Investigador de la Cátedra de Economía Social y profesor asociado
Departamento de Empresa
TecnoCampus-UPF

1. Evolución de las sociedades laborales en Cataluña

Las formas empresariales principales de la economía social son las siguientes: las cooperativas, las sociedades laborales, las mutualidades, los centros especiales de empleo, las empresas de inserción, las cofradías de pescadores, las asociaciones y las fundaciones (Serrano, 2019).

Una Sociedad Anónima Laboral (SAL) o una Sociedad Limitada Laboral (SLL) es una sociedad mercantil en la que el capital se divide en acciones, pero la mayoría de las acciones deben pertenecer obligatoriamente a los socios trabajadores, quienes obligatoriamente deben tener una relación laboral por tiempo indefinido. Así, la sociedad laboral puede tener socios trabajadores, socios capitalistas no trabajadores o trabajadores no socios (con limitaciones). Por todo ello se considera que este tipo de empresa está más cerca a la cooperativa que a una sociedad de tipo capitalista (Serrano, 2019). Es importante señalar que en este tipo de sociedades un trabajador socio puede poseer una participación de hasta un 33,33% del capital social, como tope máximo, y que se permite que las administraciones y empresas públicas, empresas y entidades sin ánimo de lucro sean accionistas, superando el 33,33% del capital social, pero sin llegar al 50% (Millana, 2001). El hecho de que se introduzca la figura del capitalista posibilita que los trabajadores accionistas minoren el riesgo de su experiencia empresarial, a la vez que se admite que el sistema productivo cubre los procesos de aplicación intensiva de capital a los que la pequeña empresa cooperativa muchas veces no puede hacer frente (Morales, 2003).

El nacimiento de las sociedades laborales en España se produce como recurso extremo de los trabajadores que pierden su puesto de trabajo en la empresa a consecuencia de la grave crisis económica que se produjo a partir de 1978. Así, los trabajadores se organizan colectivamente, aprovechando su experiencia de trabajo en la propia empresa que quiebra, y reemprenden la actividad, a través de los recursos personales y públicos a los que pudieron acceder: indemnizaciones por despido, cobro único de la prestación de desempleo, etc. El modelo de sociedad laboral ha derivado a lo largo de los años hacia una empresa alternativa autogestionada, alejándose de la característica originaria asociada a la crisis empresarial (Millana, 2001). Aquí, como ocurre con las cooperativas de trabajo asociado, el fin principal es mantener el puesto de trabajo, la estabilidad laboral de los trabajadores.

Algunas características principales en las sociedades anónimas laborales en nuestro país serían las siguientes: se concentran principalmente en Cataluña, País Vasco y Madrid; se desarrollan en sectores manufactureros con tecnología madura e intensivos en factor trabajo, en fábricas; suelen ser pequeñas y medianas empresas (aunque más grandes que las cooperativas de trabajo asociado, tanto en número de trabajadores como en facturación) (Morales, 2003).

Especialmente interesante es la relación entre sindicalismo y constitución de sociedades laborales. En el caso español, y particularmente en Cataluña, encontramos

que las organizaciones sindicales jugaron un papel fundamental en este proceso con la crisis industrial de finales de los años ochenta y principios de los noventa del siglo pasado. Nos ocuparemos con mayor profundidad en el siguiente apartado del artículo.

1.1. Datos de las sociedades laborales en Cataluña

En relación con las sociedades laborales, a 8 de octubre de 2024, según el Registro de la Generalitat[1]; existían en Cataluña 4.527 empresas de este tipo, de las que aproximadamente la mitad tenían una antigüedad de entre 11 y 20 años, mientras que un importante 42,68% tenían más de 20 años de existencia. Según el sector productivo, el sector servicios es la principal rama de actividad (60,79%), si bien el sector industrial ocupa a un significativo 23,39% del total de sociedades laborales. Esta fotografía se mantiene también sin excesivas variaciones para el periodo comprendido entre el 2008 y el 2024. Entre las actividades de servicios destacan la restauración, en mantenimiento y reparación de vehículos a motor y las instalaciones eléctricas. Entre las industriales destacan la construcción de edificios residenciales y la fabricación de cierres metálicos.

El capital social inicial medio de las sociedades laborales catalanas es de 1.732.353 euros, mientras que el número medio de socios y socias es de 2,68.

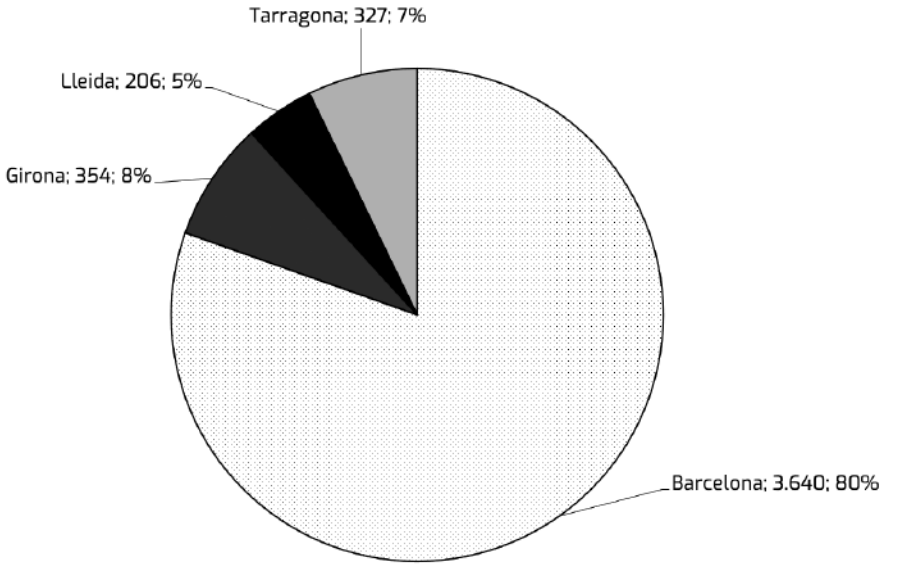
Cuadro 1. Sociedades laborales por provincias, Cataluña octubre de 2024

Provincia	Sociedades laborales	Porcentaje
Barcelona	3.640	80,41%
Girona	354	7,82%
Lleida	206	4,55%
Tarragona	327	7,22%
Total	**4.527**	**100,00%**

Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

1. El Registro no refleja la imagen fiel de las entidades de la economía social en Catalunya, usarlo como fuente estadística arroja inconsistencias que asumen los autores; a pesar de eso, se usan por la ser fuente ofrecida por el organismo oficial competente en Catalunya.

Figura 1. Sociedades laborales por provincias, Cataluña octubre de 2024



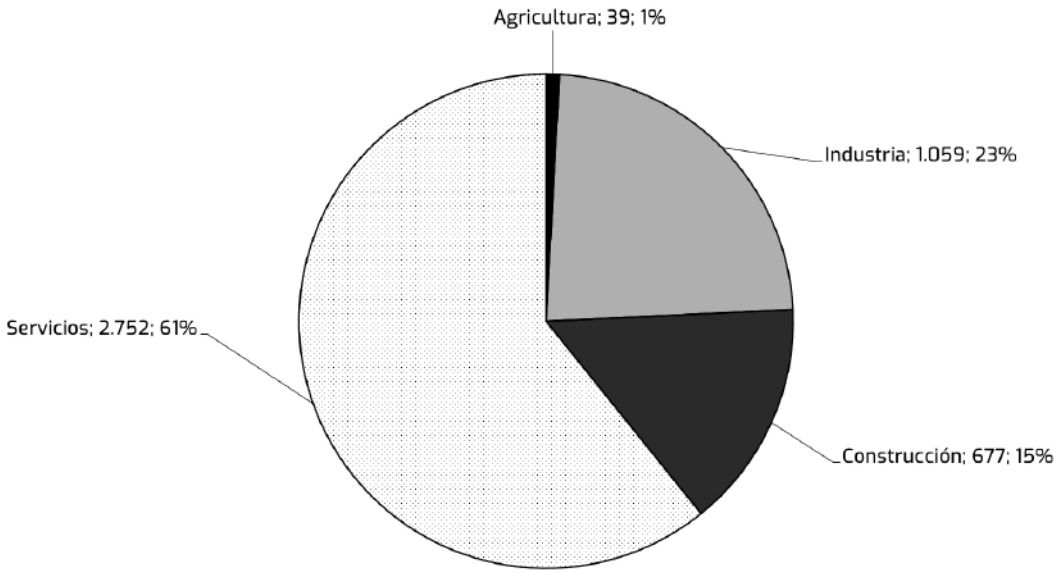
Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Cuadro 2. Sociedades laborales según sector, Cataluña octubre de 2024

Sector	Sociedades laborales	Porcentaje
Agricultura	39	0,86%
Industria	1.059	23,39%
Construcción	677	14,95%
Servicios	2.752	60,79%
Total	**4.527**	**100,00%**

Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Figura 2. Sociedades laborales según sector, Cataluña octubre de 2024



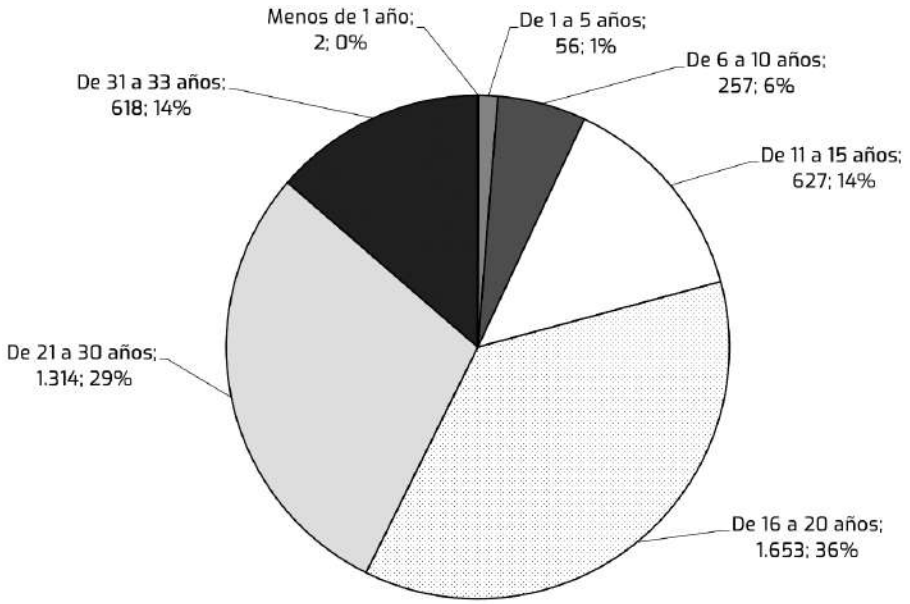
Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Cuadro 3. Sociedades laborales según antigüedad, Cataluña octubre de 2024

Antigüedad	Sociedades laborales	Porcentaje
Menos de 1 año	2	0,04%
De 1 a 5 años	56	1,24%
De 6 a 10 años	257	5,68%
De 11 a 15 años	627	13,85%
De 16 a 20 años	1.653	36,51%
De 21 a 30 años	1.314	29,03%
De 31 a 33 años	618	13,65%
Total	**4.527**	**100,00%**

Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Figura 3. Sociedades laborales según antigüedad, Cataluña octubre de 2024



Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Cuadro 4. Sociedades laborales según principales descripciones del grupo CCAE, Cataluña octubre de 2024

Descripción actividad (CCAE)	Sociedades laborales
Restaurantes y establecimientos de comidas	280
Construcción de edificios residenciales	183
Mantenimiento y reparación de vehículos a motor	111
Instalaciones eléctricas	103
Lampistería, instalaciones de calefacción y aire acondicionado	87
Actividades jurídicas, de contabilidad, tenedora de libros, auditoría, asesoría fiscal, estudios de mercado y encuestas de opinión pública...	83
Fabricación de cierres metálicos	80
Peluquería y otros tratamientos de belleza	78
Establecimientos de bebidas	67
Fabricación de otros tipos de muebles	63
Otras actividades de impresión y artes gráficas	61
Otros tipos de comercio al detalle	55
Comercio al por mayor de maquinaria y equipos	51
Resto de actividades con menos de 50 sociedades laborales	3.225

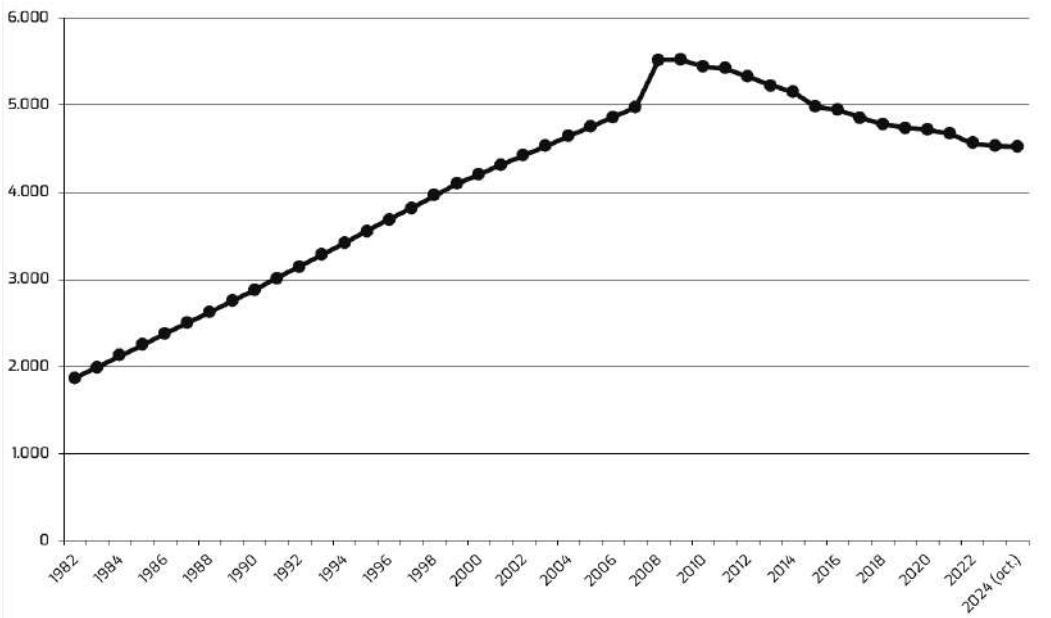
Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Cuadro 5. Número de sociedades laborales por provincia, Cataluña 2008-2024 (oct.)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (oct.)
Barcelona	4.286	4.291	4.249	4.269	4.194	4.151	4.100	3.967	3.936	3.863	3.798	3.776	3.753	3.726	3.667	3.643	3.640
Girona	495	507	486	489	487	445	422	414	412	410	412	407	406	400	357	354	354
Lleida	312	303	291	286	278	265	264	251	245	239	228	222	220	212	209	207	206
Tarragona	426	425	418	373	366	369	368	354	350	346	341	339	339	335	328	327	327
Total	**5.519**	**5.526**	**5.444**	**5.417**	**5.325**	**5.230**	**5.154**	**4.986**	**4.943**	**4.858**	**4.779**	**4.744**	**4.718**	**4.673**	**4.561**	**4.531**	**4.527**

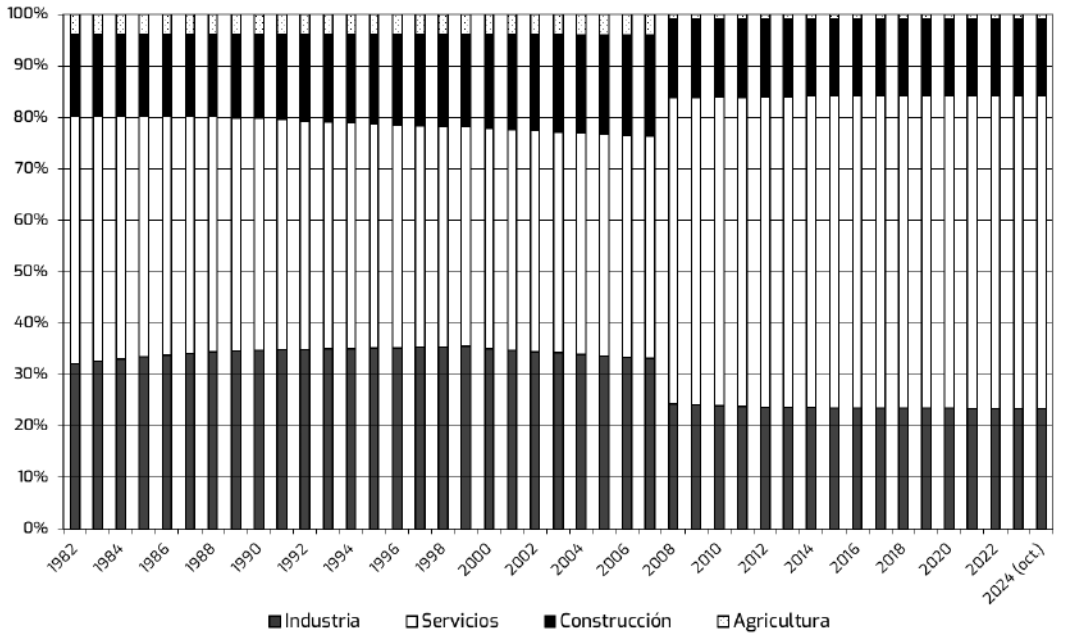
Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Figura 4. Evolución del número de sociedades laborales, Cataluña 1982-2024 (oct.)



Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Figura 5. Evolución de la distribución por sectores de las sociedades laborales, Cataluña 1982-2024 (oct.)



Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Cuadro 6. Distribución de las sociedades laborales según el sector de actividad, Cataluña 2008-2024 (oct.)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Agricultura	0,92	0,9	0,88	0,89	0,88	0,87	0,88	0,87	0,87	0,87	0,87	0,86	0,86	0,86	0,83	0,86	0,86
Industria	24,23	24,13	23,93	23,81	23,71	23,68	23,6	23,5	23,47	23,45	23,41	23,43	23,42	23,39	23,39	23,37	23,39
Construcción	15,23	15,17	15,12	15,2	15,08	15,04	14,96	14,93	14,93	14,91	14,91	14,91	14,9	14,95	14,95	14,94	14,95
Servicios	59,62	59,8	60,07	60,1	60,33	60,42	60,57	60,71	60,73	60,77	60,81	60,8	60,81	60,8	60,82	60,83	60,79

Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

Cuadro 7. Sociedades laborales por provincias y sector, Cataluña octubre de 2024

	Barcelona		Girona		Lleida		Tarragona	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Agricultura	18	0,49	10	2,82	8	3,88	3	0,92
Construcción	535	14,70	59	16,67	36	17,48	47	14,37
Industria	893	24,53	60	16,95	27	13,11	79	24,16
Servicios	2.194	60,27	225	63,56	135	65,53	198	60,55
Total general	**3.640**	**100,00**	**354**	**100,00**	**206**	**100,00**	**327**	**100,00**

Fuente: Elaboración propia con datos de: Generalitat de Catalunya (2024).

2. El origen de las sociedades laborales: su papel como empresas recuperadas

Un ejemplo interesante en que el sindicato juega un papel en la organización de una actividad económica lo encontramos en la República Federal Alemana, en el denominado Grupo Sindical de Economía en Comunidad (DGB, en sus siglas en alemán), constituido por bancos sindicales, gremios editoriales, la sociedad de participación para la economía en comunidad y también los grupos de empresa. Las liquidaciones de empresas que se produjeron a principios de la década de 1980 a causa de fuertes pérdidas y serias dificultades financieras llevaron a la creación de esta herramienta (Pérez, 1993).

En el caso de España, se produjo también un proceso en el que los sindicatos jugaron un papel de promoción, asesoramiento, creación, formación y ayuda a la gestión de proyectos de cooperativas y sociedades anónimas laborales. Como explica Abascal (2020, 2021), en España, la crisis de finales de los setenta y principios de los ochenta "generó un importante movimiento de empresas recuperadas en determinadas zonas del país encabezado por los dirigentes sindicales de esas empresas, básicamente de CCOO. Este proceso determinó una regulación jurídica específica para encajar esta nueva forma de democratización económica, las denominadas sociedades laborales, en las que los trabajadores poseen la mayoría del capital. La primera ley reguladora (1986) las equiparó al cooperativismo a efectos de las políticas de fomento". En este sentido, el papel del sindicalismo ha sido importante en muchos procesos de reconversión de empresas mercantiles en riesgo de quiebra hacia modelos de economía social, como las cooperativas o las sociedades laborales.

Si nos fijamos en el caso particular de CCOO, primer sindicato en afiliación y representación en toda España, en 2010 editó una completa "Guía sobre la Econo-

mía Social y Solidaria" (Dinamia Consultoría Social, 2010), en la que se llegaba a afirmar que "los sindicatos hemos vivido distanciados de esta realidad [en referencia a la economía social] por razones diversas, por nuestras múltiples dedicaciones que nos han impedido trabajar estos sectores, porque estos sectores no formaban parte de nuestras prioridades a pesar de que teníamos y tenemos algunos acuerdos de colaboración firmados, en concreto CCOO tiene acuerdos con CONFESAL. Pero hemos llegado a la conclusión de que no podemos vivir al margen unos de otros, y además creemos que la puerta de la Economía Social puede ser la del reingreso a la actividad laboral. No será seguramente la solución a esta crisis, pero sí que puede ser una solución para determinadas empresas, víctimas de una mala gestión patronal o de falta de atención" (Dinamia Consultoría Social, 2010).

El párrafo anterior es elocuente respecto del cambio de postura del principal sindicato del país con respecto a la economía social. De la misma forma, en la misma guía se recoge que "los/as trabajadores/as organizados/as sindicalmente y las empresas de Economía Social tienen coincidencias importantes tanto en la base social constitutiva, como en la intencionalidad de sus fines: el servicio a los/as miembros y la comunidad, la mejora de la calidad de vida, la defensa y la práctica de la democracia en su contenido más amplio. Economía Social y sindicalismo comparten los valores de la cooperación, la solidaridad, el valor del esfuerzo colectivo y el trabajo en equipo, como elementos constitutivos de su naturaleza y sus objetivos sociales. La Economía Social supone un avance en la sociedad de los trabajadores y trabajadoras a través del autoempleo colectivo que conjuga su posición como trabajadores/as con la propiedad y la responsabilidad sobre su empleo y su futuro. En el contexto de la Economía Social el sindicalismo confederal alcanza la plenitud de aunar el pleno desarrollo de los/as trabajadores/as en su perspectiva personal y profesional a través del autoempleo colectivo y la responsabilidad sobre su propio futuro. En ese marco el ejercicio del sindicalismo confederal en los objetivos de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras se manifiesta con un carácter constructivo de garantizar el carácter social y solidario del proyecto de Economía Social, superando los elementos defensivos que se producen en mayor medida en las empresas convencionales. Para ello, es importante el marco de relaciones que se irán construyendo entre las agrupaciones de Economía Social existentes" (Dinamia Consultoría Social, 2010).

En el caso del estudio de García y Gutiérrez (García y Gutiérrez, 1990) que abordó el fenómeno de la recuperación de empresas en Asturias, ya citado con anterioridad, se extraen algunas consecuencias muy interesantes sobre la participación de los sindicatos en este proceso de recuperación. Cabe destacar que el papel de los sindicatos fue muy activo y relevante en bastantes de los casos estudiados en este trabajo, concienciando a los trabajadores o aportando de forma pionera asesoramiento, contactos, gestores y capacidad de influencia sobre terceros (García y Gutiérrez,

1990), particularmente el caso de la Unión General de Trabajadores (UGT). Así, en las entrevistas realizadas se hallan afirmaciones por parte de los trabajadores como las siguientes: "La UGT fue la que nos abrió alguna puerta por ahí"; "los sindicatos fueron un poco los que nos fueron guiando", "(tras la quiebra de la empresa antecesora) a la tercera (subasta) fueron con nosotros los abogados y gente de la UGT. No podía entrar nadie en el juzgado. Se evitaba que entrara esta gente (subasteros) y ahí fue donde (…) nos quedamos con esta nave (…)" (García y Gutiérrez, 1990). Pero la acción de los sindicatos no estuvo exenta de controversia, realizándose dos críticas principales, a saber: 1) los sindicatos o sus gestores no tenían conocimientos necesarios; y 2) el apoyo externo tuvo una prolongación excesiva, desplazando así al liderazgo interno de la empresa (García y Gutiérrez, 1990). Se trata de cuestiones a tener en cuenta en esta relación, a menudo conflictiva, en la relación de los sindicatos con la economía social.

En el caso argentino los sindicatos también han jugado un determinado papel. También es interesante el caso de Uruguay, donde destaca también una intensa relación entre el fenómeno de recuperación de empresas y el movimiento sindical (Martí et al, 2004). De todas formas, es cierto que durante los años en que se produjo el fenómeno de la recuperación de empresas en Argentina, "fueron pocos los sindicatos que tuvieron la lucidez de comprender la situación y ensayar la formación de cooperativas continuadoras de las empresas quebradas como forma de salir adelante" (Fernández, 2019). Según Pérez, "la participación sindical como conducción y apoyo es minoritaria". Así, los trabajadores son acompañados por grupos de las capas medias y de los trabajadores crónicamente desempleados, y la articulación de estos se da a partir de la solidaridad de trabajadores de otras recuperaciones (Rebón y Salgado, 2009).

Hay estudios respecto del papel de los sindicatos en la recuperación de empresas argentinas. Según un trabajo de Ruggeri (2010), que realizó una encuesta a 85 de las empresas recuperadas hasta el año 2010, se constató que en el 87% de los trabajadores tenían afiliación sindical. Pero a pesar de este dato elevado, solamente dos quintos de los encuestados expresaron haber contado con algún apoyo (en diversos grados de intensidad) de su organización obrera. Lo cierto es que incluso algunos trabajadores hablaron de traición de ciertos delegados sindicales (Ruggeri, 2010). De la misma forma, Martí explica que "los sindicatos van a tener una activa participación en el proceso de recuperación de empresas (…). La participación sindical va desde la propuesta para la recuperación hasta un apoyo explícito para hacer posible la misma. En algunos casos es el sindicato el que genera la cooperativa (…). En los casos en los que existía experiencia sindical previa dentro de la empresa, el sindicato se constituye en un actor fundamental en la recuperación. En los casos en que no existía sindicato, se hacen presentes los sindicatos de la misma rama de actividad. En algunos casos, brindan apoyos varios –local para el funcionamiento de la cooperati-

va, asesoramiento, préstamos, etc.–; en otros, avalan la creación de la cooperativa" (Martí, 2006). De todas formas, no se pueden establecer conclusiones contundentes ni crear estereotipos respecto del papel de los sindicatos en el proceso de recuperación de empresas en Argentina. Así, "la información disponible no permite afirmar que la relación sindicato y cooperativa se haya robustecido en estos procesos de conversión de empresas de capital a organizaciones propiedad de los trabajadores en América Latina o en otras partes del mundo de modo generalizado. En esos procesos de los empleados para la conservación de sus empleos, diferentes organizaciones sindicales han cumplido un papel importante en apoyo a sus trabajadores, mientras en otros casos ha habido inercia, indiferencia y/o alineamiento de cúpulas sindicales a las patronales" (Cruz-Reyes y García-Callava, 2016).

Para comprender lo que ocurre en Argentina hay que conocer la historia del movimiento obrero del país, ya que "la organización sindical se conformó en torno a altos grados de centralización por rama de actividad, tanto en los procesos de negociación como en la metodología de resolución de conflictos" (Dávolos y Perelman, 2004). El caso es que los sindicatos tradicionales argentinos, como ocurría y sigue ocurriendo en otros países, están centrados en la defensa del trabajador asalariado, particularmente en la industria, y en el momento en que aparece una nueva forma de organización del trabajo se rompe la relación tradicional entre trabajador y sindicato. Aún así, se pueden encontrar casos en que los sindicatos fomentan la cooperativización como vía para conservar el trabajo, de la misma manera que también hay casos en que los sindicatos no se muestran partidarios de esta opción. Como ejemplo, cabe señalar que en Argentina el sindicato estaba presente en un 87% de los casos en el momento del inicio del proceso de recuperación de las empresas (Fernández, 2019). Y "aunque los sindicatos aparecen actualmente como mayormente ajenos a las problemáticas de la autogestión, están fuertemente implicados desde un principio, tanto por su acción, su inacción, incomprensión o incapacidad ante el hecho del cierre de fábricas y empresas" (...) Al tener los trabajadores que formar una cooperativa, son vistos por algunos sindicatos como si pasaran a ser empresarios. Sin embargo, como está en la experiencia de todos y cada uno de los trabajadores que pasó por este proceso, se sigue siendo tan trabajador como antes, sólo que se pierde el estado legal de asalariado" (Fernández, 2019).

De todas formas, Ruggeri señala que los sindicatos argentinos, como consecuencia de la recuperación de empresas a través de la economía social, "desarrollaron una amplia desconfianza hacia la formación de cooperativas de ex trabajadores, no pudiendo discernir claramente –por su falta de inserción y confianza entre sus propias bases– cuándo se trataba de una cooperativa patronal y cuándo de una herramienta de defensa obrera" (Ruggeri, 2017).

Durante el gobierno de Carlos Menem y la crisis económica que se vivió entonces, la Central General de Trabajadores (CGT) se limitó a defender sus garantías cor-

porativas, dejando en segundo plano las reformas laborales (Etchemendy y Palermo, 1998). Esta actitud por parte del sindicato, considerado columna vertebral del peronismo, fue determinante para que muchos trabajadores optaran por nuevas formas de organización de los trabajadores, creando por ejemplo la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), sumándose a las movilizaciones organizaciones de trabajadores desocupados (piqueteros), asambleas barriales y las primeras empresas recuperadas (Hirtz y Giacone, 2011).

Arias (2008) estudió en profundidad el papel de los sindicatos en la reconversión de empresas en Argentina. Según esta autora, "las organizaciones sindicales fueron un actor fundamental del modelo productivo-industrial en la representación de la clase obrera, especialmente en su relación con el Estado. Desde 1950 y hasta 1990 estas organizaciones jugaron un papel central en el proceso de construcción identitaria de los trabajadores (Novick, 2003) (...). Ahora bien, las transformaciones estructurales anteriormente mencionadas y el consecuente reposicionamiento del Estado, sumados a la implementación de la reforma laboral, fueron factores centrales que tendieron a debilitar la acción sindical, principalmente durante la década del noventa" (Arias, 2008). Como factores determinantes de este papel del sindicalismo en la reconversión de empresas argentina, la autora señala cinco concretos, a saber: 1) el desempleo abierto y la informalidad impactaron en la capacidad del sindicalismo para afiliar a trabajadores económicamente activos (Busso, 2007, Crivelli, 2007); 2) la desregulación laboral contribuyó a reducir el margen de maniobra de los sindicatos (negociaciones colectivas, etc.); 3) la privatización contribuyó a modificar las formas de negociación, debilitó los contratos colectivos y el poder del sindicalismo; 4) las políticas de subcontratación y tercerización de tareas (Sassen, 2007) (derivación de los trabajadores a empresas externas con peores condiciones laborales, división del colectivo de trabajadores, etc.); y 5) la política de adelgazamiento de la burocracia pública y de los despidos realizados en las empresas privatizadas (siderurgia, minería, electricidad, bancos, telecomunicaciones, etc.) hizo reducirse lógicamente el empleo público (Diana Menéndez, 2007).

De la misma forma, la debilidad sindical de Argentina a finales de la década de 1990 y el inicio de las movilizaciones a partir de 2001 propició el surgimiento de nuevos movimientos y organizaciones sociales (Arias, 2008). Palomino explica que "los sindicatos no tuvieron un comportamiento uniforme. Los sindicatos que ya habían protagonizado y alentado este tipo de experiencias ofrecieron una respuesta rápida y concreta de acompañamiento a los trabajadores; en los demás se encuentra sólo un caso de apoyo institucional explícito, el resto oscila entre la ambigüedad y el abandono a sus afiliados, perceptible en que pese a los reiterados incumplimientos del contrato por parte de los empresarios, no se registraron huelgas ni otras medidas colectivas que fueran impulsadas por los sindicatos" (Palomino, 2005). Incluso se puede afirmar que "en la mayoría de los casos los sindicatos han permanecido al

margen de los procesos de recuperación, cuestionando incluso las acciones desarrolladas por los trabajadores" (Arias, 2008).

Abal Medina (2006) explica que "la existencia del sindicato como representante del conjunto de los intereses de los trabajadores en el capitalismo es legítima y necesaria, dada la asimetría en términos de poder que existe entre el capital y el trabajo". De la misma forma, se pude afirmar que "el sindicato, como organización del polo más débil de la relación funciona como resguardo de los trabajadores frente al avance del poder del capital, llegando incluso en algunas ocasiones a cuestionar y bregar por la transformación del modo de producción, aunque ésta no haya sido la regla" (Arias, 2008).

2.1. El sindicalismo en la constitución de sociedades laborales

A nivel español, numerosas sociedades laborales se constituyeron en los años de la Transición a la democracia, coincidiendo con la legalización de los sindicatos. Con la alianza política del Partido Socialista Unificado de Cataluña (PSUC), el Partido de los Socialistas de Cataluña (PSC), y los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), se impulsó el fenómeno de las sociedades laborales (Vilaplana, 2021). Un momento clave fue la firma, en 1987, del acuerdo marco para el desarrollo de la economía social en Cataluña, por parte de la FESALC, organismo representativo de las sociedades laborales como agente social del que hablaremos a continuación, CCOO y UGT (Vilaplana, 2021).

En el caso concreto de Cataluña, el empuje de las sociedades laborales condujo en 1981 a la fundación de la Unió de Societats Anònimes Laborals de Cataluña (USALC), inicialmente formada por 22 empresas en las que trabajaban alrededor de 3.000 trabajadores (Vilaplana, 2006). En el proceso de impulso de esta organización jugó un papel importante el sindicato CCOO, particularmente determinados afiliados que al mismo tiempo formaban parte de diferentes sociedades laborales. Aquel mismo año 1981 se firmó un protocolo con CCOO, en que el sindicato definía como prioritaria la defensa del nivel de empleo y por ello reconocía el papel de las sociedades anónimas laborales (Vilaplana, 2006). El caso es que el sindicato esforzó para no perder unos afiliados en unas fórmulas autogestionarias donde el protagonismo de los sindicalistas podía desaparecer. Aquí aparece un debate recurrente al respecto: cómo se compatibiliza la presencia sindical en una empresa autogestionada con un marco laboral que está pensado para una empresa capitalista clásica (Vilaplana, 2006). Más adelante, comenzaron a entrar a formar parte de la USALC miembros del PSC o la UGT, cosa que permitió que no se relacionase de forma tan clara la organización con una familia política y sindical concreta, hasta entonces la correspondiente a CCOO i el PSUC. En 1983, la USALC se transformó en la Federación de Sociedades Laborales de Cataluña (FESALC).

En 1987 se constituyó la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL), con el objetivo de unir fuerzas en los procesos de crisis empresariales, con los consabidos problemas de destrucción de tejido productivo y desempleo. Uno de los objetivos principales de esta organización es colaborar con las administraciones públicas en la creación de empleo. Una característica de la CONFESAL ha sido precisamente su buena relación con los sindicatos mayoritarios. CCOO y UGT, los principales sindicatos españoles, eran conocedores, partícipes e incluso impulsores de soluciones a crisis de empresas, instrumentadas con éxito a través de sociedades laborales, si bien es cierto que ni la misión de los sindicatos era tutelar la creación de sociedades laborales, ni organizarlas, gestionarlas y mucho menos representarlas como empresas (Millana, 2003).

Vilaplana resume en cuatro puntos básicos los factores que empujaron a la creación de sociedades laborales en los años de crisis económica, a principios de los años ochenta: 1) comités de empresas en crisis económicas y necesidades de muchas horas de trabajo y de apoyo externos de profesionales, abogados, ingenieros, economistas, directivos; 2) construcción de los nuevos sindicatos democráticos, sin servicios o en la fase de construcción de servicios por los asociados, servicios básicos por cualquier trabajador; 3) necesidad de dar a conocer a la sociedad lo que se está haciendo, para atraer complicidades, y construir la representatividad de las nuevas empresas; y 4) separación clara entre representación de trabajadores, que era labor del sindicato, y necesidad de representación de las empresas, nueva asociación (USALC-FESALC), como tal con servicios para los socios trabajadores y las empresas (Vilaplana, 2021). En estos años, cabe destacar también la alianza política entre el PSC i el PSUC, con el apoyo de CCOO y UGT, que dio un primer fruto con la regulación legal de las sociedades laborales y el despliegue a partir de entonces de la fórmula de economía social para identificar un sector económico no capitalista (Vilaplana, 2021). Además, durante aquellos años, el sindicalismo de clase tuvo un papel central en la organización empresarial de la economía social, así como en la identificación de este modelo como agente social (Vilaplana, 2021).

3. El caso de Tusgsal

Un caso concreto interesante del modelo de sociedad laboral con origen en una recuperación de empresa es el de Tusgsal (Transportes Urbanos y Servicios Generales, S.A.L.), que gestiona actualmente y desde hace muchos años el servicio de autobuses de Badalona, ciudad catalana del área metropolitana de Barcelona con más de 220.000 habitantes. A principios de la década de 1980, la histórica empresa que gestionaba el servicio, TUSA (Transportes Urbanos, S.A.) se encontraba en graves problemas económico-financieros, en quiebra, hecho que llevó a un colectivo de 117 trabajadores a constituir en 1985 la compañía TUBLSA (Transportes Urbanos de

Badalona Laboral Sociedad Anónima), actual Tusgsal. El proceso de constitución de la sociedad laboral se hizo con el apoyo de un sindicato concreto, en este caso la Unión General de Trabajadores (UGT), que prestó asesoramiento a los trabajadores que veían en la constitución de una empresa de economía social una salida para conservar sus puestos de trabajo y mantener con vida la empresa. En aquel momento, CCOO optaba por una estrategia más radical, a través del mantenimiento de las huelgas hasta las últimas consecuencias. Finalmente, el 80% de los trabajadores optó por la propuesta de la UGT, que acabó desembocando en la constitución de la sociedad laboral (Tusgsal, 2015), que hoy en día sigue desarrollando su actividad. Se trata de un caso paradigmático en que un sindicato participa activamente del proceso de reconversión de la empresa en un modelo de economía social. En aquel momento se trató de lo que se dio a conocer como una recuperación de empresa por parte de los trabajadores, ya que se constituyó como sociedad laboral y los trabajadores entraron como propietarios directos de una parte del capital de la nueva empresa. Ante el cierre o el abandono del negocio por parte de los antiguos propietarios los trabajadores se organizaron para, sobre todo, mantener la actividad y garantizar los puestos de trabajo. Después de diversos cambios, en 1999 la empresa se denominó finalmente Transportes Urbanos y Servicios Generales, S.A.L. (Tusgsal).

Hasta 1992 la empresa se dedicó exclusivamente al transporte urbano. A partir de aquel año la empresa siguió una estrategia de diversificación mediante la incorporación de otras actividades, si bien el transporte urbano regular ha continuado siendo la principal actividad de la compañía y la que más personas emplea. Esta actividad se materializa en la ejecución del servicio de dos concesiones del Área Metropolitana de Barcelona, una sobre la red diurna de autobuses del Barcelonés Norte, Montgat y Tiana, y otra sobre una parte de la red nocturna de autobuses de Barcelona y su área metropolitana. Entre ambas concesiones, Tusgsal gestiona un total de 43 líneas de autobús y ofrece servicio a 2,6 millones de personas. Entre las actividades diversificadas se encuentra la publicidad y la impresión digital con la empresa Teletransfer (creada en 1992) y el transporte sanitario con la creación del Consorcio del Transporte Sanitario de la Región de Girona en 1995 o la participación mayoritaria en Nuevas Ambulancias Soria a partir de 2006. En 2005 creó la empresa de servicios informáticos Sortsytems y en 2013 Tusgsal adquirió CINESI, empresa de consultoría estratégica en el ámbito de la movilidad y el transporte.

La diversificación de la empresa se ha acompañado de una estrategia de crecimiento en la actividad del transporte regular. En 2008 Tusgsal lograba la concesión del servicio de autobús entre el centro de Barcelona y el aeropuerto (Aerobús) y con la adquisición del grupo TG en 2016 logró ampliar el radio de actividad al transporte comarcal en la provincia de Barcelona. En 2017, constituyó la empresa Operadors de Mobilitat Balear para la prestación de servicio escolar en la isla Mallorca. Desde 2009, la empresa ha realizado un fuerte esfuerzo en certificar diferentes ámbitos de la empresa.

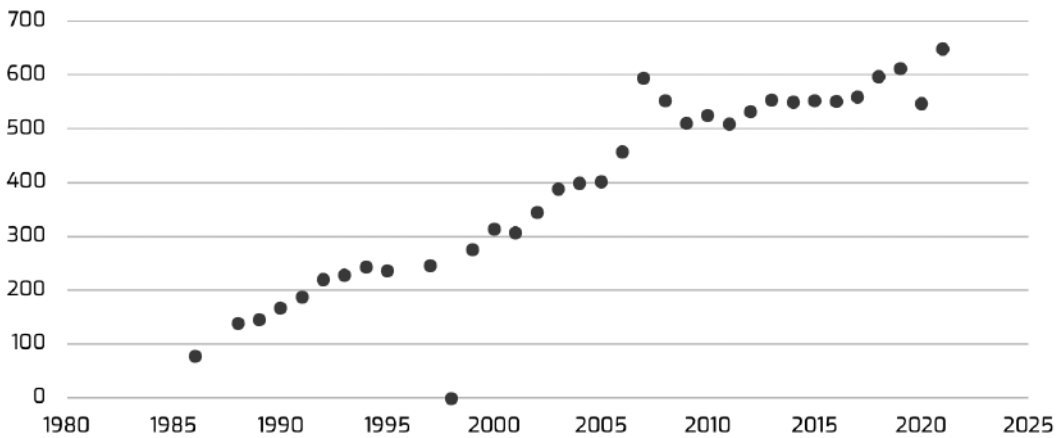
Tusgsal tiene certificaciones que acreditan la calidad del servicio, la seguridad y la salud de las personas y la sostenibilidad ambiental. La empresa ha desarrollado acciones para garantizar la transparencia, como el código de ética corporativa o la presentación detallada de la información económica y financiera en la memoria anual (Tusgsal, 2019).

Todas las actividades de Tusgsal y las distintas empresas se han agrupado entorno de una matriz, Direxis. Esta matriz ordena por áreas temáticas empresariales y áreas geográficas del grupo, movilidad, transporte sanitario y otras actividades.

3.1. Desarrollo empresarial (1986-2021)

El apartado del desarrollo empresarial se centra en la actividad que realiza Tusgsal, sin considerar las otras empresas del grupo Direxis como grupo.

Figura 6. Ingresos por kilómetro (Base 1986 = 100)



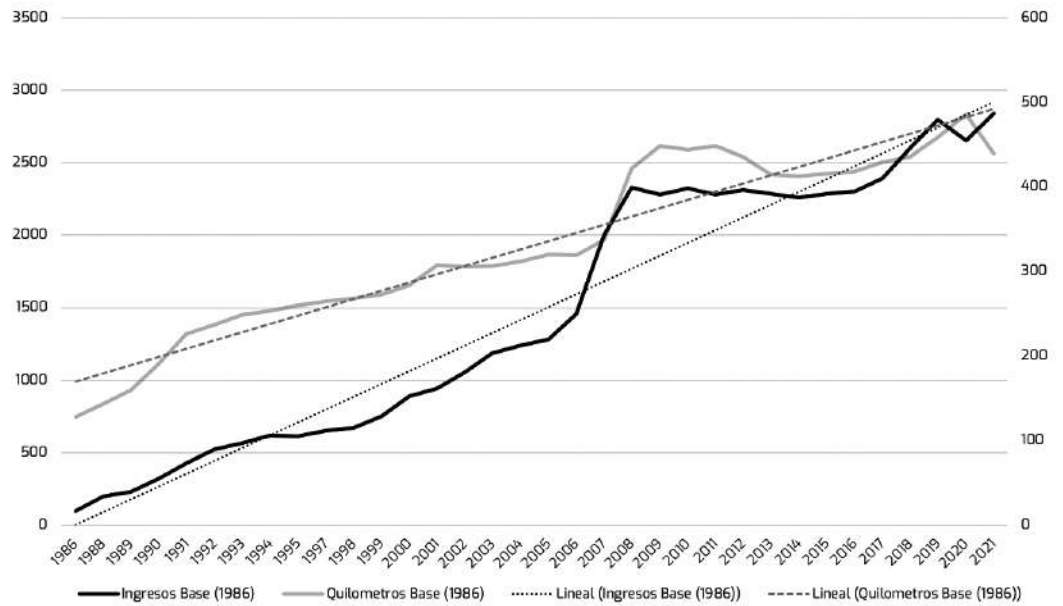
Fuente: Memorias de Tusgsal.

Entre 1986 y 2021, la Tusgsal ha multiplicado casi por cinco su actividad operativa, pasando de 3.029.307 kilómetros en el primer año considerado a 14.960.786 kilómetros en 2021. Este desarrollo operativo es la base del crecimiento de la empresa. Uno de los elementos definitorios en la historia de Tusgsal es su crecimiento orgánico, sustentado en una actividad productiva real. Los ingresos de la empresa están perfectamente correlacionados con el incremento del número de kilómetros derivados de la prestación de servicios. Sin embargo, la vulnerabilidad de Tusgsal radica en su enorme dependencia de los concursos públicos y las condiciones asociadas a los mismos. El crecimiento sostenido se debe, en gran parte, a la obtención

de nuevas adjudicaciones, lo que supone un salto cualitativo significativo, como ocurrió al conseguir el contrato del Nit Bus en 1991. Las sucesivas ampliaciones (o reducciones) de los kilómetros implicados en la gestión han sido un factor clave en el desarrollo operativo.

En la Figura 6 se observa la tendencia que sigue la evolución operativa de la empresa, utilizando 1986 como Base 100 para actualizar los valores al año de referencia y clarificar la evolución. Se aprecia que, pasando de un valor 100 en 1986, en 2021 este índice alcanza 577, lo que indica que Tusgsal casi sextuplicó su ingreso unitario. Esta cifra ilustra hasta qué punto la empresa ha conseguido establecer una pauta de crecimiento constante y sostenido. Es importante destacar que, a medida que la empresa ha crecido en producción, los ingresos han aumentado en mayor proporción, lo que evidencia que el incremento de kilómetros ha crecido a un ritmo inferior que los ingresos operativos de Tusgsal. Más adelante se analizarán las consecuencias asociadas a este hecho, pero resulta destacable constatar que, conforme la empresa crecía en términos de producción, los ingresos lo hicieron en mayor medida.

Figura 7. Evolución de los kilómetros y los ingresos (Base = 100, 1986)



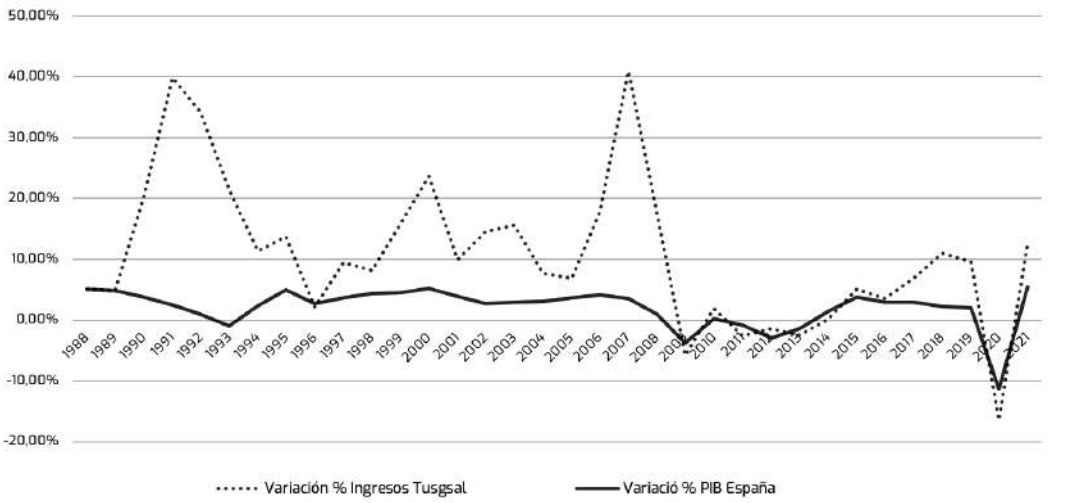
Fuente: Memorias de Tusgsal.

Si se compara el crecimiento de la economía española entre 1988 y 2021, se observa un crecimiento acumulado del PIB, en términos nominales, de aproximadamente el 70%. A nivel microeconómico, Tusgsal ha crecido un 392% en ingresos durante esos

mismos años, lo que significa que la empresa creció 5,6 veces más que el PIB español. Esta cifra es relevante, ya que la mayoría de los ingresos provienen de presupuestos públicos, que dependen, evidentemente, del ritmo de crecimiento de la economía.

Analizando las cifras en perspectiva a largo plazo, se aprecia la sensibilidad de los ingresos respecto al ciclo económico. En años de expansión, el crecimiento de los ingresos es exponencial; sin embargo, en periodos de contracción del PIB, la variación porcentual, aunque positiva, es mucho más discreta. Así, las políticas de austeridad iniciadas en 2012 han comprimido los incrementos de ingresos de Tusgsal en consonancia con el ritmo de crecimiento económico, haciendo que la evolución de la empresa se ajuste al ciclo económico.

Figura 8. Variación % del PIB de España y de los ingresos de Tusgsal



Fuente: Memorias de Tusgsal y INE.

Para el conjunto del período, Tusgsal ha conseguido mejorar notablemente su eficiencia, incrementando sustancialmente sus ingresos por kilómetro. Tomando 1986 como Base 100, esta capacidad se ha multiplicado casi por seis; es decir, los ingresos generados por la actividad han crecido de forma desproporcionada respecto a la propia actividad.

3.1.1. Elementos que identifican a Tusgsal como empresa de economía social

a) La vocación de servicio

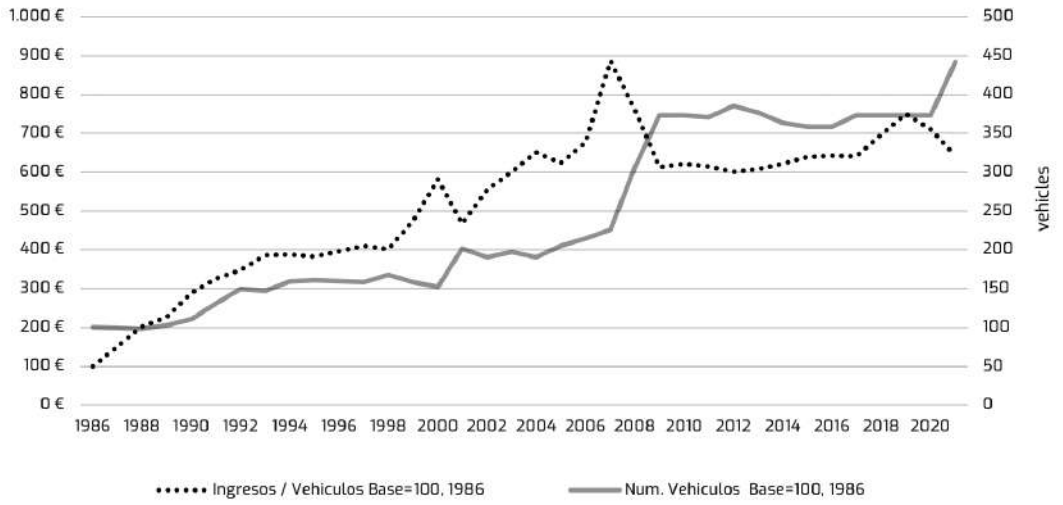
Continuando con el análisis cuantitativo a largo plazo, es fundamental examinar ciertos datos operativos que no solo permiten analizar el comportamiento y evo-

lución de la empresa, sino que también evidencian que la gestión de Tusgsal se ha orientado a una vocación de servicio hacia la ciudadanía, situando las necesidades de sus integrantes en el eje de la estrategia, dos elementos que la identifican claramente con los principios de la economía social mencionados en el primer apartado.

Los datos de la prestación de servicio aportan sólidos argumentos en este sentido. El número de vehículos adquiridos por la empresa ha ido en consonancia con la capacidad de generar ingresos, y el ingreso generado por vehículo ha mostrado un crecimiento continuo a lo largo del período. La eficiencia y la optimización de recursos se encuentran en la base de esta evolución. La voluntad de evitar cualquier tipo de derroche subyace en una eficiencia en costos que, además, refuerza la competitividad de la empresa frente a competidores de mayor tamaño y con mayores posibilidades de lograr economías de escala.

Este equilibrio entre el volumen de producción y los recursos refuerza una visión constante del crecimiento orgánico. El incremento del número de vehículos, máximo exponente de la actividad, guarda una estrecha relación con los kilómetros acumulados en las diversas concesiones. No se observa un salto inexplicable en la evolución de la flota, ni tampoco en la intención de repercutir en la calidad del servicio aspectos derivados del ritmo de adquisición de este inmovilizado, que repercutiera directamente en la cuenta de resultados.

Figura 9. Evolución de los kilómetros y los ingresos (Base = 100, 1986)



Fuente: Memorias de Tusgsal.

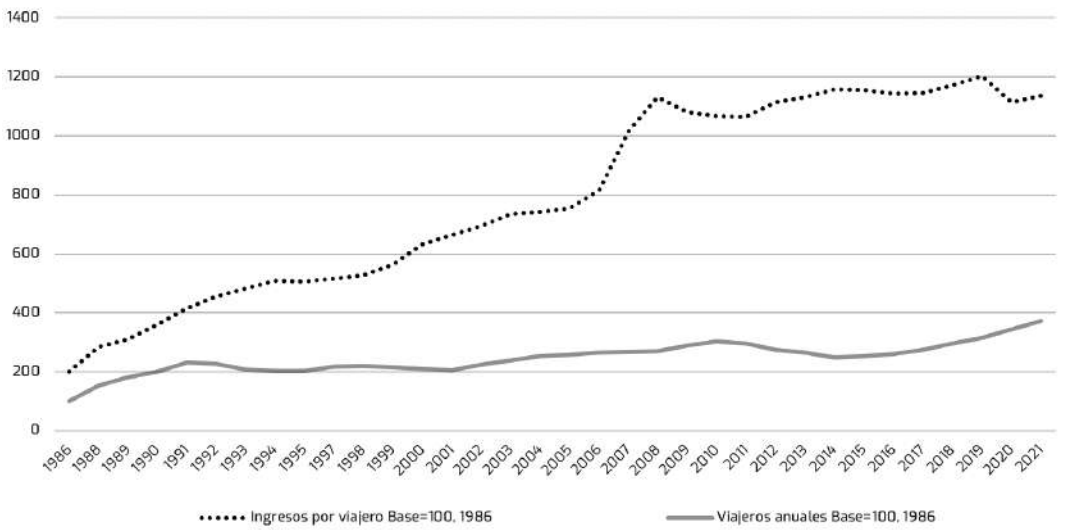
La magnitud del servicio no solo se mide en función de la flota y los kilómetros recorridos, sino también en el número de pasajeros transportados, indicador clave del crecimiento sostenido de Tusgsal. De 11.425.344 pasajeros en 1986 se pasó a

32.054.105 en 2021; cabe señalar el efecto del Covid-19, ya que antes de la pandemia el número de usuarios alcanzaba los 42.300.000.

Este incremento exponencial implica que, usando 1986 como Base 100, el índice de pasajeros fue de 100 en ese año, 281 en 2021 y 370 en 2019. Sin embargo, el dato que evidencia la verdadera transformación es la ratio de ingresos por pasajero, que pasó de 0,23 euros/pasajero en 1986 a 2,37 en 2021. Al aplicar nuevamente la técnica de Base 100 (1986 = 100), si en 1986 se ingresaban 100 unidades monetarias por viaje, en 2021 esa cifra alcanzó 1011, un crecimiento espectacular que coincide con el resto de los indicadores analizados.

Esta vocación de servicio, combinada con un crecimiento orgánico acelerado, ha generado una solidez empresarial reflejada en los ingresos unitarios. La productividad de Tusgsal es excepcional, con cifras inusuales en comparación con la mayoría de las empresas, incluso aquellas del sector. No es habitual encontrar empresas en las que los ingresos unitarios crezcan de forma desproporcionada respecto a la actividad; normalmente, el ingreso marginal (ingreso por unidad adicional) tiende a disminuir, mientras que los costos crecen de manera marginalmente más que proporcional. En este caso, Tusgsal parece no haber alcanzado aún su límite, tanto en términos marginales como reales, evidenciando una organización que se desmarca de los límites esperados en una empresa de su tamaño.

Figura 10. Evolución de los pasajeros y los ingresos (Base = 100, 1986)



Fuente: Memorias de Tusgsal.

Más adelante, al comparar las cifras operativas y de ingresos con las relacionadas con la contratación de personal y los gastos salariales, se podrá constatar el signifi-

cado de Tusgsal como empresa de economía social. El crecimiento orgánico identificado se traduce casi de forma directa en el propósito fundamental de la creación de la empresa: garantizar y proporcionar empleo. Así, este crecimiento operativo tiene, en esencia, un fin social, generando un impacto positivo tanto para los miembros de la organización como para la sociedad en general.

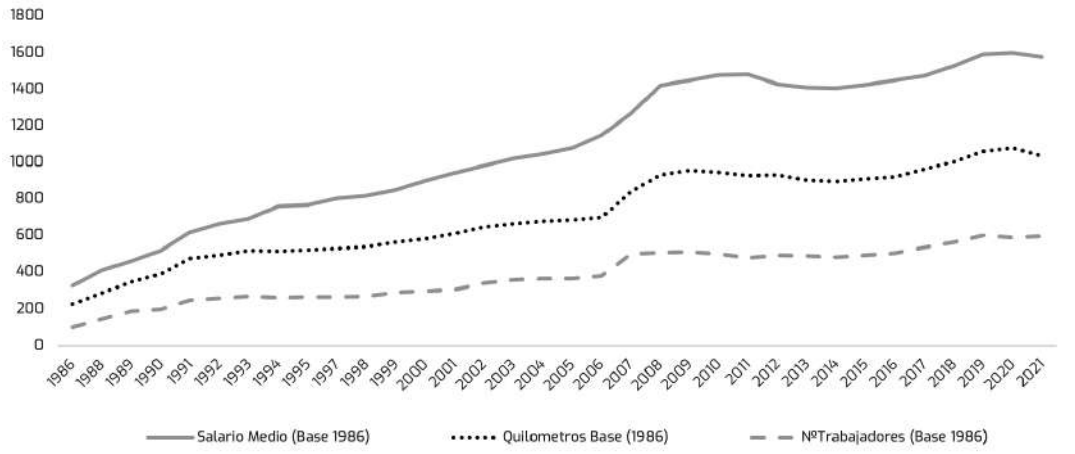
b) El papel del trabajo

Las sociedades laborales se conciben como una fórmula empresarial cuyo objetivo principal es garantizar y proporcionar empleo. Evidentemente, este objetivo se alcanza mediante la viabilidad, consolidación y, eventualmente, el crecimiento de la empresa. En ocasiones se ha debatido la aparente oposición entre el desarrollo laboral y el económico. Cuando una sociedad laboral entra en este tipo de cuestionamientos, es probable que ya se encuentre en una fase avanzada de lo que se denomina la Teoría de la Degeneración. La estabilidad económica y la orientación financiera en este tipo de empresas resultan de una política laboral orientada hacia la equidad, la mejora y la creación de empleo. Es fundamental entender "el dinero" como un instrumento y no como un fin en sí mismo; en cuanto una organización como Tusgsal pierde esta perspectiva, puede caer en una confusión conceptual sobre su verdadera naturaleza. El crecimiento orgánico implica evitar una concepción exacerbada de los recursos. Las empresas de base capitalista tienen dificultades para asumir un crecimiento orgánico y pausado, pues la presión por maximizar la rentabilidad del capital invertido sitúa el trabajo y el impacto social en un plano secundario. No es el caso de Tusgsal. La parte operativa se identifica plenamente con la economía social y, según informes anteriores, el enfoque está más centrado en cuestiones relacionadas con la gobernanza y el sentimiento de responsabilidad organizativa que en el mero impacto operativo.

Tal como se mostrará a continuación, las cifras reflejan una clara priorización del trabajo en el sistema productivo. Los datos relativos a la contratación y la evolución salarial muestran una correlación positiva en fases de crecimiento, aunque no se reflejan de igual forma en periodos de crisis o en situaciones como la pandemia de Covid-19, cuando los kilómetros o los ingresos se ven afectados. Este rasgo diferencia a Tusgsal de las empresas capitalistas tradicionales, que persiguen una rentabilidad creciente; en contraste, ante un choque que implica una caída de la actividad, la contratación y la retribución salarial en Tusgsal se ven menos afectadas.

El desarrollo orgánico y sostenible de Tusgsal a lo largo de su historia se evidencia en la correlación casi perfecta entre la actividad y el número de trabajadores. La estabilidad de la plantilla, con una tendencia creciente constante a pesar de caídas en el número de kilómetros durante los periodos más difíciles de la Gran Recesión, es una prueba contundente de Tusgsal como empresa de economía social: poner a las personas en el centro, dotar de estabilidad a los puestos de trabajo y generar empleo.

Figura 11. Evolución de la actividad, el salario medio y el número de trabajadores (Base = 100, 1986)



Fuente: Memorias de Tusgsal.

Al aplicar la base 1986 = 100, se observa que en 2021 el número de kilómetros casi se multiplicó por 5 (índice de 494), mientras que el número de trabajadores creció en torno a 6 (índice de 597). Esta evolución puede no interpretarse desde una óptica de productividad tradicional, ya que gestores de empresas convencionales verían en ello una pérdida de eficiencia. Sin embargo, depende siempre del objetivo de la organización. La maximización de beneficios es inherente a las empresas capitalistas, mientras que en una sociedad laboral, como se ha expuesto, el trabajo y su consolidación se sitúan en el centro de la actividad. Las cifras reflejan fielmente este paradigma, evidenciando que la atención a la creación de empleo ha sido una fuente competitiva para la empresa y la base de su crecimiento operativo.

Asimismo, otro elemento revelador de la concepción de Tusgsal es su política retributiva. Si deflactamos el salario medio tomando 1986 como Base 100, se observa que en 2021 este índice se ubicó en 538. Es decir, a lo largo del período, la contratación (índice de 597) y la masa salarial (índice de 538) han crecido en mayor proporción que la actividad productiva (índice de 494). Esto significa que Tusgsal no solo ha generado y consolidado empleo, sino que ha incrementado la retribución de forma desproporcionada en relación con la actividad, reafirmando su carácter de empresa de economía social.

c) La parte económica

Uno de los elementos clave en la transformación de las estructuras socioeconómicas es la viabilidad económica. Como se ha visto, Tusgsal ha orientado su actividad en

torno a la vocación de servicio y a la atención a sus miembros. La transformación operativa de la empresa se ha manifestado de manera notable, al igual que el efecto del crecimiento en la redistribución de los ingresos mediante un significativo aumento del salario medio y el número de trabajadores, lo que genera empleo de calidad.

Es necesario contrastar la capacidad de impacto de la empresa con su viabilidad económica. A continuación, se presentan algunos indicadores paradigmáticos en este sentido.

Comenzamos por la Rentabilidad Financiera, uno de los indicadores principales para valorar el rendimiento de una empresa, ya que mide su capacidad para generar valor a partir de sus recursos propios, sin contar con financiación de terceros. En una empresa capitalista tradicional, el ROE (Return on Equity) es el principal indicador que refleja el correcto funcionamiento financiero, siendo mayor cuanto más rápidamente se recompensan los capitales invertidos.

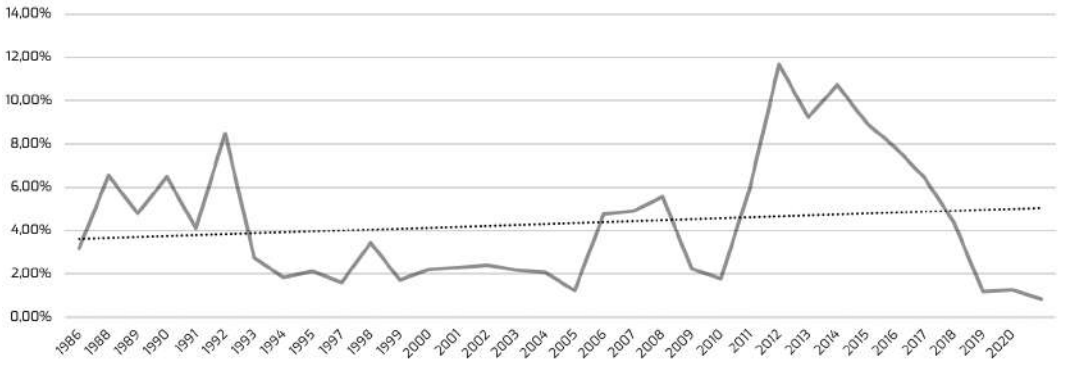
En una empresa de economía social, sin embargo, este indicador debe matizarse, pues, a diferencia de una empresa convencional, la sociedad laboral busca estabilizar, crear y mejorar las condiciones laborales de sus miembros, haciendo del dinero un instrumento para alcanzar su objetivo principal. Medir el ROE de una empresa de economía social en los mismos términos que una capitalista sería erróneo, ya que sus objetivos son diametralmente diferentes.

Financieramente, una sociedad laboral –o una cooperativa– debe orientarse a dotar de sostenibilidad y solidez a la empresa, más que a obtener grandes rentabilidades, especialmente dada la dificultad de conciliar objetivos de beneficio económico con impacto sociolaboral.

Tusgsal ha mostrado resultados positivos de forma ininterrumpida durante el período analizado, sin registrar pérdidas, lo cual es relevante, especialmente al constatar que, en años en que la actividad disminuyó, la plantilla se mantuvo o incluso creció y la masa salarial tendió al alza. Es difícil encontrar una combinación similar en empresas capitalistas, que a menudo recurren a reestructuraciones de personal para mejorar su rentabilidad. La estructura de propiedad y los objetivos asociados son fundamentales: al ser Tusgsal propiedad de los trabajadores, su prioridad es la viabilidad y la estabilidad laboral.

La rentabilidad financiera de Tusgsal ha mostrado una variabilidad notable a lo largo del período, influenciada por la situación de cada ejercicio. En algunos años, este ratio alcanzó cerca del 12% (por ejemplo, en 2012), mientras que en otros, como en 2021, se situó en torno al 0,83%. Aunque se podrían analizar las causas específicas de cada valor anual, el objetivo de este estudio es ofrecer una fotografía a largo plazo, en la que la línea de tendencia oscila de forma creciente entre el 4% y el 6%.

Figura 12. Evolución de la rentabilidad financiera



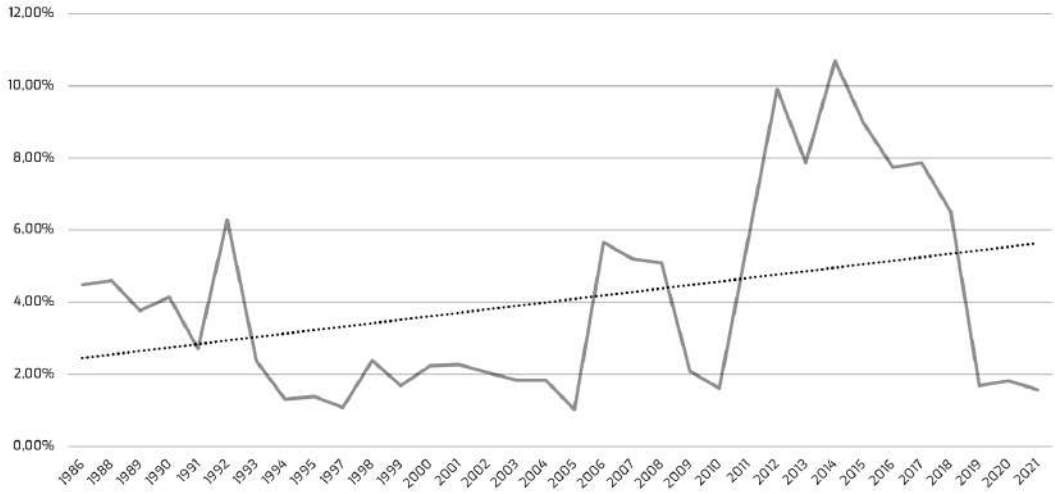
Fuente: Memorias de Tusgsal.

Tusgsal representa, por tanto, una excelente inversión también desde el punto de vista financiero. A largo plazo, el retorno es extraordinariamente positivo, demostrando que la empresa no solo alcanza resultados operativos y sociolaborales destacables, sino que también se comporta de manera significativa en términos financieros. Aquí se establece un nuevo paradigma: rentabilidad financiera con impacto sociolaboral. Es en este punto donde reside la verdadera competitividad de la empresa: generar un comportamiento que beneficie a la comunidad (interna y externa) se traduce en rendimiento económico. Esta es la condición de una empresa de economía social que alcanza la excelencia en rentabilidad financiera.

El hecho de situar a las personas y la calidad del servicio en el centro también se puede medir mediante la ratio Beneficio sobre Ingreso, el cual indica qué parte de la actividad de la empresa se destina a generar beneficio. En las empresas capitalistas, esta ratio tiende a ser elevado, pues a mayor margen, mayor beneficio. En las empresas de economía social, una ratio bajo no es necesariamente negativo, ya que la propiedad está en manos de los trabajadores y el salario puede incluir una parte del excedente, lo que implica que, en ausencia de una concentración de accionistas que busquen apropiarse del máximo beneficio, los costes laborales pueden absorber parte de la rentabilidad del capital. Este indicador, estrechamente relacionado con el ROE, ha mostrado un comportamiento en "dientes de sierra", pero siempre en términos positivos, ya que en ningún ejercicio la empresa ha registrado pérdidas.

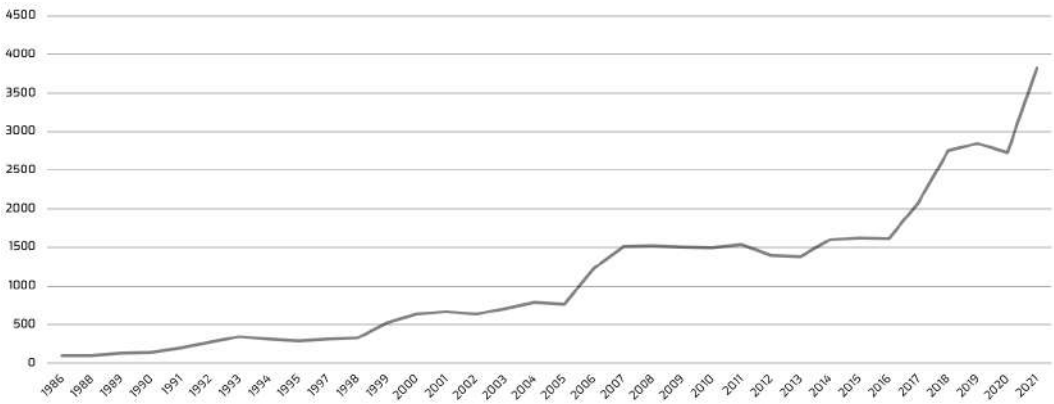
Si se traza una línea de tendencia para el conjunto del período, se observa una tendencia creciente, con una pendiente marcada, que lleva a la empresa de poco más del 2% a casi el 6%. Esta evolución demuestra que no es incompatible una visión inspirada en los principios de la economía social con un excelente comportamiento económico.

Figura 13. Evolución de la ratio Beneficio / Ingreso



Fuente: Memorias de Tusgsal.

Figura 14. Evolución de los Activos (Base = 100, 1986)



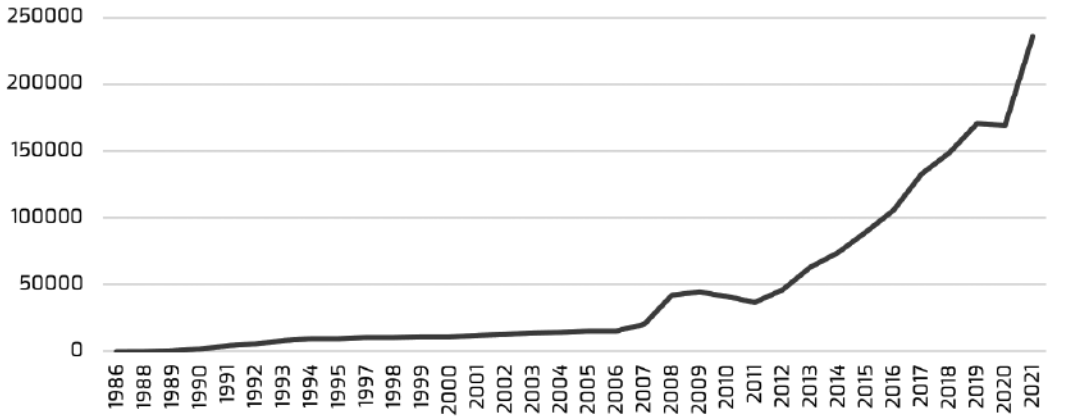
Fuente: Memorias de Tusgsal.

Otro aspecto relevante en la evolución de Tusgsal es el incremento exponencial del valor de sus activos. En 1986, los activos ascendían a 3.769.376 euros, mientras que en 2021 alcanzaban los 144.393.457 euros. Gran parte de la solidez y el crecimiento orgánico de la empresa se refleja en esta evolución, producto de una política orientada a reforzar Tusgsal y reinvertir los beneficios en la actividad productiva.

Para facilitar la comparabilidad, se ha llevado el valor de los activos a una Base 100 en 1986. Así, si en 1986 el valor era 100, en 2021 se situó en 3831, lo que implica que la empresa multiplicó el valor de sus activos por casi 39. Este dato es sumamente significativo, demostrando la prudencia y la búsqueda de autonomía fi-

nanciera propias de las empresas de economía social, que generalmente mantienen un bajo endeudamiento para garantizar, ante todo, el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Figura 15. Evolución de las Reservas (Base = 100, 1986)



Fuente: Memorias de Tusgsal.

La evolución del nivel de reservas es, asimismo, un indicador de la capacidad de la empresa para reforzar sus recursos propios, política coherente con sus objetivos fundacionales y estratégicos. Aunque algunos críticos puedan argumentar que Tusgsal incurre en un costo de oportunidad al situar una parte sustancial de los beneficios en reservas, estudios recientes muestran que esta tendencia es común en este tipo de empresas, lo que explica en gran parte su crecimiento endógeno y orgánico. El incremento de las reservas, expresado en Base 100 (1986 = 100) y alcanzando 3831 en 2021, evidencia un crecimiento de 38 veces, subrayando la política de prudencia y autonomía que guía la organización.

4. Conclusiones

En los últimos cuarenta años, las sociedades laborales en Catalunya han seguido una pauta similar a la observada para el conjunto del Estado. Una tendencia creciente hasta la década del 2010 y luego un descenso continuado, hasta nuestros días. Como muchas de las empresas de la economía social, las sociedades laborales surgen al albor de una necesidad o efecto refugio ante el temor de perder el empleo por parte de los trabajadores. Por eso, en épocas de crisis económicas la propensión a crearlas ha sido mayor. Sin embargo, después de la Gran Recesión este modelo de empresa no ha tomado la relevancia que merece por su capacidad predistributiva de la rique-

za, de generación de impacto ambiental y social positivo; y de fortalecimiento del sistema democrático desde la propia empresa. Las razones a este desuso se pueden encontrar en varios elementos o variables, desde la fuerza de un relato de cariz neoliberal de corte individualista amparado por una concepción capitalista de la empresa, hasta la poca relevancia en el mundo universitario y en las políticas públicas.

El contexto actual, marcado por turbulencias geopolíticas, cambios en la estructura económica mundial (hacia una mayor regionalización), la necesidad de reindustrializar nuestra economía y hacer frente a las tensiones derivadas del cambio climático y el incremento de las desigualdades, vuelven a poner las sociedades laborales en un momento idóneo para reivindicar su trayectoria.

En Catalunya, vemos como las sociedades laborales propensión y presencia en el sector industrial que otras fórmulas de la economía social. Esta *expertisse* debe también ser utilizada y reforzada para contribuir a este cambio estructural que precisamos.

Las sociedades laborales, como empresas de economía social autogestionadas, deben poner en valor su trayectoria. En este capitulo hemos hecho un análisis de Tusgsal, la sociedad laboral con mayor facturación del Estado. El objetivo ha sido el de ofrecer una visión a largo plazo de las principales magnitudes de la empresa, abarcando su evolución operativa, financiera y en recursos humanos. La consulta de las diversas memorias ha permitido depurar documentalmente los datos expuestos; otros datos sistematizados están disponibles en hojas de cálculo para el análisis interno de la empresa. Tusgsal es una empresa con 40 años de historia que ha atravesado múltiples vicisitudes, tanto por el ciclo económico como por cambios políticos o de gobernanza interna. No obstante, las cifras objetivas muestran una "filosofía Tusgsal" que trasciende dichos cambios o crisis internas y externas. La vocación de servicio se plasma tanto en la estructura técnica como en los datos relativos al trabajo, mientras que los indicadores financieros complementan una concepción profundamente interiorizada de crecimiento orgánico, sostenible y centrado en el trabajador. Estas cifras, aunque cuantitativas, deberían complementarse con aspectos cualitativos que reflejen aquellos elementos no capturados numéricamente, pero que inciden notablemente en el clima empresarial y en su proyección en el mercado. En definitiva, la dinámica propia de la empresa sobrepasa los estándares convencionales y subraya un saber hacer que se ha consolidado con el tiempo. Esta dinámica encaja perfectamente con los elementos fundacionales y la razón de ser de Tusgsal, ya que todas las cifras aquí presentadas convergen en una única conclusión: la consolidación de una empresa de economía social que crece a pesar de operar en un entorno cada vez más competitivo y volátil.

Bibliografía

Abal Medina, P. (2006). Dispositivos de poder en empresas. Un estudio de la relación capital-trabajo en grandes empresas en grandes cadenas de supermercados. Pp. del documento: 124. *Serie Informes de Investigación*. CEIL-PIETTE CONICET. Buenos Aires.

Abascal, G. (2020). Sindicalismo y economía social: una compleja relación. *Alternativas Económicas*, núm. 83, septiembre de 2020.

Abascal, G. (2021). Sindicalismo y Economía social: una reflexión sobre una relación compleja y algunas experiencias prácticas. Pasos a la izquierda, núm. 23, octubre de 2021.

Arias, C.C. (2008). Representación sindical y fábricas recuperadas: un mapa de la cuestión. *KAIROS. Revista de Temas Sociales*. Universidad Nacional de San Luis, año 12, núm. 22, noviembre de 2008. ISSN 1514-9331.

Ballesteros, E. R., Reyes, J. E., Ramírez, J. H. y Chamorro, P. P. (1998). Sociedades anónimas laborales en el desarrollo regional. En: *Andalucía en el umbral del Siglo XXI* (pp. 368-377). Servicio de Publicaciones.

Bastidas-Delgado, O. y Richer, M. (2001). Economía social y economía solidaria: intento de definición. *CAYAPA Revista Venezolana de Economía Social*, 1(1), 1-27.

Bruyn, S. T. y Meehan, J. (1987). Beyond the Market and the State. Beyond the market and the state. *New directions in community economic development*, 3-27.

Busso, M. (2007). *Trabajadores informales en Argentina: ¿de la construcción de identidades colectivas a la constitución de organizaciones?* Tesis doctoral en co-tutela, Universidad de Buenos Aires-Université de Provence.

Carpi, J. T. (1997). La economía social en un mundo en transformación. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 25, 83-115.

Coraggio, J. L. (2004). Una alternativa socioeconómica necesaria: la economía social. En Claudia Danani (comp.), *Política Social y Economía Social*. Debates fundamentales, Buenos Aires, UNGS-OSDE-Altamira.

Crivelli, K. (2007). *Devenir «bénéficiaire» du Programme «Jefes y Jefas de Hogar Desocupados» en Argentine. Des expériences multiples*. Mémoire de Maestría. Master 2 en Sciences Sociales, mention Sociologie EHESS, París.

Cruz-Reyes, J. y García-Callava, I. (2016). Sindicatos y creación de cooperativas. Énfasis en finales del siglo XX y principios del XXI. *Revista Idelcoop*, núm. 218, marzo de 2016.

Cuadrado, M. y Ciruela, A. M. (2017). *Las sociedades cooperativas y sociedades laborales como motor de desarrollo económico y social: análisis de su impacto socioeconómico en la región de Andalucía*. Ene, 9, 49.

Dávolos, P. y Perelman, L. (2004). Acción colectiva y representaciones sociales: los trabajadores de empresas recuperadas. *Labor again*, ISSG. Ámsterdam, Holanda.

De las Vacas, G. L. P. (1991). "La sociedad anónima laboral como forma de empresario: aspectos financieros". *Tesis doctoral*, Universidad Complutense de Madrid.

De Pablo Valenciano, J. y Toril, J. U. (2009). Emprendimiento de la economía social y desarrollo local: la promoción de incubadoras de empresas de economía social en Andalucía. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (64), 5-33.

Deledicque, L. M., Féliz, M. y Moser, J. (2005). *Recuperación de empresas por sus trabajadores y autogestión obrera*. CIRIEC.

Diana Menéndez, N. (2007). *La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado y la Unión Personal Civil de la Nación*. Tesis de Maestría. Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Universidad de Buenos Aires.

Dinamia Consultoría Social (2010). Guía sobre la Economía Social y Solidaria. *Confederación Sindical de CCOO*.

Fernández, N.L. (2019). *Empresas Recuperadas por los Trabajadores: El desafío de la representación sindical*. Trabajo final de maestría: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Estudios de Posgrado.

García Blanco, J.M. y Gutiérrez Palacios, R. (1990). Defendiendo el empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Madrid.

García, C. (1997). El papel de la Economía Social en la construcción europea. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 25, abril, pp. 11–27.

Gastaminza, M. A. G. y Hernández, I. P. (2001). Cooperativas, desempleo y efecto refugio. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, (74), 69-84.

Generalitat de Catalunya (2024). Societats laborals en actiu. *Generalitat de Catalunya*. Disponible en: https://analisi.transparenciacataluña.cat/Treball/Societats-laborals-en-actiu/xfiz-zxak

Grávalos, M. A. & Pomares, I. (2001). La adaptación de las sociedades laborales a la evolución del ciclo económico: un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (38), 33-55.

Guillén Burguillos, M. (2022). "El rol de los sindicatos en la reconversión de empresas mercantiles en quiebra en empresas de economía social: una revisión teórica". *Trabajo final de master*. Universitat Oberta de Cataluña.

Haugh, H. y Kitson, M. (2007). The Third Way and the third sector: New Labour's economic policy and the social economy. *Cambridge Journal of Economics*, 31(6), 973-994.

Hirtz, N.V. y Giacone, M.S.. (2011). Estrategias de los trabajadores de empresas recuperadas en Argentina. *UPS-Ecuador*, núm. 14, enero-junio 2011, pp. 17-43.

Lázaro, R. L. (1998). Las sociedades laborales. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, (65), 63-68.

Lévesque, B. y Mendell, M. (1999). L'économie sociale au Québec: éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche. *Lien social et Politiques*, (41), 105-118.

López, A. C. (2001). "Una teoría jurídica de la economía social. La sociedad laboral: una forma jurídica de empresa de economía social". *Tesis doctoral*, Universitat d'Alacant.

Martí, J.P. (2006). Recuperación de empresas en Argentina y Uruguay. Retos y desafíos en la relación entre empresas recuperadas y movimiento sindical. *Ponencia*.

Martín, S. (2010). La necesidad de reactivación del crecimiento de las sociedades laborales y la reforma de su legislación: análisis económico-financiero de sus principales implicaciones. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, 102, 109-144.

Martínez, J. (2002). Fábricas ocupadas y gestión obrera directa. Apuntes para una reflexión histórica y teórica. *Revista Lucha de Clases*, (1).

Melgarejo, Z., Arcelus, F. y Simon-Elorz, K. (2007). Una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las sociedades laborales en Navarra. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 59, 181-202.

Melian, A. y Campos, V. (2010). Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis. *REVESCO, Revista de Estudios Cooperativos*, nº 100, pp. 43-67.

Michelsen, J. (1992). El mercado, el Estado del bienestar y el sector de la economía social: el caso de Dinamarca. Economía Social. Entre economía capitalista y economía pública, *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*.

Miguélez, F. (2006). Economía Social y Empleo. El caso de España. *Papers*, nº 81, pp. 11-36.

Millana Sansaturio, M. (2001). Las sociedades laborales, como realidad empresarial de la economía social en España. *Estudios de Juventud*, INJUVE, núm 51.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2012). Avance-Resumen Situación Empresas de Economía Social y sus Trabajadores en Alta en la Seguridad Social a 31 de Diciembre de 2012. *Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas*.

Monzón, J. L. y Chaves, R. (2012). *The Social Economy in the European Union*. Brussels: European Economic and Social Committee.

Monzón, J.L., Calvo, R., Chaves, R., Fajardo, I. G. y Valdés, F. (2009). Informe para la elaboración de una Ley de Fomento de la Economía Social. *Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Madrid.

Monzón, J.L., Murgui, S., Galán, J. y Antuñano, I. (2010). *Las grandes cifras de la Economía Social en España. Ámbito, entidades y cifras clave. Año 2008*. CIRIEC-España.

Morales Gutiérrez, A.C. (2003). La democracia industrial en España: orígenes y desarrollo de las empresas de trabajo asociado en el Siglo XX. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 44, pp. 137-173.

Moulaert, F. y Ailenei, O. (2005). Social economy, third sector and solidarity relations: A conceptual synthesis from history to present. *Urban Studies*, 42(11), 2037-2053.

Novick, M. (2003). Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales. *CLACSO*. Buenos Aires.

Ollé, C.S., Varela, D.C.B., Ots, H.S., Luna, J.R. y Navarro, J.L.M. (2005). Tusgsal: un caso de intervención progresiva en factores psicosociales en una empresa de economía social. *Gestión práctica de riesgos laborales*, (22), 14-23.

Palacio, J.R.S. y Climent, V.C. (2007). La dirección estratégica en la economía social: utilización de herramientas de análisis estratégico en las cooperativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (59), 237-258.

Palomino, H. (2005). Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina. En: De la Garza Toledo, E. (comp.) (2005). Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. *CLACSO*. Buenos Aires.

Pérez Pérez, M. (1993). El sindicato: ¿empresario mercantil? *Temas Laborales*, núm. 29, pp. 3-20.

Rebón, J. y Salgado, R. (2009). Empresas recuperadas y procesos emancipatorios. En: Lenguita, P. et al. (coord). Resistencias Laborales: Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina. Ed. Buenos Aires, Elaleph.com, pp. 279-312.

Ruggeri, A. (2017). Las empresas recuperadas por los trabajadores en Argentina: límites y potencialidades de una experiencia de autogestión. *Movimentos sociais e crises contemporaneas*, vol. 2, 211-233.

Ruggeri, A. (coord.). (2010). *Las empresas recuperadas en la Argentina*. Programa Facultad Abierta. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

Sabi. (s.f.). Recuperado de https://login.bvdinfo.com/R0/SabiNeo

Sala Ríos, M., Farré Perdiguer, M. y Torres Solé, T. (2014). *Un análisis del comportamiento cíclico de las cooperativas y sociedades laborales españolas y de su relación con la actividad económica*.

Salas Ollé, C. y Navas Puche, E. (2019). Caso práctico: integración de la responsabilidad social en la estrategia empresarial. En: *Proceedings of the International Conference on Occupational Risk Prevention ORP 2019* (pp. 295-301).

Sassen, S. (2007). Una sociología de la globalización. Katz Editores. Buenos Aires.

Serrano Robles, E. (2019). Introducció a l'economia social. En: Serrano Robles, E. (coord.). (2019). Introducció a l'economia i l'empresa social. Icaria.

Serrano Robles, E. y Hernández Adell, I. (2023). Reivindicando las sociedades laborales en España. *Temas para el debate*, núm. 342, ISSN 1134-6574, págs. 37-40.

Transports Urbans i Serveis Generals, Societat Anònima Laboral (Tusgsal) (2022). Recuperado el 1 de diciembre de 2022, de https://www.tusgsal.cat/cat/empresa/empresa.html

Transports Urbans i Serveis Generals, Societat Anònima Laboral (Tusgsal). *Memoria Anual 1986-2022*.

Tusgsal. (2015). 30 años Tusgsal. Tusgsal.

Vidal, I. (2003). La capitalización de los proyectos empresariales en la economía social: presente y futuro. En: *La economía social y el tercer sector: España y el entorno europeo* (pp. 931-958). Escuela Libre.

Vilaplana Masnou, A. (2006). La conquesta de l'empresa. ECOS.

Vilaplana Masnou, A. (2021). "Les societats laborals: de resistència obrera a agent social". *Treball Final de Grau en Història*, Facultat de Geografia i Història, Universitat de Barcelona

PARTE II.
Crónicas y experiencias

Crónica fotográfica



Reunión Constitutiva de CONFESAL



Asamblea CONFESAl 1987



Apolinar Rodrñiguez (UGT) dirigiéndose a la II asamblea general de Confesal



Javier Varea de la Sota y Daniel Blanquer



II Asamblea CONFESAL

Encuentro con representantes de SL - 80's





Daniel Blanquer y Sebastián Reyna, entre otros, en la inauguración del primer local de Confesal en la calle Fuencarral de Madrid



Josetxu Hernández y Enric Moltó (FESALC)



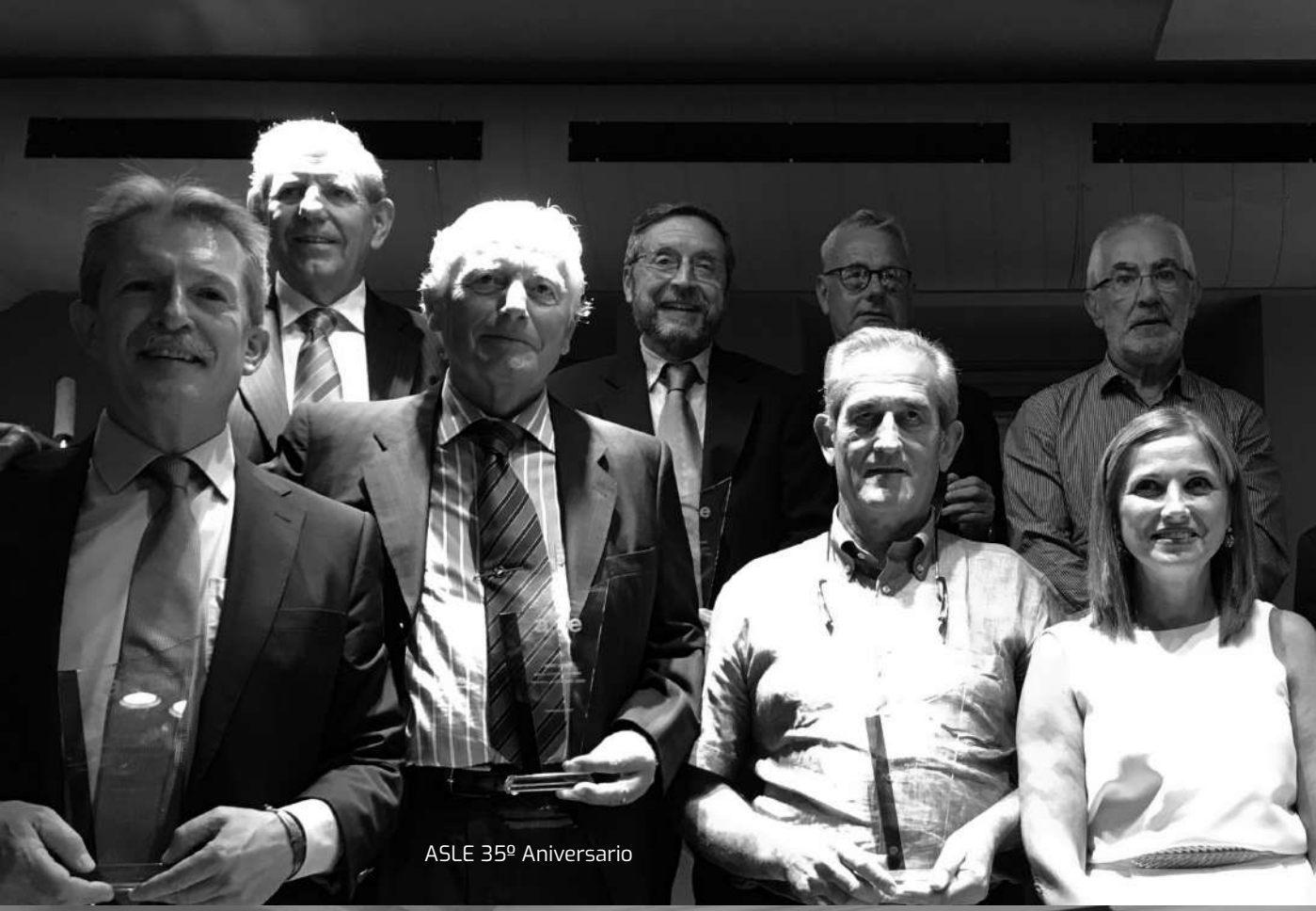
Juan Toledo, Ruperto Iglesias, Daniel Blanquer



Sede actual de Tornilleria Deba SAL



La tarjeta de Bocaccio, mítico local en Madrid que Oriol Regás alquiló a sus trabajadores en 1982 y constituyeron una SAL



ASLE 35º Aniversario



Ruperto Iglesias, Benito Giroti, Josetxo Hernández, Juan Pedro Sánchez y Encarna Sánchez

Los primeros pasos en el reconocimiento definitivo de las sociedades laborales

Sebastián Reyna Fernández
Director General de Cooperativas y Sociedades Laborales del Ministerio de Trabajo, 1982-1989
Ejecutiva Confederal de UGT, 1990-1998

Me parece muy oportuno que, con la oportunidad de abordar un análisis histórico de la figura empresarial de las sociedades laborales en España, tanto en su contexto normativo como organizativo, se tengan en cuenta las experiencias y las sensaciones que muchos años más tarde seguimos teniendo las personas que de una forma u otra participamos en los orígenes de lo que hoy es un modelo empresarial consolidado, integrado en el ámbito de la Economía Social y socialmente reconocido.

Si nos atenemos al periodo de 1978 a 1987 mi relación con el sector viene dada por mi vinculación con la Unión General de Trabajadores desde antes de la transición a la democracia y algunos años más tarde por la presencia como Director General de Cooperativas en el Ministerio de Trabajo, siendo su titular Joaquín Almunia, en el primer gobierno socialista de Felipe González, por lo tanto me correspondió abordar la responsabilidad del área de cooperativas por primera vez en un gobierno socialista desde el Ministerio que dirigió Francisco Largo Caballero en el año 1931, siendo responsable entonces del área cooperativa en ese Ministerio, Rafael Heras, quien más tarde sería dirigente del cooperativismo francés en el exilio.

En esta responsabilidad administrativa y dentro del ámbito de mi competencia estaba la decisión de abordar, o no, la propuesta de una ley reguladora de la figura empresarial que ya por entonces se conocía como Sociedad Laboral, y puedo asegurarles que no fue una decisión fácil, las presiones en ambos sentidos, tanto internas como externas, fueron muchas e importantes.

Pero al fin, el 30 de Abril de 1985, hace ahora cuarenta años, el Consejo de Ministros aprobó la presentación a las Cortes del Proyecto de Ley de Sociedades Anónimas Laborales a propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Justicia por razón de la materia, que afectaba a la legislación mercantil.

La defensa del texto en el Congreso la hizo un mes más tarde, el 23 de Mayo del mismo año, el Ministro de Trabajo, Almunia, con la presencia en las gradas de representantes del sector, lo que no era muy habitual entonces, aunque la tramitación correspondió a la Comisión de Justicia e Interior.

Pero hasta llegar a ese momento hay una larga historia tanto social como institucional. No me corresponde relatar esa historia en términos científicos o académicos, ilustres investigadores y profesores universitarios nos acompañan en esta publicación que lo van a hacer sin duda mucho mejor, pero sí me satisface trasladar a los estudiosos del tema, y a los actuales miembros de estas empresas y de sus asociaciones, sensaciones históricas y sobre todo algunos detalles que pueden ser de interés para todos.

Los orígenes

Como es bien sabido desde hacía años el Ministerio de Trabajo venía publicando anualmente a través de una Orden Ministerial las condiciones que deberían cumplir las empresas civiles o mercantiles que optaran por acceder a las ayudas del extinto

Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT), en su gran mayoría préstamos a bajo interés o ayudas para la asistencia técnica. Me refiero a "extinto" por cuanto desde el año 1980 habían desaparecido los Fondos Nacionales que se crearon con cargo a los primeros impuestos sobre la Renta y el Patrimonio que se establecieron en España, aunque se seguían tramitando ayudas dirigidas a la protección al trabajo y a la emigración que gestionaba la Dirección General de Previsión. Más adelante con el Gobierno de UCD se crearía la Unidad Administradora del FNPT para continuar esta labor de gestión, dependiendo directamente de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo.

Tras la muerte del Dictador, entre los años 1976 a 1979 el proceso de evolución de estas denominadas Entidades Asociativas Laborales se aceleró, aunque ya liberadas de la influencia de los dirigentes del Sindicato Vertical. Las primeras entidades de los años sesenta, SALTUV de Valencia y la de Palma de Mallorca, ambas concesionarias de transporte público urbano y participadas por Fundaciones titulares de parte de las acciones, estuvieron muy directamente relacionadas con los llamados sectores sociales del Régimen y controladas por el temido Sindicato Nacional del Transporte. Sin embargo más tarde, ya en el origen de TUSGSAL en Cataluña o de SALCAI en Canarias, hallamos mayor presencia de sindicalistas de UGT y CCOO.

En los años setenta las ayudas del FNPT se concederán en especial a empresa industriales, en la mayoría de los casos abandonadas por sus empresarios por las dificultades económicas del momento o por la obsolescencia de las mismas. Ante la falta de expectativas de empleo de los trabajadores, estos asumen el riesgo de hacerse cargo de estas empresas en una aventura que desgraciadamente en muchos casos tiene escaso éxito.

Realmente a través de estas ayudas se está afrontando una reconversión industrial desordenada, salvaje la llamábamos entonces, sin coberturas económicas ni sociales. Las condiciones de estos procesos exigían la continuidad de la titularidad de las empresas reconvertidas, aunque los propietarios del capital cambiaran, de esta forma se podían capitalizar las indemnizaciones pagadas por el Fondo de Garantía Salarial o recibían el resto de las ayudas también con estas condiciones. En determinados casos el FNPT exigía también la continuidad parcial de la propiedad anterior en el capital y en ningún caso aceptaba que sus préstamos fueron dirigidos a financiar la compra de los activos a los antiguos propietarios.

Todas estas razones imposibilitaban que estas figuras colectivas pudieran estructurarse como cooperativas de producción o industriales como eran conocidas entonces las que después se denominarían de trabajo asociado, por esta razón se fueron extendiendo estas nuevas sociedades participadas que muchos consideraron el modelo de autogestión español. También conocimos casos de creación ex-novo cuando era necesaria o conveniente la existencia de dos tipos de accionistas, de capital y trabajo, posibilidad que no contemplaba la legislación cooperativa en vigor entonces.

Este no es un fenómeno estrictamente español, en muchos otros países encontramos casos equivalentes quizá en diferentes etapas temporales. Las más conocidas fueron las empresas autogestionadas creadas en el entorno de la Francia revolucionaria del 68 o de la Alemania del 69.

Como resultado de este fenómeno se conocen en Europa muchas experiencias de empresas industriales "tomadas" por los trabajadores o sencillamente gestionadas por estos, asumiendo en algunos casos su propiedad. Por otra parte los procesos de ruptura y transición hacia la democracia en Portugal o Grecia nos ofrecerán buenos ejemplos de autogestión obrera en sectores como el turismo o los servicios.

En algunos casos se trataba de opciones ideológicas revolucionarias, en otros simplemente de una respuesta social, pacífica y necesaria, para crear o mantener puestos de trabajo.

En aquellos años, dentro de la élite intelectual revolucionaria española, se estudiaron y sirvieron de referencia algunos ejemplos de colectivización de los medios de producción bajo control obrero, algunos tan conocidos como el de la empresa Lip en Besançon (Francia), en el contexto del Mayo del 68, o el de las Cerámicas Zanon, sin olvidar las experiencias del movimiento Fa Sin Pat, Fábricas sin Patronos, de Argentina, con modelos como el de la fábrica de baldosas de Neuquén o el Hotel Bauen de Buenos Aires. También en Portugal fue muy conocido el caso del Hotel autogestionado de Praya Grande en Sintra, que dio cobertura al último Congreso en el exilio de las Juventudes Socialistas de España en 1975.

Sin duda la falta de libertades democráticas en España condiciona en buena parte la implantación de este modelo en nuestro país pero sin embargo la extensión y duración del fenómeno económico y social sería más amplia y duradera en el tiempo. Con respecto a Europa existe una diferencia evidente y es que si bien también en otros países conocemos ahora modelos de empresas participadas en ningún caso son herederas directas de las anteriores, mientras que en España desde entonces hasta ahora son el mismo modelo de sociedad laboral y la misma institución, lo que resulta ser gracias a la primera ley reguladora del año 1986 y a la continuidad legislativa desde entonces.

Relaciones políticas y sindicales

Desde la óptica sindical las opiniones son diversas en aquellos años. Ya durante el periodo de transición democrática, más allá del año 1976, algunas estructuras sindicales, recuperada la libertad de asociación, no ven con buenos ojos estas iniciativas y las consideran un riesgo excesivo asumido por los trabajadores ante la falta de responsabilidad de algunos empresarios que se habían beneficiado durante mucho tiempo de estas empresas en un contexto político autoritario y que ahora las abandonan dejando el "marrón" a sus trabajadores.

La pasada influencia del Sindicato Vertical en las primeras iniciativas y algunos escándalos que comienzan a surgir en la gestión del FNPT, como es el caso de la cooperativa Aniceto y Ojeda de Asturias, no ayudan en aflojar esta posición sindical crítica hacia estas iniciativas y para con unas decisiones que pueden ser negativas para los propios trabajadores. Sin embargo la presión de los líderes sindicales que encabezan estos procesos colectivos se hará sentir y definitivamente tanto UGT como CCOO acabarán apoyando estos proyectos en determinadas condiciones.

La Unión General de Trabajadores a comienzos de 1977 decide crear una estructura dirigida a la promoción cooperativa y una empresa de servicios vinculada ella, con el fin de estudiar tanto las iniciativas cooperativas como estas nuevas realidades autogestionadas. Se trata de UCO (Unión Cooperativa Obrera) y la empresa de servicios SETEC SA. UCO se reconvertiría a partir de 1982 en la Fundación Fundescoop (Fundación para el Desarrollo de la Economía Social y el Cooperativismo) y la empresa SETEC desaparece en ese año. UGT se basa en otras experiencias sindicales en particular de Alemania y países nórdicos, también con este proyecto quiere recuperar la tradicional vinculación del movimiento cooperativo con el socialismo, tan importante en los años anteriores a la República y durante ella.

Los que pusimos en marcha estas instituciones tuvimos la oportunidad de conocer de cerca las iniciativas empresariales que acudían a las ayudas del FNPT, la plataforma sindical permitía una información privilegiada y desde la UGT pudimos analizar la viabilidad de las nuevas empresas y aconsejar a los trabajadores las mejores decisiones a adoptar.

También surgieron otras consultorías especializadas o despachos de abogados de orientación sindical que participaron muy activamente en la extensión de estas empresas y en su consolidación en la fase preliminar.

Las más importantes iniciativas estaban concentradas en Cataluña y Euskadi y pronto surgieron los gérmenes de las que serían las primeras asociaciones de sociedades laborales, ASLE en Euskadi y FESALC en Cataluña y en ellas colaboraron todas las opciones sindicales y políticas entonces existentes en estos territorios.

En aquellos años de transición las diferencias ideológicas existentes no impedían el trabajo en común, así desde posiciones socialistas, comunistas o nacionalistas se trabajó de forma colaborativa, incluso con el Gobierno de la Unión de Centro Democrático (UCD), para hacer de estas crisis empresariales una oportunidad y salvar puestos de trabajo y empleo colectivo, al tiempo que profundizar en la economía participativa.

Desde el cooperativismo más tradicional se vio en primera instancia con algún recelo el desarrollo y el éxito de estas empresas que podían hacer sombra al nuevo cooperativismo de trabajo asociado que surgía en el país, sin embargo los nuevos dirigentes de las uniones de cooperativas de trabajo asociado, recuerdo en particular a su presidente nacional en aquellos años, Víctor Forgas, o al dirigente cooperativo de

Andalucía, Francisco Velasco, que estando también muy vinculados al movimiento sindical y con fuertes raíces ideológicas, entendieron que era preferible el encuentro entre ambas realidades empresariales y el trabajo en común, lo que no fue óbice para algún desencuentro territorial en particular por la representación institucional ante las nuevas autoridades autonómicas.

En aquellos años se creó una auténtica cultura económica sobre la transición y la sucesión empresarial y se profundizó en una técnica jurídica y económica para los procesos de cambio empresarial que dejaría huella más tarde en el desarrollo de las primeras consultorías económicas y despachos jurídicos en nuestro país, todo ello produjo una literatura económica y laboral de gran trascendencia social y política.

Buen ejemplo de lo anterior fueron los trabajos en Euskadi de Txemi Cantera, tristemente fallecido muy pronto, que hoy todavía se recuerdan en un importante premio anual que lleva su nombre y que ya va por su 34º edición

En las instituciones de UCO y SETEC de UGT se forjaron profesionales en los estudios económicos de reconversión que posteriormente ocuparían puestos administrativos importantes, como son los casos de Valeriano Gómez y Juan José Barrera, futuros Ministro de Trabajo y Director General de Economía Social respectivamente.

En Cataluña en el ámbito de la UGT y el PSC resalta el trabajo de la consultora E y R con Eduardo Martín Toval y Ramón Salabert Parramón. Este último también sería Director General de Cooperativas y autor de un libro sobre "Las sociedades laborales en el marco del desarrollo económico y social español" publicado en 1987 por el Ministerio de Trabajo. En Cataluña podríamos mencionar muchos más casos, vinculados también al PSUC y CCOO.

En Valencia resalta la labor del economista Miguel Millana quien sería fundador de la Federación Valencia de Sociedades Laborales, así mismo consejero de trabajo de la Generalitat y finalmente presidente de la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales (Confesal).

En Madrid el Despacho de Daniel Blanquer tiene participación en la creación de nuevas sociedades laborales y sería posteriormente el primer gerente de Confesal.

También muchos de los directivos territoriales de la ya mencionada FUNDESCOOP pasarían a desarrollar responsabilidades en el sector como Francesc Abad, de la delegación de Valencia y futuro gerente de Confesal, o Juan Pedro Hernández Moltó, responsable de la delegación murciana de Fundescoop y que posteriormente pasaría a ser gerente de Asociación murciana AMUSAL.

También hay que resaltar el trabajo que se realiza desde la Administración Laboral, en particular en el Ministerio de Trabajo, pero también en las nuevas administraciones preautonómicas. No puedo dejar de mencionar a Rafael Calvo Ortega, ministro que impulsó de forma notable el movimiento cooperativo y las sociedades laborales durante el Gobierno de Adolfo Suarez y que seguiría posteriormente vinculado a la Economía Social. También a los dos directores de la Unidad Administradora

del FNPT, África Jaén, desgraciadamente fallecida en el conocido accidente aéreo del aeropuerto de Bilbao, en el que también murió el ex ministo de Industria López Bravo. La labor de África Jaén fue continuada por Pedro de Eusebio que conocía muy bien el Fondo desde dentro y que continuó su gestión durante el gobierno socialista, ya siendo ministro Joaquín Almunia.

En la Administración central se debe reconocer la labor de jóvenes funcionarios, algunos de los cuales colaboraron activamente en el proceso de disolución de la Organización Sindical, la creación de la Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales (AISS) y el traslado de sus funciones administrativas hacia el Ministerio en la nueva Dirección General de Cooperativas, como Alejandro Barahona, Luis Hernanz, Arturo Salmerón, Mateo Bonaechea o, también en el FNPT, José Luis Gómez Calcerrada que posteriormente sería dirigente del CDS, partido político sucesor de la UCD. Todos ellos durante años participaron muy activamente en la reconstrucción de las relaciones entre el movimiento de Economía Social y la administración democrática.

En las nuevas administraciones autonómicas, entonces en un estado muy primario, se puede resaltar la labor de muchos políticos, pero aquí quizá debamos subrayar la de Ramón Jauregui en Euskadi, puente entre la UGT de Euskadi y el nuevo gobierno vasco y que después desde la Delegación del Gobierno en Vitoria y como Vicelendakari del gobierno vasco siempre apoyó el movimiento de sociedades laborales. También debemos recordar la labor de Joan Codina en Cataluña, primer consejero de trabajo de la preautonomía catalana antes del Estatut y que por su vocación cooperativa siguió muy de cerca estos procesos empresariales o Jesús Fernández Valdés, fundador de la Asociación Asturiana de Trabajo Asociado y Consejero de Industria del Principado.

Con el gobierno socialista a partir de octubre de 1982

En 1983 el nuevo ministerio que dirige Joaquín Almunia tiene muy claro que es imprescindible crear una vía de diálogo con el sector de sociedades laborales, en particular con ASLE y FESALC, con la preocupación sobre el estado real en el que se encuentran muchas de estas empresas que con muchas dificultades han podido salir adelante pero que preocupa que no puedan responder a sus obligaciones para con los préstamos recibidos del FNPT y, quizá lo más grave, la obligación de hacer frente a las devoluciones al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Los trabajadores recibieron sus indemnizaciones del FOGASA pero la empresa, que ahora es de su propiedad, debe devolver estas cantidades que, a su vez fueron entregadas por lo trabajadores para capitalizar la empresa, el problema puede complicarse aun más porque no todos los trabajadores originarios participaron en el

proyecto, pero la empresa, por ser la misma, debe devolver el dinero prestado en su integridad. Este ejemplo nos permite conocer la complejidad del proceso.

Aunque fuera una reivindicación razonable la condonación de todas estas deudas era una medida imposible de tomar por parte de la Administración y contraria a derecho, por ello no había más remedio que estudiar cada supuesto de forma individual y buscar soluciones prácticas para aquellos casos empresariales que fueran viables y pudieran continuar el proyecto. Aquí no tengo más remedio que recordar el encomiable trabajo de los funcionarios a cuya cabeza estaba Arturo Salmerón y la labor incondicional que asumió Josetxo Hernandez, ya gerente de ASLE, y que venía a Madrid en cada caso que debería estudiarse la situación particular de cada empresa.

Por estas razones en años siguientes progresivamente se irá sustituyendo la política crediticia del FNPT por subvenciones directas, y los préstamos del FOGASA serán sustituidos por la regulación, por primera vez, de la posibilidad de capitalizar las prestaciones por desempleo. Los créditos públicos se van a vehicular a partir de entonces a través de los Bancos del Instituto de Crédito Oficial (ICO), en particular el Banco de Crédito Industrial (BCI) y el Banco de Crédito Agrícola (BCA) y las subvenciones pasarían a ser gestionadas por el entonces INEM y hoy SEPE, hasta su definitivo traslado a las Comunidades Autónomas. De esta forma acaba desapareciendo el FNPT que pasa a ser sustituido por una Unidad Administradora de las ayudas que ya comienzan a llegar del Fondo Social Europeo, como país aspirante a la integración en las Comunidades Europeas.

La capitalización de la prestación por desempleo se convertiría entonces en la ayuda estrella, pero cómo esta opción solo puede ser concedida una vez reconocida la prestación por desempleo por causa de despido, esta nueva ayuda condicionará el modelo y las nuevas sociedades laborales serán en la mayoría de los casos nuevas empresas y ya no habrá sucesión de la titularidad jurídica. Este modelo esta hoy en revisión razonablemente para que en los casos de bajas de empresa por causas necesarias la empresa pueda continuar sin que se pierda la posibilidad de capitalizar el derecho de desempleo acumulado por los trabajadores, aunque no haya llegado a producirse la prestación.

La Economía Social en aquellos años

Es ya hoy un lugar común referirnos a la Economía Social, nadie duda de la importancia de este sector económico formado por diferentes variantes de empresas, todas ellas manteniendo objetivos sociales compatibles con su presencia en el mercado y organizadas con fórmulas colectivas de participación, pero este no es el caso en los primeros años ochenta del siglo XX. En aquel momento se habla exclusivamente de cooperativismo o de otros tipos de empresas sociales.

Tan solo dos sectores de actividad económica pudieran haberse sumado al tradicional cooperativismo para conformar una economía social española en aquellos momentos, se trata de las Mutuas aseguradoras y de las Cajas de Ahorro, pero en estos supuestos no se daban condiciones objetivas ni subjetivas.

Las Cajas de Ahorro, más allá de su origen vinculado a los Montepíos, tenían ya un carácter exclusivamente público y vinculadas a las nuevas Comunidades Autónomas. Por su parte las Mutuas más importantes estaban en tránsito de convertirse en la mayoría de los casos en sociedades mercantiles, excepto las profesionales y las de carácter laboral que hoy si que se han configurado como parte de la Economía Social con su integración en CEPES. Por su parte las importantes mutualidades de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, más conocidas entonces como patronales, quedaron adscritas pronto a la Seguridad Social y así continúan.

Por lo tanto en ese momento no se encontraban compañeros de viajes adecuados que pudieran unirse al tradicional cooperativismo para configurar un movimiento de mayor envergadura, al menos dentro del sector específicamente empresarial. Sin embargo desde el ámbito político urgía promover un debate que pudiera concluir en la institucionalización de una Economía Social en España en línea con otras experiencias europeas, y en ese debate toma trascendencia la existencia de las nuevas Sociedades Laborales.

Animados por la experiencia francesa durante la Presidencia de François Mitterand -en la que se había creado una Delegación Interministerial para la Economía Social con nivel de Secretaría de Estado-, o la de Argentina -cuando bajo la presidencia de Raúl Alfonsín, tras la dictadura y ya en el gobierno de coalición con el Partido Socialista, se creó también una Secretaría de Estado- desde el Ministerio de Trabajo español nos propusimos fomentar y popularizar el concepto de Economía Social en España.

Para ello resultaba imprescindible la complicidad con el sector académico, la universidad y la investigación científica tenían que consolidar el concepto, su marco histórico y la definición del catálogo de instituciones que podrían conformar este sector en España.

El paso más significativo fue la convocatoria por parte del Ministerio de unas Jornadas de Estudio sobre Universidad, Cooperativismo y Economía Social que se celebraron en el Parador de Segovia los días 29 y 30 de Noviembre de 1984. Las conclusiones del encuentro fueron publicadas por el Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo en 1987.

En estas jornadas por primera vez se debatió sobre la existencia de una economía social específica en España y sus contenidos. Para ello se contó con la experiencia internacional, a través del experto argentino Luis Armando Carello o el francés Yvonne Gélard, también personalidades españolas de la Administración Pública o de la Universidad tan respetadas como José Barea, Francisco Vicent Chuliá, Vicente

Caballer o José Ramón Recalde, y lo que quizá es más importante, significativos representantes del sector cooperativo español y estudiosos del sector, como Fernando Elena, Francisco Alonso Soto, Francisco Salinas o José María Montoliu que, con su presencia, ratificaban las conclusiones de estos debates, conclusiones que no fueron otras que las de la necesidad de configurar un ámbito de economía social en España y que las Sociedades Laborales eran parte indubitada del mismo.

Esta tesis fue defendida por Ramón Salabert, miembro de FESALC, y otras figuras jurídicas empresariales fueron estudiadas por Benet Delcamp y Salvador Gurrucharri. Sin duda se puso entonces las bases de lo que hoy es nuestra Economía Social y sus estructuras asociativas.

Otra de las consecuencias de aquellas Jornadas sería el impulso de la sección española del CIRIEC internacional. La economía social, tal y como comenzábamos a entenderla, necesitaba de una referencia científica y quién podría ofrecerla mejor que la más prestigiosa referencia internacional que representaba la institución centenaria vinculada a la Universidad de Lieja. Pocos meses más tarde se pondría en marcha CIRIEC España con el profesor valenciano José Luis Monzón en su presidencia y con la inestimable ayuda de José Barea Tejeiro, entonces Presidente del Banco de Crédito Agrícola.

La primera ley de sociedades anónimas laborales

Todo lo expuesto hasta aquí abundaba en la necesidad de estabilizar la figura jurídica de la sociedad laboral, como una entidad híbrida intermedia entro lo mercantil y lo laboral. Era sin duda una aventura jurídica y legislativa que, como ya indicamos antes, no fue fácil superar.

Varias fueron las circunstancias que se aliaron para superar las dificultades y así llegar, como decíamos al comienzo, a aquel mayo de 1985 en el que se presentó el proyecto de ley ante la cámara parlamentaria.

El mérito primero corresponde al propio sector, en especial a los lideres de las organizaciones vasca y catalana, aquí tenemos que recordar sus aportaciones al texto del proyecto de ley, en particular la colaboración del abogado laboralista José Ramón Recalde por Euskadi, quien después sería Consejero del Gobierno Vasco. También a las organizaciones ANEL en Navarra y ASATA en Asturias que entonces ya crecían y los grupúsculos que con el apoyo de FUNDESCOOP nacían en Murcia, Valencia o Madrid. Desde el sector se supo trasladar la necesidad de consolidar un ámbito empresarial que sin duda mantenía y creaba empleo y que era un incentivo para los propios trabajadores. Estas posiciones ayudaron de forma indudable al posicionamiento favorable de UGT y CCOO lo que, para un Ministro tan prudente y cauteloso como era Joaquín Almunia, era imprescindible antes de optar por apoyar la propuesta.

El segundo aliado fue la entonces recientemente aprobada Constitución Española de 1978 y en particular el artículo 129 de la norma básica. El referido artículo en su apartado 2 establece que "los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción"

Es sin duda uno de los textos sociales más avanzados entre las normas constitucionales en vigor pero quizá el mandato es excesivamente ambicioso en sus objetivos y se corría el riesgo de que pudiera considerarse una norma colectivista, por ello la referencia a las cooperativas aterriza y concreta el objetivo y sin duda una ley de sociedades laborales parecía una buena oportunidad para el desarrollo adecuado de este principio constitucional y así se valoró en aquel momento.

Y el tercer apoyo, no por ello de menor importancia, tiene que ver con la influencia personal de dirigentes del PSOE y otros partidos que apostaron por este proyecto. Sustancial fue la aportación de Eduardo Martín Toval, Diputado del PSC por Barcelona y que era en ese momento presidente y portavoz del grupo parlamentario socialista en el Congreso de los Diputados. Como decíamos con anterioridad Martín Toval, hombre muy cercano a Alfonso Guerra, trabajó previamente desde su despacho en la creación de algunas de estas empresas y por lo tanto conocía muy de cerca esta realidad empresarial. También hay que recordar el papel ejercido desde posiciones muy distintas por Gabriel Cisneros del grupo centrista y Juan Mari Bandrés de Euskadiko Eskerra en el grupo mixto.

Todos estos elementos ayudaron a solventar la dificultad que significaba convencer a los mercantilistas, y por lo tanto al Ministerio de Justicia como administración competente, para aprobar una ley que por primera vez creaba una figura jurídica no prevista específicamente en el Código Mercantil y que podía resultar un precedente para la configuración de nuevas figuras societarias y la distorsión que ello podía significar en el ordenamiento jurídico. Esta oposición se estableció principalmente en la Comisión de Subsecretarios, institución clave en las posiciones de iniciativas legislativas, y en ella tuvo que echar el resto el Subsecretario del Ministerio de Trabajo, Segismundo Crespo, para sacarla adelante.

También aquí tenemos que reconocer la labor del departamento sociolaboral del Gabinete de la Presidencia del Gobierno, los conocidos desde aquella época como fontaneros de la Moncloa, encabezado por Alberto Ruiz Sechi y con Carlos García Tena.

Las consecuencias de esta oposición fueron varias, pero ninguna entorpeció de manera sustancial la aprobación de la Ley. Por una parte la tramitación de la norma se realizó a través de la Comisión de Justicia e Interior, aunque se presentara a propuesta de los dos ministerios, Trabajo y Justicia, lo que significaba que los diputados más conocedores del tema, vinculados al mundo laboral, no participaron en las discusiones más trascendentes.

La opinión del Ministerio de Justicia era que el ámbito subjetivo de la ley debía de abarcar tan solo a las Sociedades Anónimas, ya que eran estas las mas directamente relacionadas con los casos de empresas entonces conocidas, Justicia prefería evitar la fórmula de la sociedad limitada ya que ello podría conducir a un uso generalizado de la nueva fórmula para constituir nuevas empresas, lo que según ellos desvirtuaba el objetivo de la norma que debía ser tan sólo el de ofrecer cobertura normativa suficiente a empresas ya existentes con el fin de solucionar un problema circunstancial.

Por último Justicia se oponía a que pudiera contemplarse cualquier tipo de competencia autonómica, ya que se trataba de una materia mercantil de competencia exclusiva del Estado. Esta posición significó alguna clase de oposición de las minorías parlamentarias vasca y catalana en la tramitación parlamentaria.

Tampoco se puede ocultar que los Ministerios de Economía y Hacienda veían con algún recelo la iniciativa. Los intentos por conseguir que la ley contemplara algún tipo de solución general para los denominados "pasivos históricos" se evitaron por parte de los ministerios económicos y el régimen fiscal de estas empresas quedó muy disminuido con relación a las primeras propuestas, pero al menos se consiguió un principio de regulación fiscal, que ya era un éxito por su propia existencia.

Desde el sector cooperativo se comenzaba a ver con cierta preocupación el avance de la tramitación, especialmente en el ámbito doctrinario, ya que se pensaba que podía producir una distorsión de la figura tradicional de la cooperativa y una competencia no deseada. Esta situación llevó a la Dirección General de Cooperativas a encargar los trabajos previos a un jefe de sección, Mateo Bonaechea, evitando comprometer a los funcionarios responsables del régimen jurídico de las cooperativas. Bonaechea realizó un extraordinario trabajo y sería posteriormente el primer Jefe de Sección de Sociedades Anónimas Laborales y responsable del Registro único de estas empresas, que nació exclusivamente con ámbito estatal.

Incluso en otros ámbitos del Ministerio de Trabajo se conoció alguna oposición, en particular por el hecho de que se estableciera como entidad única responsable la de la Dirección General de Cooperativas, lo que hacía perder la competencia histórica al FNPT y así esta entidad seguía perdiendo contenidos y la conducía directamente a su integración en el Instituto Nacional de Empleo (INEM), como así ocurrió.

Finalmente el 23 de mayo de 1985 el proyecto de ley se presentó en el Congreso, se encargó de ello el Ministro de Trabajo, con lo que se reafirmaba el contenido social y laboral de la norma. La defensa del proyecto en el pleno del Congreso por parte del grupo socialista correspondió al propio portavoz, Eduardo Martín Toval, ofreciendo con esta decisión el mayor relieve político al acuerdo del Consejo de Ministros y el apoyo unánime de todo el grupo.

La tramitación en el Congreso y el Senado no tuvo mayores contratiempos, gracias a la clara mayoría absoluta que entonces tenía el PSOE en ambas Cámaras. Hay que resaltar la labor de algunos diputados: entre los socialistas, Carlos Navarrete de

Huelva, Francisco Oliva de Málaga y Álvaro Cuesta de Asturias, que contaban con el apoyo, desde la Comisión de Trabajo, del diputado castellonense Francisco Arnau Navarro que posteriormente en 1987 sería el portavoz del Proyecto de Ley General de Cooperativas. En el Grupo Popular, Emilio Durán y en el grupo canario, Luis Mardones, además de los mencionados Cisneros y Bandrés.

Por su parte en el Senado la socialista sevillana, Ana Ruiz Tagle, sería la encargada de defender el proyecto en el pleno y Armendáriz llevaría el debate en la Comisión por el grupo socialista.

El texto quedaría definitivamente aprobado el 18 de marzo de 1986 y publicado ene el BOE el 25 de Abril del mismo año. Contó con el apoyo del 75%, con tan solo un 1% de votos en contra y 23% de abstenciones, las del grupo popular y las de la minoría catalana, en ese último caso exclusivamente por el debate de la competencia territorial.

1987. CONFESAL y la Dirección General de Cooperativas y "Sociedades Laborales"

Cómo era previsible la aprobación de la ley representó un fuerte impulso para este colectivo de empresas y animó a la actuación pública en su promoción, tanto en el ámbito estatal como en las nuevas administraciones autonómicas que, si bien no tenían competencias en el ámbito legislativo, sin embrago consideraron sustancial en todos los casos apoyar este movimiento por su influencia en el mantenimiento y la creación de empleo.

El aspecto más resaltable fue la expansión de las asociaciones de sociedades laborales territoriales y la puesta en marcha de la nueva confederación nacional.

Junto a ASLE, FESALC y ANEL, ya mencionadas, en Asturias, Murcia y Madrid comenzó pronto la organización y siguió en Castilla y León, y Valencia. Por fin en Julio de 1987 se creó la Confederación de Sociedades Anónimas Laborales (CONFESAL) que sería presidida por José Varea de la Sota, de la empresa Maderas de Llodio SAL y el primer gerente a partir de 1988 sería Daniel Blanquer.

Por lo que se refiere a la gestión administrativa, siendo ya Ministro de Trabajo Manuel Chaves, se avanzó en la creación del Registro Nacional y su normas reguladoras, se incluyeron las asociaciones de las SALES como beneficiarias de las posibles ayudas en materia de promoción y formación y se puso en marcha un sistema de estadística nacional para asegurar el seguimiento del desarrollo de estas empresas. También tenemos que recordar la elaboración y difusión de los modelos de estatutos y de la documentación necesaria para la constitución de sociedades laborales que tuvo mucha influencia en la creación de nuevas entidades.

Una incidencia curiosa se presentó cuando el Ministerio de Trabajo propuso al de Presidencia y Administraciones Públicas la modificación de la denominación de

la Dirección General de Cooperativas para que pasara a ser la de Dirección General de Cooperativas y Economía Social. La radical oposición del Ministerio de Economía impidió esta decisión, ya que consideraba que se podía producir confusión con las funciones del departamento económico y en concreto indicaba en su informe negativo que toda economía es social y por lo tanto sería redundante esa denominación.

Por esta causa la denominación definitiva sería la de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales, resaltándose la nueva competencia en relación con estas últimas sociedades.

También en el año 1988 darían comienzo los primeros contactos internacionales, en particular se mantuvieron relaciones con la Lega de las Cooperativas Italianas en un viaje en el que participaron diputados como Francisco Arnau o Celia Villalobos y se mantuvieron las primeras reuniones en Bruselas con representantes de la Unión Europea y el Parlamento.

En el primer trimestre de 1989 fui sustituido al frente de la Dirección General por Ramón Salabert cuya vinculación provenía precisamente de la Federación catalana de las empresas laborales. Ya en ese año el nivel de conocimiento público de estas empresas era alto y estaba consolidado su papel como promotoras de empleo. Cada vez era mayor el número de sociedades de nueva constitución y se normalizaban las relaciones con la administración pública, como así ha sido hasta la actualidad en la que la nueva Confederación LABORPAR continua su función y presencia en la Economía Social española.

Mis contactos posteriores continuaron relacionados con el mundo sindical, por mi presencia en la Comisón Ejecutiva Confederal de UGT primero y después a través de las relaciones entre la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), organización de la que fui Secretario General hasta 2017 y las diversas organizaciones de Sociedades Laborales.

Analizar los hechos históricos debe servir para aprovechar la experiencia para el presente y el futuro. En la actualidad un buen número de sociedades laborales siguen existiendo en España y otras muchas nacen cada año, se unen a través de su organización nacional, Laborpar, pero es fácil olvidar que detrás de una denominación se esconde toda una filosofía social y empresarial que no puede dejarse atrás y que debe ser tenida en cuenta en la nueva realidad, la figura de la sociedad laboral no puede disociarse de la Economía Social, de la participación de los trabajadores y del modelo democrático de gestión empresarial para que no pierda su personalidad.

Mis primeros tiempos en las sociedades laborales

Josetxo Hernández Duñabeitia
Fundador y primer Gerente de ASLE (Euskadi)

Es sabido, y se ha analizado suficientemente, que la crisis del petróleo afectó a la vida económica de España desde el año 1973, momento en el que se produce el primer shock petrolero, consecuencia directa de la guerra de Yom Kippur, hasta el fin de las políticas de saneamiento y reforma y el comienzo de la recuperación económica en el año 1985.

Para España en general, y más especialmente para Cataluña y el Pais Vasco, por su peso en el sector industrial, los efectos fueron devastadores: Aumento de los precios en las fases básicas de producción y distribución, lo que supuso un fuerte estancamiento y encarecimiento de los precios finales, con la consiguiente inflación. Se produce una disminución del consumo y aumento del paro, al disminuir las actividades productivas.

En este contexto se fraguó la historia de las primeras Sociedades Laborales. Yo trabajaba en la empresa Irimo SA, fabricante de herramientas de mano y forja para automoción. Me incorporé a la empresa a finales de 1976 después de haber sido profesor en el Colegio La Salle de Zumárraga. La empresa estaba aplicando una política de crecimiento muy ambiciosa que se vino abajo con la agudización de la crisis en el sector que ocupaba. En 1978 la empresa hizo Suspensión de Pagos y realizó un plan de viabilidad de ajuste que no podía financiar por lo que la situación del empleo y de las condiciones de los trabajadores se transformó en crítica, produciéndose fuertes movilizaciones y encierros de los trabajadores en la planta de producción

En busca de una viabilidad que no llegaba nunca debido a las necesidades de ampliación de capital que no se producían, surgió la chispa en uno de los encuentros con el Ministro de Trabajo, Rafael Calvo Ortega. Nos ofreció, y después de analizarlo, lo aceptamos, formalizar un préstamo del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, (FNPT). Básicamente se trataba de instrumentalizar un préstamo a los trabajadores para que éstos lo cediesen a la empresa que lo debería garantizar con sus bienes patrimoniales. El préstamo se ajustaba al número de personas que deberían permanecer en la empresa como consecuencia de la aplicación del Plan de Viabilidad. Como consecuencia de esta operación, la empresa debía ceder las acciones a los trabajadores, al menos el 50%. En nuestro caso, la empresa cedió el 100% de las acciones. Ello dio paso a la creación de un nuevo Consejo de Administración elegido democráticamente y del que formé parte importante desde el primer momento.

La empresa contaba con 750 trabajadores y el proyecto nuevo contemplaba un máximo de 500 trabajadores.

Se ajustó la plantilla al número exigido de 500 personas, se financió la compra de materia prima y se hizo frente al convenio de la suspensión de pagos. Arrancaba la Sociedad Laboral.

Estábamos ya en el entorno del verano de 1980.

La experiencia de Irimo y su constitución como Sociedad Laboral sirvió de ejemplo para otras muchas empresas en situación similar. La empresa me “liberó” el tiem-

po que fuera necesario para atender y asesorar a las empresas que llamaban a nuestra puerta para conocer los pasos dados hasta la constitución de la SAL.

El dato más significativo a tener en cuente es que todas las empresas en esa situación pertenecían al sector industrial. Como ejemplo podemos hablar de ELMA de Mondragón, con 950 trabajadores, JUARISTI, de Azkoitia, con 400 trabajadores, HERZA de Vitoria con 250, MEFESA y MECANOMET, de Bilbao, así como EDITORIAL ELEXPURU de Zamudio, las tres con un colectivo superior a las 100 personas.

En Junio e 1982 constituimos la Asociación, ASLE; Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi, con 53 empresas y más de 3000 trabajadores. A partir de la constitución de ASLE ya empecé a trabajar, desde IRIMO, para la Asociación, y en 1983 se abrió oficina en Bilbao, donde me desplacé a trabajar, ya con nómina de la propia asociación. En 1984 se me nombró Gerente de ASLE, cargo que ocupé hasta mi jubilación el 31 de Mayo de 2020.

Los primeros años fueron difíciles y complicados porque la mayoría de las empresas que se constituían como Laborales lo hacían después de un proceso de reconversión. Así fueron constituyéndose empresas como Fundiciones Aurrerá, Fuchosa, Betsaide, Caumosa, Toña y Leguineche, Torniplasa, Maderas de LLodio, Tornillería Deba, Ramon Pradera, Madaya, Arrúe, etc.

Las principales preocupaciones de aquéllos años eran:

- Dotar de un marco jurídico a la Sociedad Laboral
- Solucionar el problema de las deudas a la Seguridad Social heredadas de la empresa anterior.
- Encauzar la devolución por parte de las empresas de la devolución de los préstamos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo(FNPT)
- Generar una doctrina propia como empresa propiedad de los trabajadores, diferente a la conocida en la SA, con un componente sindical muy acusado.

Aunque pudimos ir dando respuesta y soluciones a todos los problemas planteados, me detendré un momento en la vivencia de cómo conseguimos que en sólo cuatro años desde la constitución de ASLE, se aprobara la primera ley, la Ley 15/1986 de 25 de Abril, de Sociedades Anónimas Laborales.

Hasta ese momento nos veníamos regulando por la Ley de Sociedades Anónimas y por las normas del FNPT.

Si tenemos que hablar de un autor de esta Ley, esa persona se llama Jose Ramón Recalde (San Sebastián 1930-2016). Doctor en Derecho por la Universidad del País Vasco, fue catedrático y profesor emérito de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Deusto en San Sebastián.

Abogado laboralista, fue uno de los fundadores del Frente de Liberación Popular (FLP, más conocido por FELIPE). Fue detenido y condenado en Consejo de Guerra por pertenencia a organizaciones ilegales durante la dictadura franquista en varias

ocasiones, cumpliendo un año de prisión de 1962 a 1963. Fue miembro del Consejo de Estado de España. Sobrevivió a un atentado de ETA en Septiembre del año 2000.

Hicimos un equipo de trabajo con él, analizando nuestra nueva realidad y buscando una regulación que nos hiciera sentirnos más cómodos en esa nueva idea de empresario-trabajador. Él interpretó con mucho acierto nuestras pretensiones y redactó un proyecto de Ley que más tarde fue aprobado sin prácticamente modificación alguna. Fue durante el Gobierno de Felipe González, siendo Ministro de Trabajo Joaquin Almunia.

Once años después se aprobó la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, que incorporó la figura de la Sociedad Limitada Laboral, y en 2015, se aprobó la Ley de Sociedades Laborales y Participadas en la que ASLE jugó un papel determinante.

Historia de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE) hasta 1996

Sociedades Laborales Vascas / Euskadiko Lan Sozietateak
Resumen del libro publicado por ASLE en septiembre de 2016

La primera referencia de sociedad laboral en Euskadi, en los términos en que esta figura empresarial era definida en los primeros años setenta del siglo XX fue "Herramientas de Precisión SAL" una empresa que actualmente sigue siendo, con el nombre de HEROSLAM, una Sociedad Laboral asociada a ASLE. Fue en 1972 cuando los 72 trabajadores de un taller radicado en el barrio bilbaíno de Santutxu, tuvieron que hacerse cargo de su empresa porque los dueños no estaban dispuestos a hacer frente a las necesidades de inversión que exigía la continuidad de la actividad.

Pero el caso de "Herramientas de Precisión SAL" en aquel momento fue un caso aislado. No fue hasta 1979 cuando se produjo la siguiente experiencia, esta sí, seguida ya por muchas más. IRIMO SA de Zumárraga, era una de las empresas históricas de la Comarca del Gohierri guipuzcoano, dedicada a la fabricación de herramienta de mano, con una plantilla de 750 personas. En 1978 la empresa entró en suspensión de pagos y para dar salida a aquella situación las entidades financieras acreedoras pidieron un plan de viabilidad. La propiedad de la empresa tuvo el acierto de contratar como Director General a Ramón Iriondo, un líder natural con visión estratégica, que pilotó el proceso que culminó en la Sociedad Laboral.

En el marco de la elaboración del Plan de Viabilidad se mencionó la posibilidad de una la Sociedad Laboral, y la gente de IRIMO quiso conocer una experiencia valenciana, la empresa llamada AZULEJOS MONZÓ de Quart de Poblet en la que los trabajadores se habían hecho con la propiedad para salvar la actividad.

Con el conocimiento de aquella experiencia y con el acceso a una línea de préstamos del Ministerio de Trabajo, a través del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (FNPT), entidad existente desde los años sesenta, no creada específicamente para estas actuaciones pero que fue hábilmente reorientada por el entonces ministro Rafael Calvo Ortega para dar la financiación necesaria a proyectos de reconversión empresarial, los trabajadores de IRIMO se decidieron por intentar hacer eso que entonces no estaba definido legalmente pero a lo que se referían como Sociedad Laboral.

El plan de Viabilidad contemplaba entre otras medidas una reducción de plantilla de 750 a 500 trabajadores y la necesidad de que cada uno de los 500 trabajadores suscribiera un préstamo de 500.000 pesetas que la administración iba articular a través del FNPT. También contemplaba una reducción salarial del 40%. Esos eran los mimbres. Y la cosa salió.

IRIMO SAL prendió por fin la mecha y fue percibida como un ejemplo de salida para otros casos de empresas en crisis de todo Euskadi. Y por eso enseguida vinieron varias más, todas industriales, todas grandes (o muy grandes para los cánones actuales) y el fenómeno se hizo, ahora sí, imparable.

En 1981 las Sociedades Laborales, cuando existía ya un considerable número de ellas en Euskadi, dieron los primeros pasos para organizarse. Aquel año se formó una Comisión Gestora, paso previo a la creación de ASLE, integrada por tres empresas

de Gipuzkoa, IRIMO, ELMA y JUARISTI, tres de Bizkaia MECANOMET, MEFESA y EDITORIAL ELEXPURU y una de Araba, HERZA.

La escritura de constitución de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE) se firmó el 15 de julio de 1982 en la Notaría de Don José María Arriola (notario ilustre de Bilbao que otorgó las escrituras de constitución de cientos de Sociedades Laborales vizcaínas durante tres décadas). Fueron 53 las empresas fundadoras de ASLE, casi todas industriales.

La Agrupación nació como una organización empresarial sin ánimo de lucro, con empresas que entre todas tenían más de 4.200 trabajadores, es decir, a una media de casi 80 trabajadores por empresa.

El primer presidente de ASLE fue Rafael García, gerente de ELMA SAL de Arrasate-Mondragón.

El objeto social que se hizo constar en los estatutos era *la representación y defensa de los intereses de las Sociedades Anónimas Laborales y las Empresas cuya organización y propiedad se basan en los principios de cogestión y autogestión*.

De este modo ASLE, ya en su constitución, estableció su primer referente ideológico, el del control de la empresa por los trabajadores. Se inicia a partir de entonces, consciente o inconscientemente, la pertenencia al mundo de la Economía Social, a la misma esfera de referencias a la que venían perteneciendo desde hacía más de 100 años las cooperativas.

El primer domicilio social se fijó en la sede de una de las empresas fundadoras, MEFESA. Los recursos con que se contaba eran mínimos, más allá de la ilusión y la fuerza que se tiene cuando está todo por hacer. En poco tiempo se alquiló una pequeña oficina en la calle Alameda Mazarredo 5, junto al puente de La Salve en Bilbao, donde se comenzó la actividad.

Tres personas, el primer gerente Koldo Urkijo, Josetxo Hernández Duñabeitia, líder de la transformación a Sociedad Laboral de IRIMO, e Itziar Ibarrondo, a quien se fichó de BETA SAL, una de las empresas fundadoras, comenzaron el camino con cuatro sillas, alguna mesa, una máquina de escribir, una línea telefónica y poco más. En el plazo de un año Koldo Urkijo causó baja y fue sustituido en la gerencia por Josetxo Hernández.

En esa oficina permaneció ASLE hasta 1986 cuando se trasladó a una oficina de mayor tamaño y condiciones mucho más adecuadas en la calle Juan de Ajuriaguerra de Bilbao, donde estuvo hasta 1994, año en que se abrió la actual oficina de la calle Ercilla.

Con la estructura inicial expuesta, ASLE se puso a trabajar para hacer un hueco para la Sociedad Laboral en la economía y en la sociedad vascas.

Hasta entonces, las Sociedades Laborales eran un fenómeno creciente pero desorganizado y por ello más débil de lo que correspondía a su pujanza. Faltaban muchas cosas todavía. Sin ir más lejos, por no haber no había ni una ley propia, sino sólo un

conjunto de características comunes definidas básicamente por las normas reguladoras de los préstamos del FNPT.

Tampoco había una definición ideológica clara más allá de la declaración de principios que suponía el objeto social al que antes nos hemos referido. Esta indefinición ideológica que venían arrastrando las Sociedades Anónimas Laborales desde su nacimiento suponía la creación de más de un conflicto interno motivado por la dificultad de distinguir entre los roles de trabajador y socio, fundamentalmente.

En Abril de 1987, por acuerdo de la junta directiva de ASLE, se constituye la "Sociedad de Promoción de la Economía Social" SOPRECS SA como sociedad de servicios de ASLE con el 100 por 100 del capital propiedad de la Agrupación. SOPRECS nació porque la Junta directiva de ASLE entendió la importancia y necesidad de hacer frente al asesoramiento a las empresas de ASLE a través de una consultora propia que entendiera la problemática específica de las Sociedades Laborales, que entendiera la fase de reconversión, transformación y consolidación en el que esos momentos se encontraba la historia de este modelo de empresa.

La Junta directiva de la época constató que en los primeros años las empresas de consultoría que llegaban a las Sociedades Laborales cuestionaban la figura de la Sociedad Laboral y defendían los modelos de empresa tradicionales.

Esto era una amenaza para la consolidación de la Sociedad Laboral que era preciso atajar.

La idea de SOPRECS como empresa de consultoría de la Economía Social y más específicamente para las Sociedades Laborales tuvo una magnífica acogida en el Gobierno Vasco. Así, la Consejería de Industria y Comercio declaró a SOPRECS Entidad de Desarrollo Industrial (EDI) lo cual suponía que los servicios que iba a prestar a las empresas iban a estar subvencionados por la Administración Pública.

Los objetivos de SOPRECS según se expuso en la Memoria de Actividades de ASLE de 1988 eran los siguientes:

- Propiciar un desarrollo de la explotación empresarial en condiciones idóneas.
- Implantación de nuevas técnicas para la mejorar la productividad.
- Motivar sobre la necesidad de nuevas tecnologías.
- Estudios o diagnósticos de la situación de la empresa, así como la implantación de técnicas de control de gestión a corto y medio plazo.
- Colaborar en los procesos de transformación en SALES bajo criterios empresariales.

SOPRECS comenzó su actividad en septiembre de 1987. Los primeros servicios que prestó a las empresas asociadas fueron principalmente en el área de recursos humanos (valoración de puestos, formación de mandos intermedios, selección de personal) pero inmediatamente amplió sus servicios al apoyo a la gestión, presentándose como un consultor especializado para las Sociedades Laborales.

En sólo siete años de existencia ASLE ya era una realidad consolidada, fiel reflejo del crecimiento e implantación que las Sociedades Anónimas Laborales habían conseguido en esos años.

Para atender de forma más cercana a las empresas de Gipuzkoa en 1989 la Agrupación abre una oficina en la Plaza Lasala de Donostia. Anabel Yoldi y Elena Zugasti son las primeras personas de ASLE en Gipuzkoa. La oficina de la señorial casa de la plaza Lasala, desde la que se ayudó a constituir decenas de Sociedades Laborales guipuzcoanas, fue sustituida en 1998 por la sede actual, comprada a la Real Sociedad de futbol, de la Avenida del Árbol Gernika. Más de 400 metros cuadrados de despachos salas de reuniones y aulas de formación al servicio de las Sociedades laborales gipuzkoanas.

En 1992, superada la primera etapa de funcionamiento de las Sociedades Laborales, ASLE acometió la celebración de un Congreso, con motivo de su décimo aniversario, que sirviese para definir un marco de actuación en el campo ideológico-filosófico.

Dicho Congreso, celebrado en Vitoria-Gasteiz en el mes de junio de dicho año, tuvo como principal aportación la elaboración de un decálogo que dotaba de cuerpo ideológico a nuestras empresas y de unas pautas filosóficas de comportamiento.

Asimismo, el Congreso sirvió para redactar un reglamento de régimen interno que regulase el funcionamiento societario y laboral en el interior de nuestras empresas.

El decálogo sirvió para unificar conceptos en las empresas constituidas bajo la fórmula de Sociedad Anónima Laboral. Independientemente de su sector de actividad, del tamaño de su plantilla o de sus mercados de actuación, las empresas asociadas a ASLE tuvieron a partir de entonces un cuerpo filosófico con el cual identificarse.

El decálogo es el siguiente:

1. Empresa propiedad de los trabajadores.
2. Asunción del papel de socio de la empresa.
3. Práctica de la autogestión y funcionamiento democrático.
4. Organización del trabajo al servicio del hombre y de la sociedad. Respeto a la dignidad y al desarrollo humano.
5. Política retributiva justa.
6. Establecimiento del principio de solidaridad, con el colectivo y con la Sociedad.
7. Las acciones como elemento que otorga la participación, alejadas de principios especulativos y potenciando el fomento de nuevos socios.
8. Hacia el beneficio, primando la consolidación de la empresa en condiciones de trabajo perfectamente dignas.
9. Fomento de la educación y formación de socios.

10. Asociación voluntaria y comprometida con el resto de empresas a través de ASLE.

El primer Congreso de ASLE sirvió para poner la primera piedra en la dotación de un cuerpo ideológico-filosófico para la Sociedad Laboral, que diera a este modelo de empresa una personalidad propia, reconocible ante la sociedad. Se trataba de que la Sociedad laboral fuera algo más, mucho más, que un mera forma jurídica, sino un modelo diferente de "entender" y "hacer" empresa.

El paso dado en el Congreso de 1992, con la elaboración del Decálogo, fue seguido por la definición del MODELO DE EMPRESA DIFERENCIADA.

A finales de 1994 y en los primeros meses de 1995, un grupo de presidentes de consejos de administración de empresas asociadas a ALSE participó junto a técnicos de la Agrupación en la denominada "Comisión de Presidentes". Esta comisión era un órgano no formal de ASLE integrado por presidentes de consejos de administración de empresas asociadas. Fue una comisión en la que llegaron a participar varias decenas de presidentes de empresas asociadas de considerable tamaño.

Uno de los frutos del trabajo de este Comisión fue la definición de un "Modelo de Empresa Diferenciada" para caracterizar a la Sociedad Anónima Laboral.

Con el modelo se trataba de identificar y definir elementos diferenciadores de la Sociedad laboral en base en base a los cuáles se podían obtener ventajas competitivas respecto a los modelos de empresa "tradicionales". La conclusión de los debates fue que los elementos diferenciadores debían girar en torno a la flexibilidad, al estilo de dirección, a la motivación y la formación y a la comunicación e información.

En octubre de 1996, apenas cinco meses antes de la promulgación de la nueva Ley de Sociedades Laborales tuvo lugar otro hecho muy importante para las Sociedades Laborales vascas, la constitución de una Sociedad de garantía recíproca específica para la Economía Social de Euskadi, OINARRI SGR.

Este era un proyecto anhelado por las diversas familias de la Economía Social Vasca desde hacía varios años, fruto de las reflexiones previas en relación al peso, importancia y arraigo que las entidades de Economía Social, en especial las Sociedades Laborales y cooperativas tenían en el tejido socio económico vasco.

La reflexión que se hizo incidió en cómo las Sociedades Laborales y las cooperativas desde 1975 a 1995 habían contribuido decisivamente, aunque no era su función, a paliar el desempleo, destacando el dato de que en esos 20 años se constituyeron en Euskadi más de 2.500 empresas entre Sociedades laborales y cooperativas. Las empresas de Economía Social representaban el 14% de todo el sector industrial vasco en 1995, con más de 25.000 empleos. Le Economía Social en definitiva era algo muy importante para Euskadi.

A pesar de su peso, entre las debilidades de las empresas de Economía Social se destacaba especialmente sus limitaciones para el acceso a la financiación.

Por eso se apreció como una oportunidad estratégica el contar con un instrumento financiero específico para la Economía Social. De este modo nació OINARRI, con la finalidad de constituir una entidad que entendiera la singularidad financiera específica de este tipo de empresas y facilitar su acceso a la financiación.

Pero OINARRI no sólo nació por necesidad. Nació además por razones no menos importantes:

- Como un elemento de cohesión entre las empresas de la Economía Social.
- Para mejorar la situación de aquellas ante las entidades financieras, obteniendo más reconocimiento y mejor trato.
- Para romper el monopolio que existía entonces (ELKARGI).

En definitiva OINARRI se configuró como una herramienta al servicio del desarrollo y fortalecimiento de las empresas de la Economía Social Vasca y de sus valores.

De este modo, ASLE y las Sociedades Laborales, junto a las federaciones de cooperativas más significativas (de trabajo asociado, agrarias, enseñanza, consumo) crearon OINARRI, que contó con un capital social inicial de 352 millones de pesetas que fue suscrito por 705 socios partícipes (entre ellos 108 Sociedades Laborales) y 13 socios protectores, entre los que se encontraban las tres cajas de ahorros de los tres territorios históricos. El nivel de compromiso del Gobierno Vasco con esta Sociedad de Garantía Recíproca específica para la Economía Social fue muy alto, ya que 180 de los 352 millones de pesetas del capital social fueron aportados por el ejecutivo vasco en calidad socio protector. La escritura de constitución se firmó ante el "notario de las SALES" D. José María Arriola el día 31 de octubre de 1996.

Después de cuatro años de actividad, en 2000, OINARRI, tras constatar su sólido posicionamiento y sus perspectivas de futuro, se planteó un cambio estratégico que dura hasta hoy en día: por un lado, se abrió a toda las PYMES de la Comunidad Autónoma Vasca, y por otro, a todas las empresas de la Economía Social de todo el Estado.

La primera oficina de ASLE en Araba se abrió en abril 1994, en el CEIA (Centro de Empresas e Innovación de Araba) situada en Vitoria-Gasteiz. Aunque se trataba de apenas un despacho en un edificio público, suponía que ASLE tenía ya un punto de referencia en Araba y completaba su presencia en las tres capitales vascas, respondiendo a una necesidad apuntada tiempo atrás por las empresas asociadas alavesas. Pero el paso definitivo para dar la máxima proximidad a la Agrupación a las Sociedades laborales alavesas fue la oficina propia que se inauguró en septiembre de 1997 en la calle Pedro Asúa 57 de Vitoria-Gasteiz, que hoy en día sigue siendo la sede de ASLE en el Territorio Histórico. Se trataba de un local totalmente reformado a pie de calle de 200 metros cuadrados con despachos salas de reuniones y aulas de formación.

La creación de la Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid

Julián Menéndez Moreno
Gerente de ASALMA. Madrid

Juan Manuel Cruz Palacios, primer presidente de ASALMA con veinte años recién cumplidos en 1982 y estudiando tercero de derecho, compaginaba estos estudios con un trabajo por horas en la Discoteca Bocaccio (de histórico recuerdo para los noctámbulos de la época). En este momento el propietario decidió vender el negocio y Juan Manuel consiguiendo aunar las voluntades de todos los trabajadores, desde el maître hasta el último administrativo, el negocio pasó a ser propiedad de estos trabajadores. Nuestro estudiante asume las responsabilidades de secretario del Consejo de Administración y coincide con el entonces primer Director General de Cooperativas Sebastián Reyna, a quien le debe la inmersión en el conocimiento de este modelo societario, y empezando a asesorar, al acabar la carrera en 1984 en procesos de transformación de empresas en crisis empresarial y laboral en sociedades anónimas laborales, hacer un proyecto de estatutos societarios y colaborar en la redacción de la primera ley de sociedades laborales, como experto para el Ministerio de Trabajo. La discoteca Bocaccio pasa a ser gestionada por la sociedad Giovanni, S.A.L. y es entorno a esta empresa y Juan Manuel Cruz cuando se van reuniendo las primeras sociedades laborales que se habían constituido en Madrid para finalmente poder constituir ASALMA en una calurosa tarde del 18 de julio de 1986 en la notaría de D. Juan José Rivas Martínez en el municipio de Getafe.

Cinco empresas constituyen ASALMA: ATIENZA, S.A.L., EQUIPO 2000, S.A.L., INGLAN, S.A.L., GIOVANNI, S.A.L. Y MENCANINSA, S.A.L., nombrándose primer presidente a Juan Manuel Cruz.

No es hasta abril de 1987 cuando se celebra la primera Junta Directiva de la asociación, el 10 de abril de 1987, en la primera sede en la calle Pedro Teixeira, 10. Para entonces se han incorporado cuatro nuevas empresas y nombrado al primer gerente de la asociación José Vidal.

En la puesta en marcha de la asociación en Madrid ya existen tres referentes a nivel nacional ASLE en País Vasco, ANEL en Navarra y FESALC en Cataluña que colaboran activamente en la creación de ASALMA. Además de este apoyo debemos destacar otros tres elementos decisivos para este periodo inicial. En primer lugar la necesidad de aquellas sociedades laborales de organizarse y defender algunas cuestiones muy relevantes especialmente en relación con los créditos heredados de las empresas que habían sufrido la crisis empresarial, los créditos del Fondo Nacional de Protección al Trabajo FNPT. En segundo lugar la conciencia del PSOE y de su área económica de que este movimiento no era un tema menor y apoyando desde el gobierno fundamentalmente a través de la Dirección General de Cooperativas el nacimiento de estas organizaciones territoriales y manteniendo una exquisita neutralidad en los procesos internos. En tercer lugar los sindicatos y una organización vinculada al sindicato UGT que fue FUNDESCOP que apoyó con medios técnicos y materiales la génesis de algunas organizaciones a nivel nacional entre ellas ASALMA.

Releyendo las primeras actas de ASALMA queda recogido tanto el apoyo técnico de FUNDESCOP, como el apoyo económico. Este apoyo se concreta por ejemplo en ese año de 1987 con un préstamo de 500.000 pesetas para los primeros gastos de funcionamiento, cuando todavía no se había recibido ninguna ayuda económica por parte de las administraciones públicas.

El proceso construcción asociativa continúa con los preparativos para la constitución de la confederación nacional, CONFESAL que se celebrará los días 3 y 4 de julio de 1987 en el Hotel Castellana de Madrid, siendo los delegados de ASALMA Juan Manuel Cruz y José Vidal. ASALMA asumió junto a FUNDESCOP la organización de esta Asamblea constituyente.

En estas primeras actas destacar la contraposición del desinterés mostrado inicialmente por el Gobierno de la Comunidad de Madrid, tanto en la persona de su Director General de Economía como del Consejero de Economía. (Gobierno conformado por el PSOE) y el apoyo total recibido del Gobierno Español y de la Dirección General de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales que concede la primera subvención por gastos de estructura. Gobierno también conformado por el PSOE.

Constituida en julio de 1986, la primera Asamblea General Ordinaria no se celebra hasta el 12 de noviembre de 1988 en el Hotel Príncipe de Vergara, aprobándose las cuentas y la gestión de 1987 y aprobándose la candidatura a la Junta Directiva de acuerdo a los nuevos estatutos de ASALMA configurada por:

Presidente:	Juan Manuel Cruz	GIOVANNI, S.L.L.
Vicepresidente:	Constantino Crespo	AIRCON, S.A.L.
Secretario:	Carlos Berges	ATIENZA, S.A.L.
Vocales:	Fernando Elena	LARCOVI, S.A.L.
	Pedro de la Calle	HULECO, S.A.L.
	Purificación Carazo	INGLAN, S.A.L.
	Roberto Gonzalo	MECANINSA, S.A.L.
	José María Izquierdo	S.I.C., S.A.L.
	Roberto García	CONSTRUCTORA NATIVA, S.A.L.

En ASALMA el proceso de constitución la podemos dar por concluida con los relevos en la gerencia y en la presidencia de la organización.

En marzo de 1988 cesa en el cargo de gerente José Vidal y asume la gerencia Luis Américo que dimite inmediatamente en junio de 1988 y es sustituido por Ricardo Latorre Lázaro.

En Mayo de 1989 dimite Juan Manuel Cruz y es elegido en Asamblea General celebrada en junio de 1989 Constantino Crespo en representación de AIRCON.

Con la llegada de Ricardo Latorre, ASALMA inicia su proceso de consolidación y crecimiento. Se establecen vías de colaboración y trabajo con la Comunidad de Madrid que se suman a las existentes con el Gobierno de la Nación, se incrementa el número de asociados y se dota de una estructura técnica a ASALMA con capacidad de prestación de servicios a sus asociados.

Historia de las sociedades laborales en Murcia: Amusal

Juan Toledo Lucas
Expresidente de Amusal

Juan Pedro Sánchez
Director Gerente de Amusal
(hasta 2019)

Amusal, inicialmente como Asociación Murciana de Sociedades Anónimas Laborales nació a raíz de una jornada organizada por Fundescoop en octubre de 1986 en La Manga del Mar Menor (Murcia), a la que acudieron las asociaciones existentes en el momento y acompañadas por Jesus Bueno y Xemi Cantera. De entre los asistentes a la misma iniciamos unas reuniones, llegando a formar una gestora, de cara a ver la posibilidad de constituir una asociación empresarial que representase los intereses de las SSAALL. Como anécdota, diré que en una de esas reuniones, llegué el último y los compañeros habían decidido proponerme como futuro presidente de la Asociación a constituir, constitución que se produjo el 12 de febrero de 1987, quiero recordar con 18 o 19 empresas, que fuimos los que firmamos el acta constitucional de la misma.

Por lo que se refiere a los estatutos de Amusal, después de largas reuniones hicimos un refrito de los de Asle, Fesalc , Asata y Anel, que eran las asociaciones que habían con anterioridad a la nuestra, obviamente adaptándolos a nuestras necesidades de la época.

Con el decorrer del tiempo desde Amusal, vimos o sentimos la necesidad de la figura de la Sociedad Limitada Laboral, la cual impulsamos dentro de Confesal con una ponencia en el año 1993. Para trasladar al gobierno, finalmente la necesidad de su legislación, promulgándose la ley sobre las SSLLLL en el año 1997.

No fue fácil dirigir la unión de todas las asociaciones dentro de Confesal, como consecuencia de la rivalidad existente entre vascos y catalanes por la dirección de la misma. Debido a ello fundamos una Agrupación de Interés Ecónomico (AIE), denominada Arco Mediterráneo Centro, formada por Fesalc, Asalma, Feves y Amusal, la cual me honré en presidir. La que hicimos pública en un acto en Murcia con la asistencia de las cuatro asociaciones constituyentes. En cuyo acto contamos con la presencia e intervención del entonces Ministro de Industría y Energía Juan Manuel Eguiagaray.

Amusal construyó su propio edificio, como sede social y centro de formación, habiendo sido inaugurado en mayo de 2007, edificio que fue galardonado con el Premio de Calidad Ambiental y Desarrollo Sostenible en la modalidad de Eco–diseño, otorgado por la Consejería de Industria y Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de Murcia, en su quinta edición.

Historia de la Sociedades Laborales en Murcia 1986-2020[1]

Todo comienza con la decisión de que la Fundación para el Desarrollo del Cooperativismo, FUNDESCOOP, abra una delegación en Murcia, para apoyar el desarrollo del cooperativismo, especialmente el agrario, en la Región de Murcia.

1. Este epígrafe ha sido redactado por Juan Pedro Sánchez, mientras que el anterior fue escrito por Juan Toledo Lucas.

La idea la impulsa el entonces Consejero de Agricultura del Gobierno Regional, José Luis Albacete Viudes y la recogen el Secretario General del PSRM PSOE Enrique Amat y su secretario de Economía la CE Regional José Luis Oñate.

Por aquellos tiempos yo estaba ocupados en menesteres muy distintos. Estaba terminando la legislatura como Teniente de Alcalde de Personal y Régimen Interior en el Ayuntamiento de Murcia.

No recuerdo de los tres mencionados quien fue el primero en contactar conmigo para proponerme la cuestión, pero supongo que seria José Luis Albacete, pues había estado trabajando con él, varios años como Ingeniero Técnico Agrícola, hasta que, pasé a la Concejalía del Ayto. de Murcia.

Acabada la Legislatura me hice cargo de la Dirección de FUNDESCOOP-MURCIA, iniciando la puesta en marcha y arrancando con un equipo, incluido yo de tres personas.

Pocos meses habían transcurrido y tras una crisis interna del PSRM-PSOE Cambiaron el Consejero de Agricultura, el Secretario General del PSRM-PSOE y su Secretario de Economía, y sus sustitutos… muy distantes.

Comenzamos, con la ayuda de la Dirección General de Cooperativas del Ministerio de Trabajo, Organizando unas Jornadas sobre Sociedades Laborales en Murcia, en un Hotel de la Manga del Mar Menor, donde invitamos a todas las Sociedades Laborales con las que pudimos contactar y vinieron como ponentes, históricos representantes de ASLE, ANEL y FESALC junto al Director General de Cooperativas Sebastián Reyna.

Durante todo el fin de semana, tras conocer de la mano de sus protagonistas, los logros conseguidos en el País Vasco, Navarra y Cataluña se fue calentando la idea de como crear una organización representativa de las SS Laborales, entonces solo SSAALL, en Murcia. Y finalmente alguien surgió proponiendo iniciar el proceso, creo que fue el presidente de DESTILERIAS CARTAGO SAL, al que rápidamente se unieron los de, CEASA SAL, BASE SAL, RECTIFICADOS SAL, y otras empresas. Destilerías, software, rectificado de motores, tapizado de muebles, movimiento de tierras, y otras muchas, todas de sectores muy variados.

Terminadas las Jornadas, se convocaron reuniones del grupo promotor en los locales de Fundescoop, y a los pocos meses, ya en 1987 se celebró la Asamblea Constituyente de AMUSAL, Asociación Murciana de Sociedades Anónimas Laborales, en los Salones de la antigua Diputación Provincial de Murcia. Sede del Gobierno Regional.

Elegida la primera Comisión Ejecutiva de AMUSAL, presidida por Juan Toledo Lcas de CEASA SAL, le encargaron a Fundescoop el proceso formal de selección de un administrativo, tras el que resultó seleccionada Encarna Calin (que acaba de Jubilarse por edad en Amusal) y posteriormente AMUSAL le propuso a uno de los asistentes a la asamblea constituyente Jesús Fernández Puerta, Economista y asesor, que asumiera la Gerencia de la Asociación.

AMUSAL participó activamente en el proceso constituyente de CONFESAL, y en su Asamblea Constituyente donde se presentaron dos candidaturas en liza, AMUSAL, aparecía en las dos.

En los siguientes años, fue creciendo en afiliación hasta alcanzar a la mayoría de las SSAALL de la Región de Murcia.

La modificación de la Ley de Sociedades Anónimas, exigiendo un capital social mínimo de diez millones de pesetas, supuso un punto de inflexión en la creación de SSAALL, hasta el punto que desde la propia administración regional se hacia llegar el mensaje, nada velado, de que esto no era un problema, sino el final de las SSAALL.

En ese delicado momento es cuando me proponen y acepto hacerme cargo de la Dirección de Amusal, dejando la dirección de Fundescoop.

Dentro de la confederación, (CONFESAL), Amusal defendió con fuerza y sin descanso, no siempre bien entendida por todas las demás organizaciones miembros, la urgente necesidad de la figura de la SLL.

AMUSAL, manteniendo su acrónimo, cambia su denominación de la originaria, Asociación Murciana de Sociedades Anónimas Laborales, a la nueva de: Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia.

Aparece seguidamente la nueva Ley de SSLL y en los siguientes años experimenta un fuerte crecimiento en empresas y trabajadores. La Región de Murcia lidera durante mucho tiempo la creación de empresas y empleos en SSLL en España, muy por encima del peso de su territorio, economía y población a nivel estatal.

Haciendo de la necesidad virtud, Amusal, crea el Instituto Superior de FP de Amusal, que hoy es un referente a nivel Regional.

El Gobierno Regional concedió a AMUSAL la medalla de Oro de la Región por su contribución al desarrollo de la Ec. Social y al Desarrollo Regional

En este año, 2025 celebramos a Murcia como la Capital Española de la Economía Social, parte significativa de esa Economía Social, son las SS Laborales.

No podría terminar este brevísimo relato de recuerdos sin citar algunos de los momentos mas duros de estos años vividos. La crisis y desaparición de Envases Europeos SAL, y la durísima crisis societaria y desaparición de Cartonajes La Huerta SAL, que nos pusieron en primer plano lo duro de la “condición humana”.

Nada a muy poco, habríamos podido hacer, sin la ayuda del Gobierno de España, el Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y el esfuerzo y apoyo de tantos hombres y mujeres de la Economía Social y de sus Organizaciones.

Sociedad laboral: reflexiones

Ruperto Iglesias García
Fundador y Presidente de ASATA (Asturias) y de CONFESAL

Cuando me propusieron escribir sobre mi punto de vista acerca de la figura de la sociedad laboral, desistí de hacer un recorrido sobre su evolución desde los años 80. Estoy seguro de que otras personas lo harán con mayor profundidad y datos que yo, por lo que prefiero centrarme en una serie de reflexiones personales sobre las experiencias vividas, y ante todo, sobre el momento actual y el futuro de esta fórmula jurídica de la economía social.

A finales de los años 70 y principios de los 80, España se enfrentaba a problemas de sobrecapacidad industrial y a una economía en crisis. Todo ello trajo consigo un alto desempleo y la pérdida significativa de puestos de trabajo, a pesar de las medidas adoptadas por el gobierno para apoyar la reestructuración del sector industrial.

En este escenario, con un apoyo sindical importante, comenzaron a producirse en nuestro país duros procesos de reconversión, donde los trabajadores adquirían empresas en crisis y se ponía en marcha todo un proceso de transformación industrial. Así nació una figura totalmente nueva: la sociedad laboral.

En aquellos años, asistimos a un proceso complejo y a la vez apasionante, que consistía en generar proyectos empresariales sobre ruinas y con limitaciones significativas. Aprendíamos sobre la marcha a crear proyectos empresariales viables, formarnos como empresarios, buscar financiación, trabajar en comercialización y marketing, crear un marco jurídico propio, y eliminar las cargas heredadas que lastraban los nuevos proyectos. Eran demasiadas tareas para unos nuevos empresarios con muchas limitaciones, pero con un entusiasmo y unas ganas que hacían que dificultades mayúsculas se convirtieran en "problemillas". En aquel momento, sin saberlo, estábamos generando todo un proceso de innovación social, al tratar de dar respuesta a problemas sociales como la pérdida de empleo y de actividad productiva.

Han pasado 38 años desde la primera Ley de Sociedades Anónimas Laborales, y entiendo que el balance de este periodo es sumamente positivo. Se han consolidado empresas y actividad económica al amparo de la forma jurídica de la sociedad laboral. Sin embargo, creo que el aspecto más relevante de esta historia es el cambio en las formas de pensar y en las culturas sociales. A lo largo de estos años, hemos comprobado que esta fórmula nos permitía luchar por nuestro futuro profesional y personal. El pensamiento predominante en la época, transmitido por nuestros mayores —"estudia y consigue empleo en una buena empresa"— fue perdiendo fuerza, siendo sustituido por la necesidad de emprender, y si era colectivamente, mejor.

Más de 40 años tras la primera conversión de una empresa en sociedad laboral, muchas cosas han cambiado: la sociedad ha potenciado lo individual frente a lo colectivo, han cambiado las relaciones sindicales, laborales, las necesidades y la protección social de los trabajadores, y las normas legales. Todo ello ha hecho que la forma original de creación de sociedades laborales, mediante la reconversión de sociedades de capital en crisis, se haya convertido casi en una anécdota.

Los cambios acontecidos han provocado una disminución en el número de Sociedades laborales en España y, consecuentemente, en el empleo en estas. En este punto cabe preguntarse si las sociedades laborales han sido un fenómeno pasajero con poca expectativa de futuro. En mi opinión, la respuesta es un rotundo no. Estamos en una nueva etapa en la que debemos volver a poner en marcha procesos de innovación social, donde la figura de la sociedad laboral sigue dando respuesta y soluciones a nuevos problemas sociales que han ido surgiendo.

La sociedad laboral es una fórmula de emprendimiento colectivo efectiva que, además de generar actividad económica y empleo, contribuye a la democratización de la economía, ofreciendo oportunidades de empleo y desarrollo profesional y personal, a menudo a colectivos desfavorecidos como personas con discapacidad, inmigrantes o mujeres, entre otros. Focalizar las políticas públicas en el fomento y promoción de esta fórmula jurídica para dinamizar e impulsar el emprendimiento colectivo, sin duda, contribuirá a una sociedad más igualitaria. Aunque el rescate de empresas en crisis ha pasado a un segundo plano, la implementación de actuaciones de las diversas administraciones en este sentido conseguiría que esta fórmula jurídica siguiera siendo un instrumento eficaz para el mantenimiento de empresas y empleos.

La sociedad en la que vivimos exige cada vez mayores niveles de servicios de atención a las personas —mayores, niños, personas con discapacidad, etc.—, siendo este un sector económico de creciente demanda. En la economía de los cuidados, la economía social en general, y las sociedades laborales en particular, son un instrumento fundamental para su desarrollo y consolidación. Estas empresas, hechas por y para las personas, y donde el beneficio empresarial no es la prioridad, se convierten en prestadoras de servicios en los que tanto la empresa como los usuarios tienen a las personas en el centro de su actividad.

Esta fórmula jurídica no solo es adecuada para el sector de la economía de los cuidados, sino también para la captación y retención de talento, uno de los principales retos actuales de muchas empresas. La sociedad laboral, por sus principios, es una fórmula eficaz para atraer y fidelizar talento mediante su conversión en socios-trabajadores. En este contexto, esta forma jurídica es un modelo apropiado para la creación de empresas escalables, orientadas a la innovación y la tecnología, como las startups, que buscan atraer talento.

El emprendimiento colectivo, la economía de los cuidados, y el desarrollo de actividades innovadoras y tecnológicas tienen especial relevancia en el futuro del medio rural y en la fijación de población en el mismo. En algunos casos, por cuidar a sus habitantes; en otros, por proporcionar un entorno de vida y desarrollo personal más acorde con las aspiraciones actuales. Por ello, la sociedad laboral puede desempeñar un papel prioritario en el desarrollo y mantenimiento del medio rural, moderando o evitando su despoblamiento.

Otro de los grandes retos actuales es la preservación del medio ambiente, y en esta tarea el desarrollo de la economía circular y azul cobra especial relevancia. Estas actividades de reciclaje y transformación de residuos representan una oportunidad y un desafío para la creación de actividades bajo la figura de sociedad laboral. Los principios rectores de la economía social pueden convertirse en un motor para la puesta en marcha de actividades en este sector.

Los problemas mencionados no son más que algunos de los retos actuales a los que la sociedad laboral puede y debe dar respuesta. La sociedad laboral no es un modelo agotado, sino que tiene un largo camino por recorrer. Lo que debemos hacer para seguir avanzando, como se hizo en su origen, es ser innovadores y valientes, y sobre todo, creer que podemos contribuir a crear una sociedad mejor.

FESAL-PV y CONFESAL

Francesc Abad
Fundador de FESAL-País Valenciano
Ex Gerente de CONFESAL

En la Comunidad Valenciana el proceso es análogo al conjunto del Estado español. Las Sociedades Laborales también nacieron a finales de los años sesenta y principios de los setenta. Durante sus primeros años de existencia en un periodo, del que se prolongaría hasta aproximadamente el año 1977, no puede hablarse de un movimiento de Sociedades Laborales propiamente dicho, sino de la existencia de experiencias aisladas. Más tarde, del año 1978 a 1985, periodo de crisis económica con gran destrucción de empleo, se produce un apreciable crecimiento del número de Sociedades Anónimas Laborales. En 1983 se contabilizaban en la Comunidad Valenciana 45 Sociedades Anónimas Laborales. A continuación, en los años transcurridos de 1986 a 1995 se dan dos coyunturas diferentes: una primera de fuerte crecimiento económico, entre 1986 y 1992 y otra, de 1992 a 1995, de profunda crisis económica. Se pueden destacar dos rasgos característicos de este periodo: primero, las Sociedades Laboarles. crecieron tanto en periodos de bonanza económica como en periodos de recesión. Así en 1990 existían en la Comunidad Valenciana 381 Sociedades Anónimas Laborales con 5,076 trabajadores, mientras que en 1995 el número de Sociedades Anónimas Laborales era de 512 que daban empleo directo a 8,279 trabajadores. El segundo de estos rasgos es el constante crecimiento del sector servicios si bien se sigue manteniendo la característica industrial del conjunto de las Sociedades Laborales Valencianas que recuperaron sectores competitivos de la economía valenciana a un amplio grupo de empresas industriales en los campos del vidrio, la madera, el metal, calzado y el textil de comarcas con una fuerte tradición industrial y manufacturera.

El Movimiento Asociativo Laboral

Como consecuencia histórica del nacimiento del modelo empresarial laboral, los orígenes del movimiento asociativo estaban vinculados al sindicalismo obrero de clase, no existiendo una conciencia clara por parte de los trabajadores protagonistas de todo este nuevo proceso empresarial, dado que la preocupación principal de los mismos era el intentar mantener su puesto de trabajo ante la crisis empresarial. Es más tarde cuando se empieza a reflexionar sobre lo que significa esa fórmula empresarial participativa y se toma conciencia de la necesidad de realizar esfuerzos comunes para salvar los problemas que las aquejan. Las Sociedades Anónimas Laborales son, un producto de la crisis económica y por tanto se desarrolla inicialmente en las comarcas más industrializadas. Las primeras Asociaciones y Federaciones se crean con la finalidad de:

- Establecer un modelo asociativo empresarial sin ánimo de lucro.
- Agrupar al sector de la Economía Autogestionada.
- Buscar soluciones a los problemas comunes de las empresas y de sus socios.
- La representatividad ante la administración (Central, Autonómica y Local).

- Asistencia técnica y financiera, tan necesaria en aquellos momentos.
- Promoción y divulgación de este modelo empresarial.
- Desarrollo formativo sobre todo en gestión empresarial.

En la segunda mitad de los ochenta y una vez aprobada la primera Ley de Sociedades Anónimas Laborales en 1986. Es cuando en la Comunidad Valenciana se empieza a organizar el movimiento asociativo empresarial de las Sociedades Laborales. El protagonismo lo tenían los dos sindicatos mayoritarios UGT y CCOO, por este motivo se constituyeron dos organizaciones:

- UGT, apoyaba a la, Federación de Sociedades Anónimas Laborales del P.V. – FESAL P.V. (Implantación en toda la Comunidad Valenciana).
- CCOO, apoyaba a la, Asociación Valenciana de Sociedades Anónimas Laborales – AVASAL. (Tenía una implantación provincial en Valencia).

La Fundación para el Desarrollo y la Economía Social en la Comunidad Valenciana (Fundecoop) propició la organización de las empresas y fue la promotora de la FESAL PV.

La AVASAL se constituyó en 1987 en la provincia de Valencia y se disolvió a finales de 1988 o principios de 1989. Fundecoop organizó la Asamblea Constituyente de FESAL PV en junio de 1987 en el Banco de Alicante, en la ciudad de Alicante, donde estuvieron representadas un total de 50 empresas de toda la Comunidad Valenciana. Desde sus inicios, el ámbito de actuación territorial de FESAL PV fue la Comunidad Valenciana.

Desde 1989 la FESAL P.V. fue la federación empresarial representativa que integró todas las Sociedades Anónimas Laborales. De la Comunidad Valenciana. En el segundo congreso de la FESAL P.V. en 1991 se produce un cambio de denominación pasando a llamándose FESAL P.V. - FEVES. Con el paso del tiempo es conocida por la sociedad valenciana como la FEDERACIÓ D´EMPRESES VALENCIANES D´ECONOMIA SOCIAL (FEVES).

La FEVES supo afrontar los retos derivados de los cambios económicos y sociales producidos, aumentado su influencia en el entorno asociativo, empresarial y como instrumento de interlocución institucional defendiendo los intereses de las Sociedades Laborales.

CONFESAL

A finales de la década de los 70, coincidiendo con los peores años de la crisis económica, los gobiernos se plantearon la regulación de las ayudas dirigidas a amortizar la destrucción de empleo, principalmente industrial, de tal forma que corresponsabilizaron en la crisis a los trabajadores de dichas industrias, haciendo que éstos al verse avocados al desempleo asumieran el doble papel de empresarios y trabajadores,

comprando los activos de las empresas e iniciando necesarios procesos de modernización y, en la medida de sus posibilidades y con reducidas ayudas.

Para canalizar dichas ayudas se utilizó un organismo del Ministerio de Trabajo, el ya extinto Fondo Nacional de Protección al Trabajo, organismo nacido al amparo de la Ley 45/1960, de 21 de julio por el que se crearon los Fondos Nacionales para la Aplicación Social del Impuesto y del Ahorro, y más concretamente en el Titulo III de dicha ley se crea el FONDO NACIONAL DE PROTECCIÓN AL TRABAJO, dedicando a partir del 1 de enero de 1961, al cumplimiento entre otros de los siguientes fines: "Conceder auxilios necesarios a aquellos trabajadores que, de acuerdo con la legislación vigente, cesen en su relación laboral por aplicación de los planes que para una mayor racionalización del trabajo y para el desarrollo y mejoramiento de sus instalaciones, presenten las empresas o sectores completos de una rama industrial y sean aprobados por el gobierno."

La importante respuesta que tuvieron los trabajadores ante el cierre de sus empresas, muchas veces alentados por el movimiento sindical, evitando la destrucción de empleo, así como el efecto multiplicador que ejercía el hecho de que a estos se les ayudará con una subvención, que en la mayoría de las ocasiones no cubría más que una cuarta parte del coste anual del propio trabajador subvencionado, hizo que en la década de los ochenta, las experiencias laborales, no cooperativas, que se acogieron a estas subvenciones y nuevas experiencias, propiciaron la constitución de más de 8.000 empresas, de las que 6.000 vieron la luz a partir del año 1986.

La sociedad anónima laboral, como se la denominó en un primer momento, es una forma jurídica genuinamente española.

En un primer momento las sociedades anónimas laborales nacieron huérfanas de regulación alguna. La primera norma que reguló específicamente este tipo social fue la Ley 15/1986 de 25 de abril de Sociedades Anónimas Laborales, que solamente reconocía la figura de la sociedad anónima laboral. Esta Ley supuso un paso importante en la finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando la participación de los trabajadores en la empresa. La entrada en vigor de este texto normativo supuso un punto de inflexión importante en el desarrollo y evolución de la sociedad anónima laboral. Tras once años de vigencia, se hace necesaria una actualización del régimen jurídico de la sociedad anónima laboral que lleva a cabo la Ley 4/1997, de 24 de marzo. La principal novedad que presenta la nueva regulación es la extensión de la sociedad laboral al ámbito de la sociedad de responsabilidad limitada. A partir de este momento se regulan bajo la denominación de "sociedad laboral" dos subtipos societarios: sociedad anónima laboral y sociedad limitada laboral.

Movimiento Asociativo Laboral: CONFESAL

Todas aquellas experiencias de empresas asumidas por los trabajadores pronto sintieron una serie de problemáticas que les eran comunes y éstas cuyos órganos de

administración estaban formados por trabajadores, desde el primer momento vieron la necesidad de asociarse en aras a una mejor y coordinada defensa de sus intereses. A este proceso de asociacionismo ayudó especialmente el citado hecho de que los dirigentes de las empresas fueran trabajadores con una cultura de asociacionismo para la defensa de sus intereses superior a otros colectivos.

En un primer momento "no existe una conciencia clara por parte de los protagonistas de base del nuevo proceso que deben afrontar, o crear, la preocupación principal de los colectivos es el intentar mantener su puesto de trabajo". Dado que esta es su principal preocupación, en sus orígenes el movimiento asociativo de las Sociedades Anónimas Laborales está asociado al tradicional sindicalismo obrero. Es más tarde cuando se empieza a reflexionar sobre lo que significa esa fórmula y se toma conciencia de la necesidad de realizar esfuerzos comunes para salvar los problemas que las aquejan.

Las Sociedades Anónimas Laborales son, un producto de la crisis económica y por tanto se desarrollan inicialmente en las zonas geográficas más industrializadas. En línea con este hecho las cuatro primeras experiencias de asociacionismo de Sociedades Anónimas laborales existentes se dan en Cataluña, Navarra, País Vasco y Asturias. Estas cuatro federaciones se crean entre los años 1981 y 1983 con fines como:

- Buscar soluciones a los problemas comunes.
- Alcanzar una mayor representatividad.
- Dar soporte técnico y financiero a las empresas asociadas.
- Agrupar al sector de la Economía Autogestionada.
- Divulgación de este modelo social.
- Asesoría.
- Formación.

A partir del año 1983 ya comienzan los contactos entre las distintas agrupaciones existentes en esos momentos con la finalidad de coordinar y aunar sus esfuerzos. Se llevaron a cabo reuniones a lo largo de los años 1983 a 1986, en estas se trataron problemas comunes de los diferentes grupos y la necesidad de constituir una Confederación Estatal que contaría entre sus fines con "la constitución de otras agrupaciones en zonas del país en las que existan Sociedades Anónimas Laborales no organizadas". Como resultado de todos estos contactos se creó en primer lugar una Coordinadora Estatal de Sociedades Anónimas laborales para que coordinara las relaciones y encuentros entre las diferentes agrupaciones y los trabajos preparatorios para la constitución de la futura Confederación Estatal. Finalmente, en el año 1987 se fundó CONFESAL, Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales.

En el acta fundacional de CONFESAL aparecen las siguientes asociaciones: Asociación Murciana de Sociedades Anónimas Laborales (AMUSAL); Asociación Nava-

rra de Empresas Laborales (ANEL); Asociación de Sociedades Anónimas Laborales de Castilla y León (ASALCYL); Agrupación de Sociedades Anónimas Laborales de Madrid (ASALMA); Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado (ASATA); Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE) y Federación de Sociedades Anónimas Laborales de Cataluña (FESALC).

La Confederación fue constituida al amparo de la antes citada Ley de Asociaciones de 19/1977, de 1 de abril y de la disposición final segunda de la Ley 15/1986, de Sociedades Anónimas Laborales.

Según sus estatutos CONFESAL es una asociación sin ánimo de lucro integrada por todas aquellas Asociaciones, Agrupaciones, Federaciones de Sociedades Laborales y de Economía Social con personalidad jurídica propia que voluntariamente soliciten y sean admitidas como socios de conformidad con los requisitos exigidos por los Estatutos de CONFESAL. Su ámbito territorial queda circunscrito al Estado Español.

Las finalidades para las que se constituyó CONFESAL, inicialmente eran las siguientes:

1º La representación y defensa de los intereses empresariales, económico y sociales de las Sociedades Anónimas Laborales existentes en España que estén asimismo inscritas en sus correspondientes Asociaciones y/o Federaciones territoriales en el marco de su respectiva Comunidad Autónoma.

2º Representación ante la administración Pública o privadas sobre aquellas materias económicas, sociales y políticas que incidan en la actividad empresarial de las Sociedades Laborales.

3º Fomentar las relaciones e intercambios con otras organizaciones de análoga naturaleza, en especial con aquellas vinculadas al sector de la Economía Social.

4º Promocionar ante la opinión pública la imagen de las Sociedades Laborales como un nuevo estilo y forma de organización empresarial.

5º Coordinar a las Asociaciones o Federaciones asociadas, así como organizar y prestar servicios a través de estas.

Si los dos primeros puntos coinciden plenamente con lo que son los fines de las asociaciones empresariales, especial atención merece el punto cuarto de los fines de la Confederación, por cuanto denota la conciencia de novedad que supone este tipo de sociedades lo que motiva que el movimiento asociativo de estas sociedades sea más fuerte.

Los principales problemas que se debatían constantemente en las organizaciones empresariales citadas, así como las líneas de actuación e inquietudes de CONFESAL eran:

- Canalizar la información de las experiencias de sociedades laborales al objeto de impedir que grupos de trabajadores incurrieran en errores que hicieran inviables

sus proyectos empresariales, con el consiguiente descrédito para este movimiento. E igualmente fomentando el asociacionismo en todas aquellas Comunidades Autónomas en las que dicho movimiento no existía o era incipiente.

- Negociar con las administraciones públicas la devolución e incluso condonación de los llamados por este movimiento "pasivos históricos", siendo estos las deudas con organismos públicos que arrastraban las nuevas realidades empresariales provenientes de la empresa o empresario anterior.
- Afianzar y prestigiar un nuevo movimiento empresarial, en un entorno de empresariado clásico muy hostil, de cara a no verse gravados con comportamientos de la banca y otras instituciones más restrictivos respecto a estas realidades empresariales.
- Adaptar y mejorar la novísima regulación de sociedades anónimas laborales a la realidad social del movimiento, regulación que, si bien se puede calificar de éxito político, por el efecto de reconocimiento y afianzamiento del sector que supuso, igualmente es muy criticable desde el punto de vista de la técnica legislativa. Ello hizo que desde un primer momento de aplicación de la nueva ley se sintiera la necesidad de una profunda reforma.
- Defender el modelo empresarial como válido para intervenir en un mercado cada vez más global y competitivo, alejándose cada vez más de la idea de empresa de "amortización de crisis y destrucción de desempleo" uno de los motivos que propició su nacimiento.
- Consolidar el movimiento asociativo de las sociedades laborales, haciendo que se creen asociaciones o agrupaciones territoriales en todas aquellas Comunidades Autónomas en las que todavía no se habían formado las mismas.
- Alcanzar un grado de representatividad importante, transmitiendo la necesidad de asociarse y proporcionando servicios y asesoramiento, que consiga que se tengan asociadas más del cincuenta por ciento de las sociedades laborales existentes en el país.

Se llego ha completar el mapa autonómico español en lo que a asociacionismo de sociedades laborales, existe una asociación o agrupación de sociedades laborales en todas las Comunidades Autónomas, integradas todas ellas en CONFESAL, que a partir del 3 julio de 1998 (Asamblea General Extraordinaria), pasa a llamarse Confederación Empresarial de Sociedades Laborales (CONFESAL), adaptándose así a la nueva Ley de Sociedades Laborales, integrando por tanto asociaciones territoriales en las que sus afiliados son principalmente sociedades anónimas o limitadas laborales, acogidas al marco legal de la Ley 4/97.

Las agrupaciones integradas en CONFESAL, eran:

- ACEL, Agrupación de Empresas Laborales de Cantabria.

- AEMTA, Organización de Sociedades Laborales de Castilla León.
- AEXEL, Agrupación Extremeña de Empresas Laborales.
- AMUSAL, Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia.
- ANEL, Asociación Navarra de Empresas Laborales.
- ASES, Asociación Aragonesa de Sociedades Laborales.
- ASALMA, Agrupación de SSAALL de Madrid.
- ASATA, Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado.
- AREL Agrupación Riojana de Empresas Laborales.
- ASLE, Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi.
- FEANSAL, Federación Andaluza de SSAALL.
- FECMES, Federación Empresarial de Economía Social de Castilla – La Mancha.
- FESALC, Federación de SSAALL de Cataluña.
- FEVES- FESAL, Federación de Empresas Valencianas de Economía Social.
- APECO, Asociación de Empresas de Economía Social de Canarias.
- AELIB, Associació D´Empreses Laborals de les Illes Balears.
- AGALLEL, Agrupación Gallega de Empresas Laborales.

La Confederación, con plena capacidad jurídica y constituida al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, como más arriba se dice, está integrada por todas las asociaciones territoriales, estando estas igualmente representadas en su Comisión Ejecutiva, órgano de la Confederación entre Asambleas, una ordinaria con carácter anual, o congresos, cada cuatro años y destinado a establecer los planes cuatrienales de actuación. En la Asamblea y/o Congreso General reside la máxima soberanía de la Confederación, al encontrarse representadas a través de sus respectivas asociaciones todas las sociedades laborales del estado español.

Dado el modelo de empresa autogestionaria y participativas al que CONFESAL representa requiere un entorno de apoyos institucionales, públicos y privados. Es por ello por lo que CONFESAL, como organización de la economía social, pertenece y colabora con otras organizaciones y agentes sociales. CEPES, Confederación Empresarial Española de la Economía Social, en cuya ejecutiva está integrada CONFESAL. También toma parte en el Consejo Económico y Social (CES) tiene un representante de las Sociedades Laborales en su grupo mixto. CONFESAL también pertenece a la Confederación Europea de Cooperativas de Producción, CECOP, a la que también aporta un representante.

Uno de los objetivos prioritarios de CONFESAL era colaborar con los agentes sociales, para lo cual firmó acuerdos de colaboración con las centrales sindicales UGT y CCOO. Estos acuerdos tenían como finalidad profundizar en la prevención de riesgos laborales, la formación y la promoción de las sociedades laborales.

CONFESAL: proyecto difícil, conflictivo y necesario

Armand Vilaplana Masnou
Máster en Historia Contemporánea
Universidad de Barcelona
Ex -Presidente de FESALC

Los adjetivos que me vienen a la memoria, al evocar mi participación en la construcción de CONFESAL, son los que encabezan este texto.

Un proyecto difícil, primero por conjuntar la diversidad política y sindical que existía en las empresas y en las asociaciones creadas en España, cuatro las iniciales (ASLE de Euskadi, ASATA de Asturias, ANEL de Navarra y FESALC de Catalunya) que empezaron a dialogar sobre la conveniencia de construir una organización representativa de todas las empresas SAL, de ámbito estatal, aunque las confluencias políticas y sobretodo sindicales existían, esto ayudaba, pero las realidades de cada territorio, y sus necesidades marcaban mucho más la dificultad del proyecto.

Difícil, por el paralelismo en la construcción política de la democracia, y de los nuevos agentes sociales (así se llamaban a patronos y sindicatos), siendo una aspiración del nuevo proyecto, tener un papel en este escenario nuevo.

Para ello debía conseguirse a su vez una confluencia, una coincidencia con el cooperativismo que también estaba en fase de construcción democrática.

Difícil por último porque los escasos recursos humanos, estábamos en plena lucha contra la crisis económica, actuando en los años ochenta como salvavidas y transformadores de muchas unidades productivas capitalistas que habían fracasado.

Pero después de pasar de 4 a 7 organizaciones territoriales, nacieron las de ASALMA de Madrid, ASALCyL de Castilla y León y AMUSAL de Murcia, se dio el paso el 4 de julio de 1987 a la constitución de CONFESAL.

Recuerdo con cariño, y está recogido en la revista Novagestió de FESALC que en los encuentros diversos entre miembros de las 4 organizaciones iniciales con Sebastián Reyna director de cooperativas en el inicio, la frase de los 50.000 trabajadores que ya funcionaban en empresas SAL en toda España, era un mantra para empujar el proyecto de confederación. Estimación voluntarista, los datos reales vendrían en estudios muy solventes años después.

Proyecto conflictivo, en razón a los intereses de las organizaciones territoriales, que se expresarían principalmente en dos dimensiones, una la de las nuevas organizaciones territoriales, que precisaban de medios humanos y materiales, ya que la realidad de empresas SAL era escasa para sostener la nueva organización, y en segundo lugar lo que se iría diferenciando en la creación de nuevas SAL a partir de empresas en crisis, en dos modelos, que ASLE y FESALC, hacían de manera diferente.

En última instancia, la evolución de las fuerzas políticas que en Catalunya, había llevado a un pacto de fuerzas políticas y sindicales de la izquierda, no tenía correlato en el estado español, en que la preeminencia política del PSOE era determinante, sólo compensada en parte por la primacía sindical de CCOO respecto UGT.

De todos modos en el pequeño hábitat que significaba CONFESAL, este elemento de la política general era poco importante, y las diferencias entre organizaciones, tenían peso en las elecciones de personas internamente, pero no en lo esencial del proyecto.

Proyecto necesario, éste era el convencimiento de los fundadores de las primeras asociaciones, FESALC y ASLE, que tenían empresas asociadas de peso económico y plantillas, y unos recursos materiales y humanos en sus organizaciones territoriales que les permitía, dedicar esfuerzos en esta fase inicial a la construcción del nuevo proyecto de CONFESAL.

Si tengo en cuenta que el deseo de construir una organización estatal estaba ya explícito en 1981, por la primera USALC, que tardaría 6 años en conseguirse, indica que no era fácil, pero que era necesario.

Sin querer me he ido centrando en la primera etapa, donde Josetxo Hernández, Juan Manuel Ugarte, Jesús Varea, Ramón Salabert, Oriol Vicente, Josep Rojo, Jesús Fernández Valdés, Patxi de Navarra, entre otros nombres, dieron los primeros pasos, a los que que se añadieron después, Juan Toledo en Murcia, Ricardo en Madrid o Miguel Millana en Valencia. Dieron su tiempo y esfuerzo a este objetivo.

Pero porqué la necesidad de CONFESAL, valía la reflexión tanto como, el porqué la necesidad de FESALC, ASLE, etc. la respuesta era, para ser en la sociedad, tener voz, y en los años 80, porque se sumaba y se mezclaba con la construcción de un nuevo modelo de empresa, la Sociedad Laboral, lo que hacía más urgente y necesario la organización representativa.

Bien, un proyecto el de CONFESAL, que en su desarrollo alentó la creación de empresas participadas por los trabajadores, combatiendo el paro en nuestro país, alentó la presencia de mujeres en los puestos de dirección de las empresas y de las propias asociaciones, así como más importante aún construyendo nuevas empresas, acordó especialmente con las cooperativas, pero también con otros agentes sociales, lo que ha venido a denominarse la economía social, ofreciendo así un marco distinto al capitalista tradicional, en que el valor de la participación de los trabajadores es un hecho....

En definitiva, nos valió la pena, construir empresa y una economía social diferente.

Enero 2025

El nacimiento de Confesal

Daniel Blanquer Marset
Primer Gerente de Confesal

Tuve el honor de ser el primer director-gerente de la Confederación Española de Sociedades Anónimas Laborales (Confesal), desde el 5 de abril de 1988 al 30 de septiembre de 1989, más de 500 días de reto continuo y apasionante. Decía don Pío Baroja que *la historia es una rama de la literatura* y probablemente tenía razón. Espero ajustarme más a lo primero que a lo segundo. Algunos de mis recuerdos personales, de cómo se originó y desarrollaron los primeros pasos de la vida organizativa de Confesal, son los que a continuación intentaré relatar.

La organización se constituyó el 4 de julio de 1987, al calor de la Ley 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, para dar una mayor seguridad jurídica a este tipo de sociedades y una representación sólida y amplia que pudiera intervenir en la solución de los problemas que afrontaban las llamadas empresas *históricas*, herederas de la crisis industrial de los años setenta, y también defender los intereses de las constituidas al amparo de la nueva ley. Una norma novedosa y progresista que vino a consolidar jurídicamente el impulso inicial que en su día dio don Rafael Calvo Ortega, siendo Ministro de Trabajo, con la Orden de 12 de enero de 1979, fecha que señala la verdadera carta constitutiva de las Sociedades Laborales.

Confesal se constituyó con la participación de siete organizaciones territoriales previamente existentes: AMUSAL (Murcia), ANEL (Navarra), ASALCYL (Castilla y León), ASALMA (Madrid), ASATA (Asturias), ASLE (País Vasco) y FESALC (Cataluña) y fue presidida por don Javier Varea de la Sota, gerente de Maderas de Llodio, S.A.L. Los objetivos que nos marcamos en un principio fueron muy obvios: montar una infraestructura mínima en Madrid que diera cobertura a la organización; establecer las oportunas relaciones institucionales con la administración central, las organizaciones sindicales y las otras representaciones empresariales; resolver los problemas derivados de los *pasivos históricos* e impulsar la creación de otras organizaciones territoriales hasta completar la totalidad de las diecisiete comunidades autónomas existentes en España, en el medio-largo plazo.

La primera fase para montar la infraestructura de Confesal contó con algunos problemas de financiación que fueron resueltos con el apoyo de la Dirección General de Cooperativas y su director general, don Sebastián Reyna Fernández. La sede se ubicó en la calle Fuencarral, 139, en Madrid, contratando el personal mínimo necesario y las dotaciones básicas de mobiliario, instalaciones, decoración, comunicaciones y equipamiento.

Poco después, el 1 de julio de 1988, tuvo lugar la 1ª Asamblea General Ordinaria de Confesal, y a partir de ahí se establecieron relaciones institucionales con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la Tesorería General de la Seguridad Social, con las confederaciones sindicales de CCOO, UGT y USO, y con la patronal CEOE.

Casi en paralelo fue tratado el grave problema de los *pasivos históricos* que amenazaba la viabilidad de un buen número de empresas, a las que les eran reclamadas las deudas con la Seguridad Social y la Hacienda Pública generadas por los antiguos

empresarios; también se mantuvieron conversaciones sobre la deuda que el Fondo de Garantía Salarial mantenía con un cierto número de empresas y que por entonces todavía no había sido abonada. En todas las gestiones obtuvimos buenas palabras y buena disposición para dar solución a los asuntos planteados, lo que generó expectativas muy positivas en la Comisión Ejecutiva de la Confederación, en su Presidente y en este servidor.

También se abordó en este período el impulso a la creación y constitución de nuevas agrupaciones territoriales, a lo que se dedicó un esfuerzo bastante considerable. Se establecieron contactos con sociedades laborales de la Comunidad Valenciana, de Aragón, de las Islas Baleares, de Castilla-La Mancha, de Andalucía y de Extremadura. De aquella labor inicial es probable que surgieran FEVES, ASEL, AELIB, FECMES y FEANSAL, organizaciones consolidadas hoy día y que junto a las constituyentes de Confesal y las que posteriormente se crearon, forman hoy una estructura fuerte y representativa de una extraordinaria proyección en el ámbito de la Economía Social.

De toda esta labor se dio cuenta en la 2ª Asamblea General Ordinaria celebrada en Madrid, los días 28 y 29 de junio de 1989, siendo aprobada por mayoría de las organizaciones asistentes. Desde el cese de don Sebastián Reyna Fernández (en abril de 1989) y el nombramiento del nuevo Director General de Cooperativas y Sociedades Laborales, don Ramón Salabert Parramón, las relaciones con la Administración ya no tuvieron ni la misma sintonía ni la misma fluidez. Este, entre otros motivos, provocó la presentación de mi dimisión al Presidente y a la Comisión Ejecutiva de Confesal en el mes de septiembre de ese mismo año.

Todo lo que de positivo tuvo esta tarea no se podría haber realizado sin la involucración activa del Presidente de la Confederación; el apoyo de todas las organizaciones miembros de Confesal, sus gerentes y técnicos; la necesaria colaboración de la Dirección General de Cooperativas y la entrega y el compromiso de las empleadas de la organización. Desde aquí mi agradecimiento a todos ellos.

ANEXOS

ANEXO I. Cronología de hechos relevantes

1981

- **16 de Febrero de 1981.** Se crea la primera asociación de SALES, la Unión de Sociedades Laborales de Cataluña, USALC, que quedaría integrada en FESALC posteriormente.
- **23 de Marzo de 1981.** Se edita la primera publicación periódica sobre Sociedades Laborales, "Novagestió", creada por USALC y que posteriormente sería órgano de FESALC.

1982

- **4 de Febrero de 1982.** Se crea la Asociación Navarra de Empresas Laborales (ANEL).
- **15 de Julio de 1982.** Se constituye en Bilbao la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE).

1983

- **29 de Abril de 1983.** Se constituye ASATA en Asturias.
- **22 de Noviembre de 1983.** Convocadas por Fundescoop se reúnen en Madrid ASLE, FESALC, ANEL (Navarra) y ASATA (Asturias) que deciden crear la Coordinadora Estatal de Sociedades Laborales con presencia de las organizaciones UGT y CCOO.

1984

- **29 Noviembre 1984.** Se desarrollan en Segovia unas Jornadas sobre Universidad, Cooperativismo y Economía Social en las que por primera vez se tratan las Sociedades Laborales como parte de la Economía Social.

1985

- **30 de Abril de 1985.** Se crea la Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- **30 de Abril de 1985.** El Consejo de Ministros aprueba someter a la deliberación de las Cortes el Proyecto de Ley de Sociedades Anónimas Laborales.
- **28 de Mayo de 1985.** La Mesa del Congreso de los Diputados aprueba la remisión del texto del Proyecto de Ley a la Comisión de Justicia e Interior, que preside D. Pablo Castellano Cardiallaguet.
- **14 de Junio de 1985.** Primer Congreso de FESALC Cataluña bajo el lema: Treball, autogestió i empresa.
- **22 de Julio de 1985.** Entra en vigor el Real Decreto por el que se regula el sistema de abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo.
- **21 de Diciembre de 1985.** Se publica en el Boletín de las Cortes el texto del Informe emitido por la Ponencia relativo al Proyecto de Ley.

1985

- **30 de Diciembre de 1985.** Se publica en el Boletín de las Cortes el texto aprobado por la Comisión de Justicia e Interior del Congreso para su remisión al Senado.

1986

- **21 de Febrero de 1986.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprueba el primer programa de apoyo a la creación de empleo a través de Sociedades Anónimas Laborales y sus trabajadores.
- **27 de Febrero de 1986.** El Senado remite al Congreso el texto de las enmiendas aprobadas.
- **18 de Marzo de 1986.** Aprobación definitiva del texto del Proyecto de Ley por el Pleno del Congreso de los Diputados con el siguiente resultado: 194 SI, 3 NO, 61 Abstenciones (Grupo Popular y Minoría Catalana).
- **15 de Abril de 1986.** Se publica el texto de la Ley en el Boletín Oficial del Estado.
- **18 de Julio de 1986.** Se constituye en Madrid la Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASLMA).
- **24 de Octubre de 1986.** Se aprueba el texto del Real Decreto sobre Registro Administrativo de las Sociedades Anónimas Laborales. Se crea la Jefatura de Sección de Sociedades Laborales.

1987

- **10 de Marzo de 1987.** Creación de la Agrupación Murciana de Sociedades Anónimas Laborales (AMUSAL) en unas Jornadas convocadas por Fundescoop en La Manga.
- **24 de Marzo de 1987.** Se crea la Asociación de Sociedades Anónimas Laborales de Castilla y León (ASALCYL).
- **X de Junio de 1987.** Asamblea Constituyente de FESAL País Valenciano.
- **3 de Julio de 1987.** Reunión en Madrid de la Asamblea Constituyente de la Confederación de Sociedades Anónimas Laborales (CONFESAL).
- **29 de Julio de 1987.** Primera reunión de la Comisión Ejecutiva de CONFESAL en Madrid.
- **30 de Diciembre de 1987.** Se presenta el resultado del Cuestionario sobre la situación financiera de las Sociedades Anónimas Laborales y de las deudas heredadas. Encuesta de situación.

1988

- **1 de Julio de 1988.** Primera Asamblea General Ordinaria de CONFESAL.
- **19 de Julio de 1988.** Se firma el primer Convenio de Colaboración entre la Dirección General de Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales y CONFESAL.

1989

- **28 de Junio de 1989.** Segunda Asamblea Ordinaria de CONFESAL.
- **13 de Octubre de 1989.** Se publica la normativa de procedimiento para la tramitación administrativa de los expedientes de préstamo del extinguido FNPT. Informe sobre regularización de los préstamos.

1995

- **1 de Enero de 1995.** Por Disposición de la Ley de Presupuestos del Estado para el año 1995 se aprueba la condonación de todas las deudas contraídas por empresa sociedades laborales con el extinto Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

2006

- **30 de Diciembre de 2006.** Se aprueba en el Consejo de Ministros la condonación de todas las deudas contraídas por las SALES con el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) por los denominados “Convenios de Recuperación”.

ANEXO II. Relación de señores diputados y senadores que participan en el debate del Proyecto de Ley de Sociedades Anónimas Laborales

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Grupo Socialista
Navarrete Merino, Carlos.
Cuesta Martínez, Álvaro.
Oliva García, Francisco.
Martín Toval, Eduardo.

Grupo Popular
Durán Corsanego, Emilio.
Durán Nuñez, Alberto.

Grupo Centrista
Cisneros Laborda, Gabriel.
Nuñez Pérez, Manuel.
Mardones Sevilla, Luis.
García Agudín, Fernando.

Grupo PNV
Monforte Arregui, Andoni.
Grupo Minoría Catalana.
Xicoy Bassegoda, Joaquín.
Grupo Mixto
Bandrés Molet, Juan María.

SENADO

Grupo Socialista
Ruiz Tagle Morales, Ana
Armendariz Ormaechea, Jesús Felipe.

Grupo Popular
Barselga García Escudero, Eduardo
Amat de león Guitart, Evaristo.

Grupo Catalanes al Senado
Vendrell i Durán, Enric

Grupo Senadores Nacionalistas vascos
Renobales Vivanco, Carmelo

SOCIEDADES LABORALES:
40 AÑOS DE INNOVACIÓN SOCIAL

Manuel García Jiménez · Sebastián Reyna Fernández
COORDINADORES

"Una realidad social y económica... que viene impulsada por la necesidad de trabajadores y empresarios de hacer frente a la situación de crisis de sus industrias, adoptando nuevos modelos de creación de empresas a través de las sociedades laborales".

Ministro Almunia en la presentación del proyecto de ley en 1985

Esta publicación tiene como propósito por un lado, servir de homenaje a hombres y mujeres, personas trabajadoras, sindicalistas, empresarias, políticas dirigentes asociativas, universitarias y pertenecientes a instituciones públicas y privadas que contribuyeron al nacimiento del modelo de Sociedad Laboral, a la puesta en marcha de miles de empresas y preservación de miles de empleos en todo nuestro territorio y a la creación de un cuerpo asociativo que ha permitido que estas experiencias hayan perdurado en el tiempo y se proyecten al futuro.

Este libro también pretende dejar constancia histórica de un proceso, primero, de carácter social, después sindical, empresarial y político, que nos da una visión muy representativa de cómo bifurcan y se construyen realidades sociales y económicas desde la base, sin una planificación política previa. Cómo la sociedad civil es capaz de dar respuesta a los problemas, en nuestro caso y como punto de partida, derivados de una crisis económica, a partir de la crisis del petróleo, a través de iniciativas colectivas que van construyéndose desde la base y, a la que se van sumando distintos agentes y protagonistas públicos, culminando el proceso en una realidad legislativa, empresarial y social. En el caso de las sociedades laborales con una especial relevancia, al estar enmarcado en un cambio político transcendental: el paso de una dictadura, a un régimen democrático.

La Junta Directiva de LABORPAR