

ENCOL DAS SOCIEDADES LABORAIS GALEGAS: CARACTERÍSTICAS DO MOVEMENTO, TRAZOS EMPRESARIAIS INTERNOS E REVISIÓN DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOCIÓN

*Xosé Henrique Vázquez Vicente**, *Manuel Jordán Rodríguez***

**Universidade de Vigo, **Universidade de Santiago*

1.-INTRODUCCIÓN

As Sociedades Laborais non son un fenómeno recente no panorama empresarial español. Vinculadas nas súas orixes aos estragos provocados polas sucesivas crises industriais, forman hoxendía a nivel estatal un movemento organizado en distintas federacións con espírito de permanencia e afán renovador. O seu carácter híbrido entre as cooperativas e as sociedades convencionais parece suxerir unha nova aposta do lexislador por unha figura xurídica capaz de dar resposta ás esixencias sociais e competitivas do actual entorno económico: así, alén de permitir o acceso dos traballadores á propiedade dos medios de produción, búscase un marco contractual o suficientemente flexible como para adaptarse a unhas condicións de mercado *a priori* incompatibles coas pretensións máis idealistas que puideran ter os seus socios.¹

Baixo estas coordenadas presentamos nos dous seguintes apartados algúns dos trazos fundamentais que caracterizan ás Sociedades Laborais galegas, tanto no referido aos aspectos máis xerais en relación á súa evolución, distribución sectorial e localización xeográfica, como no que atinxe a aqueles aspectos de natureza microempresarial que singularizan a estas entidades respecto a outras organizacións. O groso dos datos que aquí se expoñen pertencen a un estudio máis amplo e inédito que entre os anos 1994 e 1995 se realizou no Idega.² Nun terceiro apartado, para finalizar, expónse unha revisión crítica daqueles aspectos que nos parecen máis relevantes á hora de apoiar este tipo de empresas na economía galega.

¹ Lembremos que esta figura xurídica se atopa regulada pola Lei do 24 de marzo de 1997 de Sociedades Laborais: nesta lei defínese a estas entidades como organizacións nas que ao menos o 51% do capital social pertence aos traballadores con contrato "fixo" e a tempo completo. Cómpre ter presente, adicionalmente, que na procura dunha certa igualdade a lei prohibe que cada socio detente máis dun 33% do capital social; o número mínimo de socios constituíntes é, pois, de tres. Un terceiro aspecto resaltábel é que a normativa das Sociedades Anónimas e das Sociedades de Responsabilidade Limitada (a elección é dos socios) ten carácter supletorio para a Sociedade Laboral; por tanto, poderémos atopar con "Sociedades Anónimas Laborais" ou con "Sociedades de Responsabilidade Limitada Laborais".

² Para unha análise máis extensa de calquera dos aspectos que aquí se comentan véxase Jordán *et al.*: A realidade das Sociedades Anónimas Laborais en Galiza (inédito), IDEGA, Santiago, 1995.

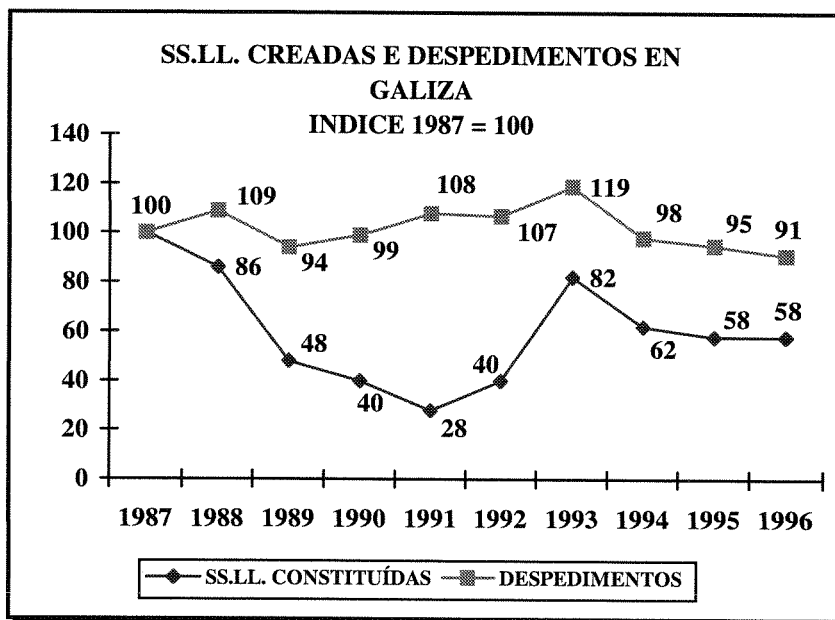
Cómpre advertir que, dende o punto de vista metodolóxico e dada a práctica inexistencia de estudos previos sobre estas entidades en Galiza, a información recolleuse basicamente por dúas vías: utilizáronse en primeiro lugar as diversas fontes documentais e bases de datos (revisáronse todas as escrituras de constitución, examináronse os Directorios de Cotización á Seguridade Social de varios anos, acudíuse á información económico-financiera depositada nos catro Rexistros Mercantís, e consultáronse diversas publicacións como o Libro Blanco de la Economía Social en España e outros directorios empresariais: fundamentalmente o Directorio Industrial de Galicia e Ardán: 5000 empresas de Galicia). E en segundo lugar, procedeuse á realización de entrevistas guiadas por un cuestionario a un socio traballador por cada unha das empresas que forman a mostra representativa da poboación total de SS.LL. (un tamaño mostral de 57 empresas para un universo de 236). O mostreo foi realizado aleatoriamente por estratos en función do número de socios, sector económico, situación empresarial (activas, disoltas, transformadas ou sen funcionamento real) e localización xeográfica. O nivel de confianza da mostra é do 95'5% cunha marxe de erro do 4'25%.³

2.-ORIXE, DISTRIBUCIÓN SECTORIAL E LOCALIZACIÓN XEOGRÁFICA DAS SOCIEDADES LABORAIS GALEGAS

Dende a aprobación da primeira Lei de Sociedades Laborais en 1986 e ata o ano 1996, foron unhas 312 empresas as que se rexistraron como SL en Galiza; delas, 161 cotizaban á seguridade social a finais dese período. Se ben o seu peso relativo no conxunto da economía galega é moi reducido, a súa presenza na estrutura productiva do país é moi similar á daquelas ramas de actividade con máis implantación, conformando un sector no que priman tanto as empresas de servicios como, dentro do sector industrial, aquelas basicamente tradicionais e intensivas en man de obra e materias primas.

A simple comparación dos ciclos económicos e dos ritmos de creación de SS.LL. permítenos apreciar que a relación existente entre estas dúas variabeis, sen ser despreziable, tampouco é automática como afirman diversos autores e mesmo chegan a suxerir as exposicións de motivos das dúas leis de sociedades laborais promulgadas. No seguinte gráfico obsérvase que o sentido da variación é a mesma en cinco anos (89, 93, 94, 95 e 96) e só en tres deles a intensidade da variación é tamén similar (1994, 1995 e 1996). Cómpre lembrar que a promulgación da Lei de Sociedades Anónimas Laborais en 1986, así como as reformas introducidas na lexislación sobre sociedades anónimas, tiveron cadansúa repercusión tanto na primeira fase de adaptación á normativa legal entre 1986 e 1987 como nos valores mínimos acadados entre o 90 e o 91. É nos anos 94, 95 e 96 cando a relación entre estas dúas variabeis semella ser algo máis estreita. En calquera caso, supoñendo unha relación lineal entre ambas as dúas variabeis teríamos un coeficiente de correlación de 0'099, o que non fai senon refutar tamén a hipótese dunha estreita relación en Galiza entre conxuntura económica e creación de sociedades laborais.

³ O deseño estatístico da mostra foi realizado por Mariña Lois Mosquera, Prof. Titular de E.U. da USC. Para maiores detalles sobre a mostra consúltese Jordán *et. al., op. cit.*, pp. 17-18 e anexos.



Centros de cotización á Seguridade Social pertencentes a SS.LL. segundo o sector de actividade (31/XII/1996)

SECTOR	Nº SS.LL.		% SS.LL.	
	España	Galiza	España	Galiza
PRIMARIO	112	0	2 %	0 %
SECUNDARIO	3334	91	50 %	41 %
Industria	2670	72	40 %	32 %
Construcción	664	19	10 %	9 %
SERVICIOS	3267	132	48 %	59 %
TOTAL	6713	223	100 %	100 %

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos fornecidos polo Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais

Distribución dos traballadores nos centros de cotización á Seguridade Social pertencentes a SS.LL. segundo os grandes sectores de actividade (31/XII/1996)

SECTOR	Nº traballadores		% traballadores	
	España	Galiza	España	Galiza
PRIMARIO	715	0	1 %	0 %
SECUNDARIO	34353	791	65 %	57 %
Industria	29343	602	56 %	43 %
Construcción	5010	189	9 %	14 %
SERVICIOS	17789	604	34 %	43 %
TOTAL	52857	1395	100 %	100 %

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos fornecidos polo Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais

SS.LL. rexistradas e nº de socios en Galiza por provincias

PROVINCIA	Nº SS.LL.		Nº SOCIOS	
	1983	1996	1983	1996
A CORUÑA	16	153	344	1002
LUGO	7	41	73	298
OURENSE	2	30	7	189
PONTEVEDRA	26	88	2410	770
TOTAL	51	312	2834	2259

PROVINCIA	MEDIA SOCIOS POR S.L.	
	1983	1996
A CORUÑA	21.5	6.6
LUGO	10.4	7.3
OURENSE	3.5	6.3
PONTEVEDRA	92.7	8.8
TOTAL	55.5	7.2

Fonte: Elaboración propia a partir da Base de datos do Idega e do Anuario de Estadísticas Laborales dos distintos anos (MTAS)

3.-SINGULARIDADES INTERNAS DA SOCIEDADE LABORAL GALEGA

3.1.-COMPOSICIÓN E EVOLUCIÓN DO ACORDO SOCIAL

As SS.LL., como calquera outra fórmula societaria, establécense como resultado dun acordo social na procura dun determinado obxectivo; delimitar quen son os axentes que forxan ese acordo e baixo que circunstancias se subscribe e se mantén constitúe, pois, un primeiro paso para definir axeitadamente o momento fundacional destas organizacións.

Convén comezar destacando, entón, que as Sociedades Laborais galegas son maioritariamente pequenas empresas de nova creación. As que xurden dunha entidade previamente existente tan só representan o 40% do total: repárese en que é este un dato especialmente significativo se lembramos que o lexislador concebíu esta figura xurídica para permitir ós traballadores de empresas en crise facerse co control da mesma sen necesidade de excluír aos antigos empresarios, que poderían implicarse no novo proxecto como un socio traballador máis ou como un mero aportador de capital. No que atinxe á súa pequena dimensión a avidencia non deixa tampouco lugar a dúbidas: ata o 90% das empresas teñen entre catro e dez socios totais. Non é de estrañar, ademais, que as de maior dimensión se localicen no sector da industria e da construción.

Resalta tamén o feito de que as relacións de parentesco determinen a estrutura social das SS.LL. galegas en máis do 50% dos casos, e mesmo en maior grao nas de nova creación e nas adicadas ao comercio. O significado desta cuestión pode verse clarificada ao comprobar que, aínda que as mulleres constitúen tan só un 24'7% do total de socios, forman case o 60% dos socios capitalistas. Acontece así que moitos dos socios das SS.LL. galegas non teñen outra función que a de cumprir coa legalidade vixente en relación ao número mínimo de socios necesario para poder constituír unha S.L.: serían deste xeito "socios pasivos", presentes nun 30% do total das empresas, porcentaxe que se ve incrementada ata o 57% das entidades que teñen socios capitalistas.

Noutra orde de cousas hai que dicir que é practicamente inexistente a aportación de capitais públicos nas SS.LL. galegas. A lei de Sociedades Laborais de abril do 97 faculta ás administracións públicas e empresas dependentes para posuír ata un 49% do capital social (o límite xenérico para calquera socio é do 33%): semellante prerrogativa non faría senon chamar por unha maior intervención do sector público na xeración de emprego a través das Sociedades Laborais. O feito de que esta participación sexa en Galiza testemuñal implica perder unha boa oportunidade de utilización dun instrumento privilexiado de intervención. Ao respecto procedería entón avaliar as perspectivas dun compromiso maior, particularmente por parte das Corporacións Locais a través das Iniciativas Locais de Emprego. Neste mesmo sentido débese salientar a exigua participación de persoas xurídicas no capital social, o que se podería explicar pola reducida dimensión e polo carácter familiar de moitas empresas.

Finalmente e respecto á evolución do pacto social que dá lugar ás SS.LL., cómpre destacar que se mantén no sustancial sen variacións: tan só nun 25% viviu cambios que afectan ao número de socios. Son ademais pouco frecuentes as mudanzas que implican unha modificación do grao de control que cada socio ten da empresa ou do modo en que se participa dos beneficios obtidos. Non obstante, existen diferencias entre as empresas de base familiar e as que teñen algún outro tipo de estrutura interna: as empresas familiares son máis reticentes aos cambios que, cando se dan, son meras substitucións de socios, fundamentalmente socios traballadores, por outros integrantes do núcleo familiar. Nas outras empresas prodúcense substitucións similares e, agás algunha excepción, non implican a alteración do equilibrio social.

A tipoloxía social esbozada pon entón en cuestión a pertinencia de incluír dentro da economía social, en sentido propio, moitas destas empresas. En calquera caso, á hora de definir concretamente as políticas prioritarias débese ter en conta esta situación. En concreto, naqueles casos en que a práctica real é coincidente, en razón de evitar a innecesaria multiplicación de figuras e polas superiores vantaxes que pode ofrecer, procede considerar a conveniencia de artellar medidas que faciliten a converxencia cara a fórmula cooperativa de traballo asociado.

3.2.-PARTICIPACIÓN E ORGANIZACIÓN INTERNA

Canto á participación dos traballadores na xestión e dirección da entidade, cabe resaltar que existe certa inadecuación dos órganos sociais establecidos polo lexislador á praxis real destas empresas. As Asembleas Xerais Ordinarias, as Extraordinarias ou mesmo o Consello de Administración están concebidos para empresas con características ben diferentes ás que teñen as SS.LL. galegas (pequenas empresas e de carácter familiar a maior parte). Isto motiva que nunha porcentaxe elevada se convoquen e constituían os órganos sociais para cumprir os requisitos formais, aínda que en realidade estén baleiros de contido.

Evidentemente, dado o pequeno tamaño das Sociedades Laborais galegas a participación acontece amiúdo por canles máis informais e de xeito cotiá; porén, a participación dos socios na toma de decisións e na xestión da empresa é, en xeral, baixa. Desde logo é moi inferior á que *a priori* cabería agardar en empresas de economía social nas que se presume a participación dos traballadores en ambos aspectos: hai un número de empresas, en torno ao 20%, que funcionan como calquera outro tipo de entidade de carácter mercantil en tanto

que a responsabilidade das decisións recaen nun núcleo reducido de socios. Parece que, dalgún xeito, como noutros sectores de economía social en Galiza, a situación en termos de democracia interna está influída non só pola posible ineficiencia dun proceso de decisión máis longo, senon tamén pola falta de hábitos de participación empresarial, polo escaso grao de formación no referente a cultura asociativa e pola inexistencia de modelos referenciais claros no entorno.

De xeito máis concreto, da análise das SS.LL. galegas poderíase concluír que arredor dun 35% posúen un líder que condiciona de forma significativa a marcha da empresa; coa evidencia empírica da que dispoñemos non se pode afirmar que as entidades máis eficientes sexan aquelas nas que os membros permanecen alleos ás decisións que se toman, pero si debemos facer fincapé no feito de que sexan as empresas con mellores resultados económicos as que manteñen unha estrutura decisional que depende en grande medida, anque non exclusivamente, do liderazgo de unha ou varias persoas. De forma concreta, a evidencia recollida demostra dúas interesantes cuestións: en primeiro lugar, que o 54% das sociedades laborais galegas con beneficios posúen un líder; e, en segundo lugar pero non menos importante, que o 40% máis rendible de esas sociedades con beneficios dispoñen dunha estrutura decisional dependente en grande medida de un ou uns poucos socios. Son estes individuos os que asumen a responsabilidade de xestionar a entidade desde o compromiso cos ideais e obxectivos que deron lugar á empresa, anque en ocasións as súas iniciativas sexan rexeitadas en asemblea.

Sen lugar a dúbidas, o feito de proceder dunha empresa convencional inflúe decisivamente nesta cuestión:⁴ no 75% das SS.LL. procedentes dunha transformación a persoa que ostenta as maiores responsabilidades xa exercía unha tarefa similar na anterior empresa, e só no restante 25%, onde a conversión en S.L. implicou o descabezamento da entidade, fíxose necesario contratar a un xerente. A capacidade do mesmo para tomar decisións é por elo moito menor.

Así pois, anque a relación entre o grao de participación dos traballadores e a produtividade non é probabelmente tan doada de percibir como en principio se tendería a pensar, o estudo *in situ* das SS.LL. galegas parece suxerir que a eficiencia da empresa depende en grande medida da súa capacidade para delegar unha grande parte da responsabilidade de dirección nun ou varios individuos que, en xeral, posúen certo carisma e son obxecto de grande confianza por parte de todos os membros. A tenor de semellante evidencia cabería afirmar, por tanto, que anque a orixe do poder sexa horizontal, o seu exercicio debe ser verticalizado en prol dunha maior eficiencia e rapidez no proceso de toma de decisións.

3.3.-PROBLEMÁTICA E CARACTERIZACIÓN DOS SOCIOS, ASALARIADOS E DIRECTIVOS

No que atinxe ao factor traballo, en Galiza as SS.LL. presentan unha media de traballadores por empresa moito menor que a das estatais. Soamente nos subsectores de fabricación de maquinaria e de alimentación superan en promedio de traballadores aos rexistrados a

⁴ Se ben a intención inicial do lexislador ao promulgar a primeira Lei de Sociedades Anónimas Laborais en 1986 era cubrir o espazo xurídico que dese cobertura á crecente cantidade de empresas que estaban sendo adquiridas polos seus traballadores, en Galiza só o 40% destas sociedades procede dunha transformación. No sector industrial esta proporción sube ata o 50%.

nivel español. Aínda así, as SS.LL. galegas amosan ser moi intensivas en man de obra, funcionando como instrumento de autoemprego para os seus socios e recurrido de forma masiva á contratación eventual de asalariados: de feito, case o 80% das persoas contratadas nas SS.LL., excluídos os socios, están baixo algunha forma de relación laboral eventual. Semellante porcentaxe non fai senon demostrar a tendencia a esquecer o seu carácter cooperativo e social en beneficio dunha maior flexibilidade laboral, e así aparecen porcentaxes de asalariados sobre o número de socios traballadores que chegan ata o 300%.

Hai que ter en conta que as reformas laborais que se veñen producindo en España dende 1984 supuxeron un cambio radical nas relacións laborais imperantes ata daquela ao introducir novas modalidades de contratación temporal. A presión que as entidades enmarcadas na economía social sofren ante este panorama é, pois, moi forte. Por todo isto a contratación de traballadores non socios (especialmente a dos eventuais) supón unha equiparación positiva destas empresas co resto de sociedades. O prezo a pagar podería ser extremadamente caro, sen embargo, se este nivel de contratación de asalariados fose demasiado elevado, xa que ao comportarse neste aspecto igual que calquera empresa capitalista as organizacións de traballo asociado perderían unha das súas principais vantaxes, nomeadamente a existencia dunhas relacións sociais de produción dictadas en termos de igualdade e responsabilidade por parte dos traballadores-propietarios, e non en función do normal proceso negociador capitalista “reivindicación-conflicto”, que tantos custos pode acarrexar. A pesar entón de que a utilización de formas de contratación precarias pode implicar un menor interese pola formación e a cualificación, este sería un dos instrumentos máis utilizados para compensar dalgunha forma as rixideces no volume de emprego contratado provocadas pola existencia de traballadores socios. Por iso a utilización de modalidades de contratación para os asalariados non son somentes de carácter temporal, senón que dentro destas adoita tratarse de fórmulas xurídicas pensadas como instrumentos de apoio ós incrementos puntuais de actividade, non para procurar unha relación de permanencia na empresa.

Precisamente, este carácter fechado do pacto empresarial que todas estas circunstancias nos permiten intuír é definitivamente corroborado ao constatar unha hostilidade explícita a aceptar no accionariado novos traballadores. Este fenómeno de incorporación de novos socios traballadores á entidade poderíase dar cando a dimensión da empresa medra progresivamente e ten boas perspectivas de futuro; sen embargo, as retencions son habituais entre os socios orixinarios fundamentalmente por dous motivos: o primeiro refírese á identificación dos novos socios cunha menor proporción de ingresos para cada socio orixinario, esquivando as posibles vantaxes que tais incorporacións farían. E en segundo lugar, e quizais o máis importante, os socios orixinarios resístense a aceptar no seu mesmo *status* a alguén que non pasou polas dificultades societarias que eles sufriron nos inicios da empresa.

Vemos, por tanto, que no marco dunha economía crecentemente liberalizada como a actual, a conducta das empresas de traballo asociado en canto á contratación laboral vese fortemente encauzada a seguir a dinámica normal de calquera sociedade mercantil, resistíndose á incorporación de novos socios e mantendo ao persoal interino na inestabilidade a través dos habituais mecanismos xurídicos que, rozando a ilegalidade, permiten o sucesivo encadeamento dos contratos eventuais. Esta tendencia ven ademais reforzada polo propio marco xurídico destas empresas, pois tanto no caso da lei de cooperativas como na de so-

ciudades anónimas laborais existe un límite á contratación de traballadores fixos, un límite que non existe para os asalariados eventuais.

Noutra orde de cousas, cabe destacar que aínda que a tradicional diferenciación entre traballador e empresario non é a habitual na S.L., case todas elas posúen persoas cun aceptábel nivel de formación en funcións directivas ou de xestión claramente diferenciadas das do resto dos traballadores. O dobre papel de traballador e propietario podería dar lugar a un cambio na distribución de funcións que eliminase a figura do xerente-director, desviando unha parte das decisións ao consello de administración e outra ás áreas concretas de actuación de cada socio; porén, na realidade o 84% das SS.LL. entrevistadas teñen unha xerencia-dirección diferenciada, con tarefas específicas.

Un dato positivo na caracterización do xerente/director e o seu elevado grao de implicación no proxecto empresarial: en case a totalidade das empresas é socio traballador da S.L. Adoitan ter, ademais, un nivel de formación comparábel ao doutras entidades (o 37% dos xestores son titulados superiores, e a porcentaxe dos que non teñen formación académica é moi baixa). Este nivel formativo ven condicionado en parte pola continuidade en postos directivos de persoas que xa tiñan responsabilidades de xestión en empresas anteriores. Das SS.LL. enquisadas que proveñen de transformación dunha empresa anterior, no 75% dos casos o xerente era o director ou o empresario da anterior empresa.

3.4.-AS RELACIÓNS LABORAIS

As especificidades das SS.LL., en canto fórmulas de acceso á propiedade polos traballadores, supoñen a existencia dun proceso diferente ao habitual na fixación das variabeis laborais; sen embargo, salvo excepcións nun grupo de SS.LL. do sector industrial, tal proceso non determina a consecución dunhas retribucións salariais medias similares as do resto das empresas do sector. Moi ao contrario, as remuneracións dos traballadores nas SS.LL. son inferiores á media. Semella que as SS.LL. galegas, como ocorre con frecuencia noutras empresas de economía social, ofrecen niveis salariais inferiores como única fórmula de competitividade que compense outras deficiencias, o que fornece un primeiro dato no que agroma o posibel sobreesforzo, en certo senso autoexplotación, dos traballadores-proprietarios.

As remuneracións soen ser maiores nas empresas de maior tamaño, na medida en que nas mesmas se dá unha maior propensión a guiarse polas estipulacións dos convenios das respectivas ramas de actividade. Isto provoca, obviamente, menores diferencias que no resto con respecto ás retribucións habituais no sector. Nesta perspectiva, na medida en que o tamaño medio das SS.LL. galegas é inferior ao do resto do Estado, poderíase explicar parcialmente as diferencias con aquelas.

No terreo das diferencias internas dentro de cada S.L., isto é, da existencia de igualdade ou desigualdade nas remuneracións salariais de distintos grupos de traballadores, detéctase unha relativa homoxeneidade nun número significativo de empresas. As categorías profesionais non están claramente delimitadas -en moitos casos non hai e noutros as existentes son mínimas- e, por conseguinte, o abano de retribucións, cando hai diferencias entre os traballadores, é reducido. Ao respecto son elementos explicativos:

1º) O cativo tamaño de moitas empresas.

2º)O feito de que o reparto de papeis que van a xogar os socios na empresa se traduza non só nunha estrutura de aportacións determinada, senón tamén nunha asignación das remuneracións de cada quén.

3º)A existencia de relacións familiares fortes que singularizan a moitas SS.LL..

4º)Unha estrutura profesional das plantillas que está volcada en categorías socioprofesionais baixas.

Alternativamente, nos casos en que a distribución das remuneracións non é tan igualitaria, explícase ben polo tamaño elevado de certas empresas, que esixe determinado nivel de división do traballo e require diversidade de cualificacións; ou ben pola existencia de diferenzas entre socios traballadores e asalariados naquelas empresas en que a proporción destes últimos é elevada.

Pola súa banda, a formación no interior da S.L., un dos principais factores que inflúen na división do traballo, apoia esta tese en tanto que existe un claro esforzo por concentrar o *know-how* nuns poucos traballadores; de feito, téndese a confiar nun proceso continuo de aprendizaxe que permita unha distribución equitativa do traballo. En calquera caso, o feito de tratárense normalmente de postos de traballo non complexos, xunto coa homoxeneización das plantillas en niveis de cualificación profesional relativamente baixos, fai máis doada a sustituibilidade.

A disposición dos traballadores a prolongar a súa xornada laboral tampouco resulta especialmente sorprendente: na metade das SS.LL., sobre todo nas que hai unha estrutura familiar e na industria, trabállase máis de 40 horas semanais. Mesmo a porcentaxe de SS.LL. que traballan máis de 45 horas chega case ao 25% do total. No sector do comercio existen uns horarios de apertura dos locais certamente extensos, o que, por outra parte, non se alonxa demasiado da práctica habitual en moitas outras empresas do sector.

Outro dos indicadores da flexibilidade da man de obra ten que ver coa mobilidade xeográfica e funcional. Xa se comentou que nas SS.LL. galegas existen uns roles ben definidos que raramente se alteran, mais tamén se constatou unha dispoñibilidade absoluta que, en caso de necesidade da empresa, posibilitaría que os traballadores realizaran outras tarefas distintas das que fan normalmente. O tamaño destas empresas e o seu carácter local, por outra parte, provoca que a mobilidade xeográfica sexa unha variábel sen excesiva importancia para as SS.LL.

No que atinxe ás condicións de seguridade e hixiene cabe destacar o baixo índice de frecuencia de accidentes en relación ao constatado a nivel galego, mentres que, así mesmo, presentan uns niveis de absentismo relativamente baixos. En canto ás vacacións débese mencionar que no 14% das SS.LL. os traballadores nunca dispoñen dun período de descanso. Isto adoita ocorrer, sobre todo, nas empresas moi pequenas nas que todos os traballadores son socios; pola contra, algunhas SS.LL. máis grandes unicamente condicionan o momento de disfrute ás necesidades da empresa.

Por último cabe destacar que un dos datos máis caracterizadores da S.L. é a ausencia de conflito explícito nas relacións laborais. En ningunha das empresas entrevistadas se produciu ningunha folga por conflitos internos; isto é, ligados á regulación das condicións de traballo. O pequeno tamaño medio das empresas, a débil presenza sindical, o peso determinante que teñen os traballadores socios e a súa identificación coa marcha da empresa, son

razóns colaterais que axudan a explicar a ausencia de folgas ou paros laborais; sen embargo, a S.L. tivo unha presenza relevante en mobilizacións por conflitos externos, como o demostra que o 30% das empresas enquisadas participaron en folgas convocadas por temas sociais e/ou políticos.

Mención especial merecen as relacións entre SS.LL. e sindicatos, pois nestas empresas o sindicato perde por razóns obvias o seu papel de intermediación interna, entre traballadores e propiedade, e só lle queda o papel de intermediación externa, entre a empresa e as institucións públicas fundamentalmente. O dato máis relevante quizais sexa a escasa presenza dos sindicatos no proceso de creación da S.L. Frente a unha idea xeralizada da S.L. como alternativa a empresas en crise, na que os sindicatos participan activamente., os datos revelan a escasa participación dos sindicatos na creación ou asistencia ás SS.LL. Nese senso, non parece existir un comportamento diferenciado entre as diversas organizacións sindicais activas en Galiza, nin unha maior actividade nesta área de ningunha delas.⁵ Ademais, a non presenza na constitución da S.L. condiciona o papel do sindicato pero non ata o punto de supoñer a súa desaparición. No 20% das empresas enquisadas existe presenza organizada dos sindicatos, medida a través da afiliación dos traballadores ou realización de eleccións sindicais.

3.5.-SITUACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA

Da análise da situación económico-financieira resalta un primeiro dato relevante que é importante analizar: en termos agregados, a conta de resultados é negativa. Trátase de perdas de certa relevancia: como media equivalen a case o 3% da cifra de negocio e expresadas como porcentaxe da cifra media de capital social acadan o 32% do mesmo. Este resultado agregado negativo non quere dicir, porén, que non existan empresas con beneficios e mesmo alta rendibilidade. Aínda máis: o propio resultado agregado está fortemente condicionado pola incidencia na mesma de resultados negativos moi elevados que sufren algunhas empresas do sector industrial procedentes da transformación por crise dunha sociedade convencional. Iste sería, entón, un primeiro matiz a considerar na análise da conta de resultados agregada.

Unha segunda cuestión relevante aquí podería ser tamén o reducido tamaño medio das SS.LL. e, polo tanto, o baixo nivel de facturación das empresas: das entidades estudadas, o 68% facturaban por debaixo de 50 millóns de pts. ao ano. Obviamente non existe unha correlación automática entre tamaño da empresa e resultado; aínda así, cómpre resaltar que a S.L. galega está situada no tramo de facturación por debaixo dos 100 millóns anuais, tramo no que o resultado agregado do conxunto de empresas de Galiza acadaron resultados negativos nos últimos anos⁶.

Un terceiro factor explicativo podería ser o excesivo peso que teñen os custos de persoal. Frente a un custo de persoal do 15,8% sobre a cifra de negocio do conxunto das empresas galegas, nas SS.LL. dispárase ata un 27,5%: case 12 puntos por riba. O mesmo dese-

⁵ Sobre a compatibilidade das organizacións sindicais e autosexionarias, con especial referencia ao caso galego, pódese consultar a Vázquez, X.H.: "Os sindicatos e as organizacións autosexionadas na industria", *Economía Social e Cooperativismo*, nº 14, xullo-dецembro, 1996.

⁶ Consúltese, por exemplo, IGAPE/IGE: *Análise Económica Financeira Sectorial das Empresas Galegas 89-92*, Santiago de Compostela, 1994, p. 466.

equilibrio obsérvase na contribución do custo do persoal ao valor engadido da empresa. En termos agregados, os custos de persoal da S.L. son o 93% do valor engadido, fronte ao 68% para o conxunto de empresas galegas.⁷ Este diferencial de 12 puntos é a explicación "contábel" dos resultados negativos da S.L. Un exercicio de suposición teórica que colocara a repercusión dos custos de persoal na S.L. na mesma porcentaxe que no resto das empresas, cambiaría radicalmente os resultados económicos, pasando de perdas equivalentes ao 3% da cifra de negocio a beneficios do 9%.

O problema do excesivo peso dos custos de persoal non se debe ao nivel salarial nin ás cotizacións e gastos sociais dos traballadores da S.L. Como temos adiantado máis atrás, o estudo comparativo das retribucións salariais mostra que os salarios na S.L. son claramente inferiores que no resto das empresas. Xa que logo, o problema radica no desequilibrio entre custo de persoal e valor engadido, entre a inadecuación entre o volume de produción e o nivel de emprego; isto é, na produtividade do factor traballo. A estimación do valor engadido por persoal na S.L. delimita o problema: para o conxunto de sectores a súa cuantía é apenas superior ao custo persoal unitario e nalgún sector é inferior. O custo salarial por traballador é superior, por tanto, ao valor engadido por ocupado, o que obviamente coloca á empresa en situación de perdas.

Na análise económico-financieira non se pode determinar a orixe dunha produtividade tan baixa, pero é posible unha aproximación. No cociente entre o Inmovilizado Neto e o número de traballadores está, na nosa opinión, a explicación do baixo volume de produción por persoa: para o conxunto das SS.LL. galegas, esta ratio ten un valor de 1,8 millóns por persoa e, o que é máis relevante, no sector industrial o Activo Fixo Neto é só de 1,9 millóns por persoa.

Estas cifras describen un sector empresarial caracterizado na súa globalidade pola utilización de medios productivos maduros e un baixo nivel tecnolóxico. Pese a elo, esta caracterización global non debe ocultar a existencia de realidades diferentes dentro dos distintos subsectores e nas propias empresas dentro de cada un deles. Así, é posíbel atopar Sociedades Laborais con dotacións productivas similares ou superiores á media empresarial do sector onde desenvolven a súa actividade. Tanto é así que, curiosamente, a marxe bruta agregada sobre vendas é sensiblemente superior ao valor medio das empresas galegas: o 39,4% fronte ao 35,4%, unha diferenza de 4 puntos. A explicación deste diferencial positivo non é posible co nivel de información dispoñible, pero é, en todo caso, un comportamento que se repite en diferentes periodos de tempo e noutros espazos económicos.⁸ Pode considerarse polo tanto como un comportamento estrutural definitorio das SS.LL., que presentan en termos agregados un maior nivel de eficiencia no proceso de compra-transformación-venda que o conxunto das empresas. Sería fundamentalmente a proporción de custos salariais o principal causante, entón, das perdas agregadas.

O resto dos custos da empresa non teñen relevancia explicativa nos resultados das SS.LL., xa que as dotacións a amortizacións e provisións e os custos financeiros teñen un comportamento aceptábel, movéndose en valores similares aos do resto das empresas.

⁷ IGAPE/IGE, *op. cit.*

⁸ Por exemplo en Cataluña. V. Montserrat Jaume, M.: Las sociedades anónimas laborales catalanas: un análisis económico comparativo, tese doutoral, Universitat Autònoma de Barcelona, 1992.

Mesmo é destacábel o baixo peso das despesas financeiros, o 2,62% sobre a cifra de negocio, o que se explica polas peculiares fórmulas de financiación utilizadas (principalmente pola concentración de débeda en pasivos sen custo financeiro explícito: provedores e administración pública basicamente).

Na evolución da situación patrimonial e financeira da S.L. o dato fundamental é a reducida cifra de activo fixo neto que condicina o resto das partidas do balance: só supón o 26,68% do activo total, case 17 puntos menos que a media do conxunto das empresas galegas. Este valor tan baixo provoca unha distorsión na análise financeira, que formalmente pode presentar valores adecuados que son, na realidade, desequilibrios sustanciais. Así, entre outros, o nivel de fondos propios é superior ao volume de activo fixo neto, co que formalmente ten unha correcta financiación de activo fixo, moi superior ao normal do conxunto das empresas, en tanto que está financiando todo o investimento con capitais propios.

Na realidade a estrutura financeira e patrimonial é desequilibrada. O volume de fondos propios é do 28,8%, a 9 puntos porcentuais da media das empresas galegas, o que da un coeficiente de solvencia sensiblemente inferior nas SS.LL. O volume de fontes alleas de financiación é profundamente desequilibrado na súa composición interna: o 88% das débedas son a curto prazo, fronte ao 76% do resto das empresas, o que implica a práctica inexistencia de financiación allea a longo prazo. Do mesmo modo a distribución do activo en masas patrimoniais ten acusados desequilibrios: o baixo peso do inmovilizado supón ao mesmo tempo unha alta porcentaxe de activo circulante. O activo circulante está como media 17 puntos por riba da media da empresa galega. Sintetizando, por tanto, a estrutura financeira-patrimonial da S.L. galega, detrás dun aparente equilibrio patrimonial, ten na realidade graves eivas como son o baixo nivel de activo fixo, a carencia de recursos financeiros a longo prazo, unha reducida solvencia, unha concentración de débeda no curto prazo e unha insuficiente capitalización.

4.-AS CANLES PÚBLICAS DE ACTUACIÓN PARA O FOMENTO DAS SOCIEDADES LABORAIS EN GALIZA

Son moitos os autores que critican o exceso de "ideoloxía legal" en materia de lexislación cooperativa. Desde este punto de vista, as normas referentes aos fondos irrepártibles e á promoción da economía social, por exemplo, reflectirían a falta de "racionalidade económica" do lexislador e a súa evidente politización. Temos certas dúbidas, porén, tanto sobre a tan extendida convicción de que a "racionalidade económica" sexa unha alternativa á politización da lexislación, como de que esta última, a lexislación, poida ser ideolóxicamente aséptica. Neste senso coidamos que as Sociedades Laborais e, por extensión, as demais fórmulas de economía social, deben constituír un obxecto privilexiado do diálogo entre as Administracións Públicas e a iniciativa privada para favorecer un desenvolvemento económico e social que sexa quen de fomentar o emprego e, especialmente, de posibilitar a integración laboral daqueles colectivos máis marxinados no mercado de traballo.⁹ A fraxili-

⁹ Temos expresado a nosa opinión sobre este particular en Jordán, M.: "Experiencias Alternativas en Economía Social. Reflexiones desde un marco subdesarrollado en tiempos de crisis", *Revista Galega de Economía*, 1990, e

dade actual do tecido asociativo da economía social en Galiza demanda, pois, un acrecentamento dos recursos financeiros, técnicos, infraestructurais e mesmo humanos para consolidar as aínda escasas empresas de traballo asociado na nosa Comunidade. A experiencia amosa que coa cobertura financeira adecuada as Sociedades Laborais teñen un inegábel potencial empregador e son unha vía acaída para facilitar a inserción no mercado laboral. As Administracións Públicas deberían favorecer, por tanto, os estudos de carácter prospectivo que permitan indagar cais van ser as tendencias de futuro que determinarán a evolución das empresas de traballo asociado no contexto europeo. Alén diso, debe proseguir xeralizando nas organizacións sociais, sindicais e empresariais, gabinetes de estudio e fomento da economía social para privilexiar a súa presenza no ámbito dos seus propios centros de planificación económica, social e territorial.

Sería importante que o esforzo presupuestario para dotar os programas de fomento de emprego e axudas á economía social da Xunta de Galiza non cesaran ante unha eventual recondución do crecemento económico. A análise da evolución presupuestaria presenta unha alternancia entre fases fortemente expansivas e estancamentos. As directrices orzamentais deberían, ao noso entender, definir unha ampliación sostida dos recursos dispoñíbeis máis que favorecer bruscos "sobresaltos alcistas" nas súas dotacións que, as máis das veces, provocan unha sobrecapacidade de recursos en contextos nos que os axentes económicos non están nas mellores condicións para os aproveitar.

As particulares dificultades de financiamento das sociedades laborais, malia ser empresas intensivas en traballo e non en capital, deben ser atendidas de modo prioritario nas actuacións da Xunta de Galiza. En particular débese considerar a creación de mecanismos, vía convenios, que faciliten o reparto de riscos entre Administración, SS.LL. e entidades financeiras, e permitan superar os atrancos, con frecuencia insalvabeis, que se derivan das esixencias hipotecarias para o acceso ao crédito privado. Resulta tamén imprescindible, evidentemente, o desenvolvemento de programas de formación ocupacional intensificando nos seus contidos a presenza da xestión de sociedades cooperativas e laborais, sen esquecer por iso a aconsellábel difusión das figuras da economía social nos programas regrados da Formación Profesional, tal e como ten acontecido noutras Comunidades Autónomas. Na mesma liña deberíanse abrir novos programas de formación continua para as empresas de economía social.

Alén disto, consideramos prioritaria a intensificación dos programas de cooperación coas Corporacións Locais e as Mancomunidades, coa orientación de facer converxer as Iniciativas Locais de Emprego e mesmo os proxectos de acción rural cos programas de fomento da economía social. A Xunta de Galiza debería estimular máis abertamente a implicación das Corporacións Locais na promoción das SS.LL. para que estes realicen a contratación dos servizos públicos con entidades de economía social. As contías dotadas presupostariamente para estes fins que se veñen considerando cun carácter case experimental terían que ser consideradas como liña prioritaria da arquitectura do Programa de Fomento de Emprego.

máis en Vázquez, X. H. e Schneider, J. O.: "A reestruturação produtiva e as cooperativas de traballo", *Perspectiva Económica*, vol. 31, nº 94, pp. 39-58, 1996.

Finalmente, o desenvolvemento dunha política informativa propia para os temas referidos á economía social é unha necesidade que non pode ser postergada por máis tempo. Institucionalmente a Xunta de Galiza debe estar interesada en acrecentar a máis próxima relación cos axentes e promotores da economía social e mellorar a comunicación actual. Débese asemade manter a tensión cara a simplificación dos procedementos e dos requisitos esixibéis para acceder as axudas. Igualmente sería conveniente realizar unha avaliación dos diversos organismos que a Administración do Estado e outras Comunidades teñen posto en marcha, simplificar as súas estruturas organizativas, optimizar os recursos e dotarse de instrumentos de intervencións flexibeis para atender acoidamente os programas de axuda e fomento da economía social. Nesta perspectiva procede a reflexión sobre da distribución orgánica de competencias na materia.