

## **Las distintas caras de la exclusión: la exclusión en el mercado de trabajo, un enfoque de la Unión Europea**

**Ángel Alonso González**

Economista

Experto en Exclusión Social, Economía Social y Empleo

Correo electrónico: [angelalonsogo@yahoo.es](mailto:angelalonsogo@yahoo.es)

### **Sumario**

Exclusión social es un concepto amplio, que suele impropriadamente equipararse a alguna de sus facetas, especialmente la pobreza. El trabajo (o carencia de éste) es otra de sus manifestaciones importantes. No cabe duda que el trabajo integra, en especial a determinados colectivos necesitados de integración (como minusválidos, mujer, etc.). Ser parado suele significar estar excluido, pero no es sinónimo. Otra vez trabajar no garantiza la inclusión. Las minorías excluidas manifiestan su (precaria) situación en el mercado de trabajo, con una baja actividad (participación), un elevado paro (incluso entre los que superan la primera traba, la actividad) y dos fenómenos peculiares, la discriminación salarial y la segmentación de mercados. Se presentará aquí una aceptada línea legal de lucha contra la exclusión, la discriminación en positivo que ilumina todo el acervo comunitario y a otra seguida por los particulares, la pluralidad de formas de economía social (cooperativas, ONG's, autónomos y sociedades laborales) y el surgimiento de nuevas formas en política, constitutivas de la llamada tercera vía, ocaso de la socialdemocracia (ni capitalista ni comunista).

[www.ceidir.org](http://www.ceidir.org)

### **Introducción**

La exclusión social es un fenómeno que expulsa de los mecanismos de la sociedad a determinados colectivos. Estos grupos tienen un papel predeterminado y las excepciones no confirman la regla, son eso excepciones. De tales puede calificarse un gitano diputado, una mujer ministro, o algún miembro de una minoría excluida en un cargo (público o privado) relevante.

Aunque legalmente (en la mayoría de los países occidentales) se estipula la igualdad de todos ante la ley, en la práctica no es así, lo que obliga a fijar cuotas, subvencionar y ayudar a numerosos grupos excluidos lo que no sería sino un camino para lograr la integración o la igualdad.

Legalmente, se sigue la discriminación en positivo con una serie de medidas tendentes a favorecer a estos colectivos, principio que sustituye en el tiempo al “igual remuneración por un trabajo de igual valor” que no llegó a cumplirse. Discriminación contra la discriminación, no-igualdad total sino modulada, es un principio más fuerte pues reclama para los colectivos afectados las situaciones de empate.

Los particulares, por su parte, han arbitrado una serie de mecanismos, siguiendo el sistema capitalista, pero no su lógica del máximo beneficio económico, sino social: autoempleo, cooperativas, sociedades laborales, ONG's, voluntariado, entre otros, son manifestaciones de que la lógica del máximo beneficio (a toda costa) no funciona. Hay otras lógicas que persiguen la integración de colectivos difíciles (mujeres, ex-presos, drogadictos, ex-drogadictos, enfermos de SIDA, minusválidos, pobres, etc.) o simplemente luchar contra el paro creando empleo.

La socialdemocracia se transforma, de dar el papel más importante al estado como corrector de los desequilibrios, a esta tercera vía (ni capitalista ni socialista, ni estado ni mercado) que va abriéndose paso. El particular asume el sistema de mercado en que está inmerso pero posee objetivos distintos al máximo beneficio económico. Surge así la economía social: las cooperativas de trabajo asociado, de inserción, las sociedades laborales o simplemente los autónomos que quieren garantizar su puesto de trabajo (muchas veces ineficiente desde la óptica capitalista ortodoxa).

## Identificación de las minorías excluidas o maltratadas en el mercado de trabajo

Vamos a referirnos a grupos del mercado de trabajo que no reciben un trato salarial acorde con su productividad. Aunque cabe señalar que las restantes condiciones de trabajo también son peores: mayor índice de temporalidad, más horas de trabajo, entre otras.

Los fenómenos de discriminación, ausencia de mercado y/o segmentación de éste son observables para los siguientes colectivos:

- **Por sexo:** la mujer que pese a ser el segmento mayoritario de población no lo es en el mercado de trabajo. Con menor incidencia los sexualmente incorrectos: gays y lesbianas.
- **Por edad:** los muy jóvenes o muy mayores, la ocupación y la actividad siguen la forma de la campana de Gauss, achatándose por los extremos.
- **Por raza y etnia:** todos los no nativos de un lugar tienen en mayor o menor medida un tratamiento diferenciado. Aquí es significativo el comportamiento adverso hacia los gitanos. Este colectivo no hace grandes esfuerzos para adaptar sus costumbres. Obligada parece por lo menos una referencia a la raza negra cuya problemática está más estudiada.
- **Discapacitados funcionales o minusválidos:** Cuando la discapacidad o minusvalidez afecta a la productividad de este grupo, puede explicarse económicamente pero sino afecta a la productividad o capacidad de producir hay una clara discriminación o incluso segmentación de mercado, creándose empleos para ellos. Se ven afectados por barreras físicas, de comunicación y educacionales que afectan (aminoran) su productividad.

- **Ex-presos:** los individuos salidos de la cárcel también son excluidos sociales y presentan características negativas en el mercado de trabajo.
- **Drogadictos y ex-drogadictos:** también presentan los rasgos de la exclusión, pero su ausencia del mercado de trabajo (sobre todo de los toxicómanos que aún no han dejado de serlo) es la manifestación más grave. Aquí suele haber otros problemas más graves y urgentes que el empleo, de todas formas hay que mejorar su empleabilidad o actividad. Es clara la diferencia entre un drogadicto y un ex-drogadicto y entre las drogas legales e ilegales (si bien alguna de las drogas legales sería dura y alguna de las ilegales es blanda, esa clasificación duras-blandas es más equívoca).
- **Enfermos de SIDA:** en España es un colectivo pequeño. La esfera terapéutica predomina claramente a la laboral. Hay mucho campo para actuar para lograr su incorporación al mercado.
- **Inmigrantes:** es este un colectivo que puede claramente subdividirse en dos con diferente problemática: legales e ilegales o “sin papeles”. La situación de estos últimos es claramente peor.
- **Pobres:** cuando la renta no alcanza un determinado nivel mínimo o umbral de la pobreza, las dificultades en una sociedad capitalista basada en el dinero crecen. Hay distintos nombres para referirnos a este colectivo aunque tienen su significado específico y particular: sin techo (carentes de vivienda), vagabundos (sin residencia fija), parados (sin trabajo).
- **Parados:** sin trabajo pero buscándolo. Suele ir asociado a otros problemas, especialmente la pobreza. También parece significativo separar los que tienen ayuda económica de los que no la tienen.

Cabe recalcar que exclusión social no es sinónimo de pobreza, ni de no trabajar, ni de vagabundear. Si bien todos los pobres son excluidos sociales en una sociedad capitalista como la nuestra, el contrario no es válido. Pese a las excepciones, el dinero es uno de los valores más importantes en nuestra sociedad y la pobreza (carencia de él) provoca exclusión de la misma. La riqueza (abundancia de dinero o bienes materiales) no garantiza la inclusión. Por ejemplo, se puede ser gitano o minusválido rico, y sufrir algunas de las características de la exclusión social.

Todos los colectivos presentan problemas específicos objeto de otros trabajos y monografías sobre su situación particular.

Este artículo se concentrará en la problemática del mercado de trabajo, específicamente a la baja actividad, a la discriminación en los salarios y a la segmentación de mercados, como fenómenos fácilmente observables. También es destacable la alta tasa de paro que acompaña a estos colectivos.

### **Indicadores básicos**

Para comentar el mercado de trabajo, nos servimos de tasas e índices. Estos indicadores son básicos primero, pasando a ser elaborados después, atendiendo al problema analizado. Es vital su conocimiento exacto pues confundirlos o interpretarlos erróneamente, nos llevaría a pensar en situaciones alejadas de la realidad. Por ejemplo, una baja tasa de actividad (que evidenciaría una escasa presencia en el mercado de trabajo) puede mostrar que en algún colectivo no hay paro (o hay desempleo bajo), lo que significa que no se consideran activos y no entran en la tasa de paro, pero no todos trabajan como erróneamente podríamos concluir ante una baja tasa de paro.

Algunos de los indicadores más utilizados son:

**Tasa de actividad** = *activos / población en edad de trabajar*. Nos va a indicar en que medida estos colectivos, o los individuos que los componen se incorporan al mercado de trabajo, bien como ocupados desempeñando uno, bien como parados buscándolo activamente. Es condición para ser activo buscar activamente empleo, no basta con no tenerlo: amas de casa y estudiantes no se consideran activos.

**Tasa de ocupación** = *ocupados / población en edad de trabajar*. Si es baja su incorporación al mercado de trabajo también va a ser precaria su situación una vez lo hagan. Esta tasa ya nos indica quienes tienen un empleo. Las pensiones influyen negativamente restando ocupados. Un pensionista en general no trabaja aunque esté en edad de hacerlo (las pensiones de jubilación no cuentan).

**Tasa de paro** = *parados / activos*. Nos muestra quienes no tienen un empleo de entre la población activa. Es decir, entre los que no tienen un trabajo y lo buscan quienes no lo encuentran. Una vez incorporados al mercado, superada la primera traba de la actividad viene la segunda, conseguirlo.

### **Baja tasa de actividad**

Una de las características comunes a estos colectivos o individuos es su baja incorporación al mercado que tiene su reflejo, cara a posibilitarnos su estudio, en una baja tasa de actividad. Se incorporan pocos de los que tienen edad para trabajar al mercado. Aquí la sociología es un gran instrumento para acercarse a las causas. Sólo en el caso de los inmigrantes se dan tasas de actividad y ocupación elevadas, aunque los inmigrantes ilegales presenten tasas más parejas (más bajas).

Las causas que motivan esa baja actividad (incorporación al mercado) son variadas y dependen del colectivo estudiado. La baja actividad va a hacer poco significativos a algunos indicadores, provocando más de una visión equivocada. Por ejemplo puede hacer que con una escasa incorporación al mercado, estadísticamente no haya paro (o no sea significativo), cuando lo que sucede es que ni a activos y por ello ni a parados llegan. La incorporación al mercado de trabajo, facilitar su tránsito a la actividad, mejorar su empleabilidad o aumentar la productividad o capacidad de producir de estos colectivos, son líneas acertadas.

### **Discriminación laboral-salarial**

Hagamos un esfuerzo teórico, elaboremos algo que nos permita medir: empezaremos refiriéndonos a un concepto de discriminación salarial aceptado. Así, en teoría es posible construir un indicador que nos mida el grado de discriminación existente (cuando sea posible cuantificar cuantifiquemos, con el debido cuidado).

Si una empresa  $i$  puede contratar a un trabajador para una determinada ocupación  $j$  a un salario  $W$ , y se comporta como si su salario fuese  $W(1+d_{ij})$ , por tanto la empresa está discriminando al trabajador en un grado representado por el coeficiente de discriminación  $d_{ij}$ . Este coeficiente puede ser infinitamente grande, en cuyo caso la empresa se negará en redondo a contratar a ese trabajador para dicha ocupación sean cuales sean las condiciones del mercado de trabajo (profesiones vedadas) e incluso (teóricamente hablando) puede ser negativo en cuyo caso en vez de discriminación se produce favoritismo hacia un trabajador (cuestión que preocupa mucho en la literatura consultada,

si bien se centra en un solo elemento y racial, básicamente para negros en Estados Unidos de América)<sup>1</sup>.

Este indicador, ya más elaborado, nos medirá el grado de discriminación salarial existente, pero nos va a dejar fuera todos los otros problemas, no salariales, de la exclusión social (en su mayoría fuera del campo de la economía laboral en el que se pretende ubicar este trabajo).

### **Segmentación del mercado**

Un paso más en la discriminación supone la segmentación de mercados o la constitución de sub-mercados específicos. Cada uno de estos sub-mercados funciona con dinámica propia, determinando sus propios niveles de salarios dentro del propio segmento. La movilidad entre los diferentes segmentos del mercado es prácticamente nula. Se crea un sub-mercado específico para excluidos sociales.

En un mercado de trabajo segmentado puede distinguirse un sector primario (de “válidos” o discriminados positivamente), que ofrece salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo (o ascenso) y oportunidades reales de promoción. En este sector, los trabajadores suelen estar sindicados, trabajan en empresas que mantienen posiciones dominantes en sus respectivos mercados de bienes o servicios (o por lo menos con usos correctos) y las ocupaciones que desempeñan los trabajadores suelen requerir conocimientos y calificación.

---

<sup>1</sup> El empresario, si el coeficiente de discriminación es positivo, se comporta como si el salario fuese mayor, estableciéndose una prevención o situación reacia a la contratación y si fuese negativo, se comporta como si percibiese que paga menos lo que favorecería la contratación.



En el sector secundario, por el contrario, los salarios son más bajos, las condiciones de trabajo más duras y penosas, el empleo más inestable (suele ser de duración determinada y corta) y las oportunidades de promoción más escasas (por no decir nulas). En este sector la implantación sindical es muy débil y el desempleo sensiblemente mayor (cuando no se trata de trabajos destinados en exclusiva para desfavorecidos). El desempleo suele ser reflejo de una elevada tasa de rotación, que responde a una movilidad horizontal del trabajo, ya que las oportunidades de promoción son prácticamente nulas.

### **La discriminación en positivo: una línea aceptada**

Podríamos definir de forma rápida (y por ello con fallos) la discriminación en positivo como acciones de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre colectivos en materia de contratación y ocupación y suele consistir en subvenciones que afectan a la capacidad de competir de las empresas y por ello éstas han de tenerlo en cuenta.

En España, antes regía para la mujer el principio *“igual retribución por un trabajo de igual valor”* según el cual *“si una mujer desempeña un trabajo de la misma naturaleza y que exige las mismas condiciones de prestación que el de un hombre, aunque el trabajo sea diferente, deberá recibir el mismo salario y las mismas prestaciones, a no ser que la diferencia se explique por motivos no discriminatorios”* (Memorandum para la igualdad de oportunidades en España y la Unión Europea).

La discriminación en positivo da un paso más al reclamar para la mujer (ampliable quizás a los colectivos excluidos) los casos de empate como camino para lograr la igualdad. Si

había alguna duda sobre su legalidad el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas zanjó la polémica, declarando legal la discriminación a favor de las mujeres pues la admite y aplica en la sentencia Marshall 87 y afirma que en igualdad de condiciones *“a menos que haya motivos relativos a la persona de un candidato masculino que hagan inclinar la balanza a su favor”* se elija a una mujer para trabajar.

La sentencia es consecuencia de la denuncia presentada por un profesor universitario alemán contra una norma del Estatuto de los Funcionarios del Estado de Renania del Norte-Westfalia (Alemania) que dice *“cuando en el sector del organismo en el que deba producirse la promoción haya menos mujeres que hombres, en el nivel del puesto, se concederá preferencia en la promoción a mujeres a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales, salvo que concurran en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor”*. Esta sentencia supone un claro precedente que posibilita toda una batería de normas que discriminen positivamente, situando la pelota en el tejado legislativo y alejándola de la esfera judicial. Las leyes pueden discriminar en positivo (a favor) de los excluidos.

### **Algunas líneas actuales de la UE**

Las líneas (en las que el grupo de riesgo “mujer” por discriminación en positivo es prioritaria) son:

- **Intrareg:** financiada con recursos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). Centrada en la cooperación trasfronteriza, transnacional e interregional. Financió carreteras, trenes, puentes, entre otros.
- **Leader:** financiada con recursos del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA). Enfocada al desarrollo rural y local. Hay presencia activa de

proyectos presentados por mujeres o asociaciones de éstas, discapacitados y otros colectivos excluidos.

- **Equal:** financiada con recursos del Fondo Social Europeo (FSE). Es la más adecuada. Centrada en combatir la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo. Promueve la cooperación transnacional. Es la heredera de las líneas NOW (igualdad hombre mujer) y Horizon (discapacitados). Lucha exactamente contra la exclusión en el mercado de trabajo.
- **Urban:** financiada con fondos FEDER. Enfocada a la exclusión en zonas urbanas.

### **Figuras independientes a tener en cuenta**

Es conveniente en todos los proyectos (y las iniciativas destinadas a favorecer el empleo de los colectivos excluidos no son, ni mucho menos, una excepción), identificar claramente financiación (quién paga), responsabilidad (quién se hace cargo, tema que adquiere especial trascendencia en el caso de un incumplimiento) y promoción (quién solicita y está detrás) máxime cuándo, como suele ser el caso de estos proyectos, estas tres importantes figuras no coinciden.

Puede haber un respaldo público, pero también la iniciativa particular puede funcionar asociándose o a título personal (en estos casos la cuantía económica es mínima, aunque algunas Fundaciones privadas alcancen un volumen de recursos considerable).

Por último, cabe señalar que se suelen dar dos fenómenos bastante específicos de este tipo de ayudas, la cofinanciación (compartir la financiación con varias entidades) y la transnacionalidad (participar de la iniciativa varios países UE, de fuera de la UE no es posible). Veamos detalladamente:

- **Promoción:** consiste básicamente en impulsar (solicitar, difundir, etc.) un proyecto. Suele ser de iniciativa pública, pero cabe privada (señalar aquí el papel de algunas asociaciones) o mixta.
- **Cofinanciación:** las ayudas suelen estar financiadas por varios organismos y particulares, colaborando a la difusión de la iniciativa. Puede ser financiación pública o privada, de sociedades, asociaciones, fundaciones, particulares, etc. También, suele ser mixta englobando financiadores públicos y privados y en cuanto a los privados existen gran variedad de formas jurídicas.
- **Trasnacionalidad:** estas iniciativas suelen implicar a varios estados miembros, se suele favorecer, primar e incluso exigir como requisito cumplir esa condición (socio extracomunitario no es posible). Favorece la difusión sin fronteras de los estados miembros en la UE.

En los dos supuestos anteriores, lo que hace la Unión es intentar crear sinergias con otros intereses y fomentar la implicación con el proyecto. En todos los ejemplos hay un promotor que dispara la iniciativa. El rol así de particulares (fundamentalmente asociándose), de ayuntamientos, diputaciones, gobiernos regionales y nacionales se torna así en prioritario. Hay cuantiosos recursos en juego. La idea de actividad frente a un problema resulta premiada frente a las actitudes pasivas.

### **Cooperativas, autoempleo y sociedades laborales**

Hay distintas formas de la llamada economía social que luchan contra la exclusión social y más específicamente contra alguna de las formas en que se presenta. En cuanto a la lucha en el mercado de trabajo se muestran como una herramienta eficaz. Todas ellas tienen en común ser sociedades (cuando adoptan el formato societario) personalistas en donde importa más la persona (y sus condiciones) que el capital que aporte. Sus fines no

son tanto económicos como sociales (fomentar la igualdad de sexo, raza o creencia, promover la formación de sus socios, cooperar con el entorno, integrar discapacitados, colectivos de difícil inserción, crear empleo, etc).

### **Cooperativas**

La ley 5/98 de cooperativas de Galicia las define como *“A cooperativa é unha sociedade de capital variable que, con estrutura e xestión democrática, en réxime de libre adhesión e baixa voluntaria, desenvolve unha empresa de propiedade conxunta, a través do exercicio de actividades socioeconómicas, para prestar sus servicios e para satisfacer necesidades e aspiracións dos seus socios, e en interese pola comunidade, mediante a participación activa deles, distribuíndo os resultados en función da actividade cooperativizada”*.

Los fines no son pues, según la ley, el maximizar el beneficio, aunque puede tenerlo. Estas empresas de la llamada economía social mueven ya un volumen de recursos considerable y son ejemplo de democracia en la gestión.

### **Autoempleo**

El autoempleo o creación de empleo autónomo (con pequeñas y poco significativas variantes, sociedades colectivas, comanditarias, civiles y herencias yacentes) es la visión individual de la economía social y, por otra parte, la forma tradicional de generación de empleo. Puede (y generalmente lo hace) plantearse fines distintos de maximizar el beneficio como serian: el integrar a un solo sujeto, crear su propio puesto de trabajo, ser su propio jefe, entre otros.

Esa opción recientemente está protegida y subvencionada por la ley, pero tradicionalmente es la seguida por muchos particulares, seguramente con objetivos distintos del máximo beneficio capitalista.

### ***Sociedades laborales***

Su aparición es reciente por ello van a requerir un tratamiento más detallado. El artículo 1 de la Ley del 24 de marzo de 1997 de Sociedades Laborales, las define como aquellas sociedades en las que la mayoría del capital social es propiedad de trabajadores que presten en tales sociedades servicios retribuidos en forma personal y directa, debiendo ser la relación laboral con la empresa por tiempo indefinido.

En este tipo de sociedades, el número de horas trabajadas al año por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios de la sociedad, no podrá ser superior al quince por ciento del total de horas trabajadas al año por los socios trabajadores. Si se trata de una sociedad que tenga menos de veinticinco socios trabajadores, dicho porcentaje no podrá ser superior al veinticinco por ciento del total de horas trabajadas al año por los socios trabajadores. En el caso de que se sobrepasen los límites mencionados anteriormente para cada caso, la sociedad deberá ajustarse a esos porcentajes en el plazo máximo de tres años, reduciendo cada año al menos una tercera parte del porcentaje en el que se exceda o supere el máximo legal.

Estas sociedades se rigen por la Ley de Sociedades Anónimas del 22 de diciembre de 1992 y por la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada del 23 de marzo de 1995, según que se trate de sociedades anónimas o limitadas, y además, en ambos casos, por la Ley del 24 de marzo de 1997 de Sociedades Laborales.

El capital mínimo de una sociedad laboral, su forma de constitución, su sistema de administración y demás requisitos y características, son los que resultan de la Ley de Sociedades Anónimas y de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, que se aplican tanto a las sociedades laborales como a las no laborales, con las únicas especialidades que para las sociedades laborales establece la Ley reguladora de las mismas y que son las que se expresan en este artículo.

La Ley establece que en la denominación de este tipo de sociedades debe constar la expresión "sociedad anónima laboral" o "sociedad limitada laboral", o bien sus correspondientes abreviaturas (SAL, SLL). Además, la denominación de laboral deberá figurar en toda la documentación de la sociedad, en su correspondencia, notas de pedido y facturas, y en los anuncios que deba publicar por ley o por disposición estatutaria.

*¿Qué características especiales tiene el capital social de las sociedades laborales?*

El capital social debe estar dividido necesariamente en acciones nominativas (no al portador) representadas por títulos individuales o múltiples, si se trata de sociedades anónimas laborales, y en participaciones sociales, si se trata de sociedades limitadas.

Por otra parte, ningún socio puede tener en el capital social una participación superior a la tercera parte de dicho capital social, salvo que se trate de sociedades laborales participadas por Entidades Públicas (Estado, Comunidad Autónoma, Ayuntamientos, etc) o por asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro, en cuyo caso la participación de estas entidades podrá superar la tercera parte del capital social pero sin alcanzar el cincuenta por ciento del mismo.

En las sociedades laborales hay dos tipos de acciones o participaciones:

- a) Las de clase laboral, de las que son titulares los socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido.
- b) Las de clase general, que son todas las que no son de clase laboral.

Si un trabajador con contrato por tiempo indefinido adquiere acciones o participaciones sociales de la clase general, tiene derecho a que se incluyan en la clase laboral si se cumplen las condiciones que exige la Ley al respecto.

*¿Y la transmisión de acciones o participaciones?*

La principal especialidad de las sociedades laborales en esta materia, es que la Ley permite incluir en sus estatutos cláusulas que prohíben totalmente la transmisión inter vivos de acciones y participaciones sociales, pero siempre que al mismo tiempo reconozca a los socios el derecho a separarse de la sociedad en cualquier momento. En cualquier caso, la inclusión de tales cláusulas en los estatutos requiere el consentimiento de todos los socios.

No obstante lo anterior, los estatutos pueden establecer también una prohibición de transmisión inter vivos de acciones y participaciones y una prohibición de separación de los socios durante un periodo máximo de cinco años, contados desde la constitución de la sociedad o desde la ejecución del aumento de capital social en su caso.

*¿Qué es el Fondo Especial de Reserva?*

Las sociedades laborales están obligadas a constituir, además de las reservas legales o estatutarias, un Fondo Especial de Reserva que se dotará con el diez por ciento del



beneficio líquido de cada ejercicio. La falta de dotación de este fondo, su dotación insuficiente o su aplicación indebida es una de las causas por las que la sociedad puede perder la calificación de sociedad laboral. Este fondo sólo podrá destinarse a la compensación de pérdidas cuando no existan otras reservas disponibles que sean suficientes para cubrir la pérdida.

*¿Es libre la transmisión de acciones y participaciones de la clase laboral?*

Si un titular de acciones o participaciones de clase laboral pretende transmitir las mismas a una persona que no sea trabajador de la sociedad con contrato por tiempo indefinido, existe un derecho de adquisición preferente de las mismas a favor de las siguientes personas y por el orden que se señala:

- a) Los trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido.
- b) Los trabajadores con contrato por tiempo indefinido que sean socios de la citada sociedad afectada por la transmisión.
- c) Los socios titulares de acciones y participaciones de clase general.
- d) Los trabajadores cuyo contrato no sea por tiempo indefinido.

Si ninguno de los cuatro grupos de personas anteriormente reseñados ejercita el derecho de adquisición preferente, la propia sociedad puede adquirir esas acciones o participaciones. Para el ejercicio del derecho de adquisición preferente, el titular de las acciones o participaciones que pretenda venderlas está obligado a comunicar al órgano de administración de la sociedad su propósito de transmitir las, el número de acciones y participaciones que pretende transmitir, su precio y demás condiciones de la transmisión. Una vez recibida esta notificación, y dentro de los quince días siguientes a la recepción de la misma, el órgano de administración de la sociedad lo comunicará al primer grupo de

personas con derecho de adquisición preferente (trabajadores no socios con contrato indefinido) y si éstos no ejercitan el derecho de adquisición lo notificará al segundo grupo y así sucesivamente hasta agotar todas las personas con derecho de adquisición.

Los del primer y segundo grupo tendrán un plazo de un mes desde la notificación para ejercer el derecho de adquisición preferente, y los de los grupos tercero y cuarto tendrán un plazo de quince días. La sociedad podrá adquirirlas en el plazo de un mes contado desde el día en que hubiera finalizado el plazo concedido al cuarto grupo para adquirirlas.

Si son varias las personas que pretenden adquirir las participaciones, se distribuirán entre todas ellas por igual. En todo caso, una vez transcurridos seis meses desde que el titular de las acciones o participaciones hizo la correspondiente notificación al Órgano de Administración de la sociedad, sin que nadie haya ejercido el derecho de adquisición preferente, podrán transmitirse libremente a cualquier persona. Si el titular no procede a la transmisión en los cuatro meses siguientes, deberá comenzar de nuevo todos los trámites expresados anteriormente.

### *¿Qué es el Registro de Sociedades Laborales?*

Las sociedades anónimas y limitadas laborales deben inscribirse como cualquier otra sociedad en el Registro Mercantil correspondiente a su domicilio social. Pero además deben inscribirse en un Registro especial de carácter administrativo que es el Registro de Sociedades Laborales, que depende del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la correspondiente consejería de la Comunidad Autónoma si ésta ha asumido la competencia en esta materia.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que para inscribir la sociedad en el Registro Mercantil deberá acreditarse mediante la presentación de un certificado que dicha sociedad ha sido calificada como sociedad laboral por el Ministerio de Trabajo o por la Consejería autonómica correspondiente, en su caso.

La sociedad está obligada a notificar al Registro de Sociedades Laborales la transmisión de acciones o participaciones sociales mediante la presentación en el mismo de una certificación del libro registro.

### **ONG's y voluntariado**

Las ONG's niegan el papel del Estado como (al menos único) corrector de desequilibrios. Los particulares toman la voz, financian (o al menos co-financian) y dirigen sus propias organizaciones. Está ausente la lógica del máximo beneficio, es más, suelen seguir el criterio de beneficio 0 e invertir (o gastar) todo lo que recaudan. Ninguna corporación ni ente público tiene el poder de decidir sobre sus actuaciones, si bien algunas empiezan a admitir financiación lo que condiciona sus decisiones (por otro lado independientes).

Como ONG's entendemos a las organizaciones no estatales y sin fines de lucro que se posicionan en una situación equidistante frente a los dos clásicos actores sociopolíticos: el Estado y el mercado. Sirviendo el auge de estas organizaciones y la figura de la que se nutren (el voluntario) para justificar la posibilidad de una tercera vía (ni socialista ni liberal de mercado). En su inmensa mayoría son organizaciones que tienen como objetivo el cambio, la justicia social, la paz, la educación, el medio ambiente, la cooperación, los derechos humanos, etc.

Suelen hacer referencia estatutaria a la ausencia de discriminaciones por razones de sexo, edad, raza, nacimiento, religión, credo político y cualquier otra condición personal o social, convirtiéndose los colectivos desfavorecidos en objetivo prioritario (discriminación en positivo).

En el voluntariado participan particulares que trabajan sin ningún interés económico. Suelen actuar de acuerdo con unos principios fundamentales: humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, carácter voluntario, unidad y universalidad.

- **Humanidad:** pues casi todos intentan, de forma explícita, total o parcial, aliviar el sufrimiento humano: ecología, cooperación y paz son sus principales manifestaciones, de modo general o localizado en un espacio concreto.
- **Imparcialidad:** se refiere a no hacer discriminaciones negativas por nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social o credo político. Cabe, pues como vimos es legal, la discriminación en positivo a favor de los colectivos más desfavorecidos y de la mujer en todo caso.
- **Neutralidad:** no es lo mismo que ser indiferente, supone tomar partido por los más vulnerables, actúa según unas normas. Es destacable no obstante que este movimiento voluntario caló más en la izquierda, siendo más las ONG's de este cariz ideológico.
- **Independencia:** supone libertad de acción negando la injerencia pública de todo organismo. La independencia financiera, para alejarse del "amarillismo" suele estar presente.
- **Carácter voluntario:** desinteresado económicamente, con una gran implicación personal. El voluntario hace suya la causa y las líneas básicas (humanitarias) de la organización.

- **Unidad:** con sentimiento de pertenencia a una organización, a la que defienden y que les defiende y aúna.
- **Universalidad:** suelen tener vocación de extender su acción a todo el mundo. Esto no quita que quepan algunas organizaciones que abordan problemas concretos y localizados espacialmente. El principio sería universal (ecología por ejemplo) y su manifestación local (ejemplo algún vertido tóxico como el del Prestige).

Durante mucho tiempo las ONG's y el voluntariado habían sido considerados como "periféricos" y meramente "subsidiarios" tanto para la política de integración social (que aquí nos toca directamente) como para la política de cooperación al desarrollo, e ecología y medio ambiente están probando ahora su valía (Prestige). A lo largo de la década de los 80 adquieren un protagonismo inusitado.

El auge de las ONG's y voluntarios coincide con la supuesta y llamada "crisis del Estado de Bienestar" proclamada por el nuevo discurso neoliberal trasnacional y con la paulatina retirada de agencias gubernamentales de determinados ámbitos sobre todo de política social, ámbitos cedidos a las ONG's y asociaciones de voluntariado, o voluntarios independientemente de su organización. En este contexto trasnacional, las ONG's y sus redes horizontales se convierten en punto de mira de actores altamente heterogéneos: mientras que no pocos teóricos y activistas del mítico "68" celebran la proliferación de las ONG's y sus actividades de voluntariado como resurgimiento de los (ya no tan) "nuevos movimientos sociales" y como señal de vigorización y autonomía de una "sociedad civil" cada vez más internacionalizada y consciente, representantes del estado (en todas sus manifestaciones) y economistas descubren en las ONG's un aliado para sus proyectos de "adelgazamiento" de la gestión pública. Hay una cesión de responsabilidades del Estado a los particulares con el consiguiente debate de si un Estado socialista o socialdemócrata

puede deshacerse de las prestaciones sociales y aminorar el Estado del Bienestar culminado en los 90.

### **Tercera vía**

En política también han surgido cambios. Transformaciones importantes en discurso y praxis. De partidos obreros, de clase y una gran intervención estatal como correctora de los desequilibrios del sistema liberal (solución socialdemócrata ortodoxa), han surgido movimientos (con buena fe, no amarillos) que aceptan el mercado (capitalista) pero niegan la lógica del máximo beneficio económico (o capitalista). Es decir usan el mercado pero no con el fin de lucro monetario, sino con otro tipo de fines (beneficio social).

La proliferación de voluntarios (que, recordemos, ofrecen su trabajo de forma gratuita), ONG's, cooperativas, autónomos y sociedades laborales (sin la lógica del beneficio económico) quiebran el modelo capitalista, pero por el contrario no hay intervención correctora del Estado (solución socialista o socialdemócrata tradicional). Este cambio se observa en el Mercado de trabajo pero también, y quizá más nítidamente fuera de él.

Esta tercera vía debe hacer reflexionar a los "policy makers", empezó recientemente y ya es toda una realidad que debe ser analizada en su globalidad. Por un lado afronta los problemas sociales y por otro adelgaza el "Estado del Bienestar" cuya misión es ahora sustituida por iniciativas particulares o grupos no-gubernamentales privados.

El correspondiente debate sobre el supuesto carácter "transformador" versus "conservador" de las actividades no-gubernamentales a menudo se vuelve anémico y academicista, al no tener en cuenta la praxis cotidiana de las propias ONG's y voluntarios y ser analizado el movimiento de modo parcial. Es precisamente en la praxis en la que las

ONG's trascienden dicho debate, convirtiéndose en "intermediarios estratégicos" entre los intereses de los diferentes colectivos sociales (desfavorecidos en nuestro caso) que se articulan por un lado, y los vaivenes de la condición política, por otro.

Por otra parte, los partidos de clase, obreristas, son herencia de una sociedad, la de la revolución industrial o antiburguesa cada vez más distante de la realidad neoliberal y globalizadora hacia la que se va.

Finalmente, la organización del territorio está sometida a tensiones: por un lado los, cada vez más fuertes, gobiernos regionales y locales y por otro el marco globalizado que representa la UE y sus grandes y cada vez más poderosas líneas y financiación.

[www.ceidir.org](http://www.ceidir.org)

## **Bibliografía**

1. Alonso González, Angel (1998). "Policies against gender discrimination in labour market: the case of Galicia." En Jornadas de la APCR. CD, Coimbra.
2. Alonso, A. y Bouso, P. (1995). "Introducción práctica a la economía laboral". Ed. Ilustre Colegio de graduados sociales de Pontevedra. Pontevedra.
3. Alonso González, Angel y Aramburu Gillán, Sergio (1999). "Una evaluación de las políticas de la U.E. contra la discriminación en el mercado de trabajo. Referencias a la Euro-región Galicia-norte de Portugal". En congreso internacional: empleo y discapacidad. Vigo. Revista Quinesia.
4. Alonso González, Angel y Aramburu Guillán, Sergio (1999). "Discriminación laboral: un enfoque comunitario". In congreso galego de condicions de traballo e saúde. Fundación Caixa Galicia Ferrol.
5. Álvarez Manuel et al (1998). "A inserción laboral das persoas con discapacidades" in QUINESIA. Revista de educación especial nº 27. Vigo.
6. Conde, A.; Iglesias, M. y Shum, G. (1988). "La mujer con discapacidad física y su situación sociolaboral". Libro: Ed. Fundación Paideia: Contrabajo documentos nº2. A Coruña.
7. Estevill, Jordi; Besnier, Alain; Valadrou, Cristian (1984). "Las empresas sociales en Europa. Comisión Europea. Dirección General V. Empleo relaciones industriales y asuntos sociales". Ed. Hacer. Barcelona.
8. Giddens, A. (1999). *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Ed. Taunus. Madrid.
9. Vázquez Barquero A. (1988). "Desarrollo local. Una estrategia para la creación de empleo". Ed. Pirámide. Madrid.

10. Vázquez Barquero, A. (1993). "Política económica local". Ed. Pirámide. Madrid.
11. Vázquez Barquero, A y Garofoli, G. (1995). "Desarrollo local en Europa". Ed. Col. de Economistas. Madrid.

---

*Ceidir © 2000-2020*

*Prohibida su reproducción total o parcial sin permiso escrito del autor. Referencias al artículo deben ser acompañadas del nombre del autor y los datos de esta publicación*

---