

# **EL ASOCIACIONISMO ENTRE RESINEROS DE SEGOVIA Y ÁVILA. LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES: ESTRUCTURA, TRABAJOS Y VIABILIDAD**

Antonio Terradillos García  
Rincón de la Vega, S.A.L.

## **RESUMEN**

El asociacionismo que se ha producido en los últimos 10 años, entre el colectivo de resineros de Segovia y Ávila, y en general para toda Castilla y León, ha adoptado la forma jurídica de Sociedad Anónima Laboral, empresas en las que la mayoría del capital está en manos de los socios-trabajadores, en el caso que nos ocupa llega al 100%.

Con este modelo de empresa se han organizado tanto para resinar, durante los cinco primeros años, como para hacer todo tipo de trabajos forestales, desde el año 1992 hasta este momento, en que se está considerando la vuelta a la resinación, si se reordena el sector.

## **SUMMARY**

The agrupation of tapping workers holding them the 100% of the capital, as Labor Limited Corporation last 10 years, seems to be the best solution in Castilla-León, because the complementarity of the gum resin harvesting need others forest works upon the year.

At this moment, the forest workers are considering the possibility of tapping if the sector is further reorganised.

## **INTRODUCCIÓN**

En las dos provincias donde tradicionalmente más resineros ha habido, el asociacionismo desde el año 1.987, en el que dejaron de ser trabajadores por cuenta ajena (contratados por los industriales del sector resinero) siempre ha estado presente, primero con las Cooperativas, pasando después a las Sociedades Anónimas Laborales (S.A.L.), por las ventajas sociales que presentaban.

RINCÓN DE LA VEGA, S.A.L., es la empresa que en la actualidad agrupa a la mayor parte del colectivo de resineros de las dos provincias. Se constituyó en el año 1.992 con 171 resineros con la condición de socios-trabajadores.

En la actualidad está compuesta por 111 socios-trabajadores y el objeto social de la misma es el de: trabajos de resinación, adecuación, silvicultura, aprovechamiento, transformación, comercialización de residuos forestales, conservación del medio ambiente y prevención de incendios forestales, tanto en montes públicos como privados, aunque desde su constitución no ha resinado, habiendo centrado sus actividades en los tratamientos selvícolas y en las repoblaciones forestales.

## **LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES**

Son aquellas Sociedades en las que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores.

El primer problema al que tenemos que enfrentarnos cuando constituimos una Sociedad Laboral, es tener que hacer una empresa nueva en sus concepciones, en las inversiones, en la forma de estar en el mercado, en la aceptación de responsabilidades, así como en su forma de gestión.

El motor de esta empresa, su funcionamiento, depende como en ninguna otra de las personas.

Cuando fallan las personas y se deteriora el clima interno, se funciona mal y no hay causas únicas que justifiquen la situación. Su corrección debe ser una política social adecuada.

Es importante romper la relación que se tiene preestablecida de Sociedad Laboral es igual a crisis. Es absolutamente necesario romper esta relación, porque estas empresas se desenvuelven en otra realidad. Es la realidad que debe suponer el reconocimiento público de nuestras empresas, reflejado en apoyo institucional y en reconocimiento social, bancario y empresarial. Este tipo de Sociedades crean empleo estable en mayor proporción que otros modelos de sociedad.

En los últimos cinco años se han creado 16.000 empresas de Economía Social que agrupan a 120.000 nuevos trabajadores. En cuanto a la precariedad en el empleo es menor (un 13 % frente a un 32 %) y es menor también en cuanto al grado de destrucción de empleo (un 25 % frente a un 50 %).

Para corroborar los datos anteriores, basta comparar una empresa compuesta por 3-4 técnicos y 1-2 administrativos como empleados fijos, capaz de facturar tanto o más que nuestra empresa que está compuesta por 111 socios-trabajadores.

Estas empresas se crean y desarrollan en momentos de crisis, tienen una evolución positiva en momentos de crecimiento económico y ofrecen a quien se incorpora una mayor garantía de estabilidad en el empleo.

Podemos afirmar también, que en estas sociedades supera el concepto tradicional de enfrentamiento entre Capital y Trabajo y ofrece elementos de participación de los socios trabajadores, más importantes que otros modelos de sociedad.

### **ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO INTERNO**

Los modelos de participación de los socios trabajadores en el control de estas empresas son amplios:

- Lo que ampara el derecho como trabajadores por cuenta ajena: Estatuto de los Trabajadores.
- Y lo que ampara el derecho como socios: Ley de Sociedades Laborales ( Ley 4/1997 de 24 de marzo).

En estos niveles de participación radica la doble condición :

- Como propietarios mayoritarios del capital.
- Como trabajadores por cuenta ajena.

Como propietarios mayoritarios del capital, la participación queda establecida con un órgano permanente, el Consejo de Administración y un órgano puntual, la Junta General.

Como trabajadores por cuenta ajena se puede participar con un órgano permanente, Comité de Empresa, y un órgano puntual, Asamblea de Trabajadores.

Por lo tanto, estaremos de acuerdo, que el nivel de participación es superior a cualquier otro modelo societario.

Ahora bien, es importante destacar, que las relaciones entre los citados órganos y de ellos con la Dirección de empresa, son complicadas y difíciles, dificultando en ocasiones la propia gestión de la sociedad.

Estas causas podrían ser:

- Falta de experiencia en este modelo de empresas.
- Falta de cultura empresarial, al haber sido educados como trabajadores por cuenta ajena (es el caso más normal); en nuestra empresa se puede decir que es lo contrario, pues aunque anteriormente han pertenecido a cooperativas y a otras S.A.L., siempre, por su tipo de trabajo y rendimiento del mismo (depende de la miera que obtengan al final de campaña) tienen un carácter mas bien de trabajadores autónomos.
- La contradicción de intereses que afectan como miembros de una Sociedad Laboral en la doble condición de trabajadores y socios.
- La doble legislación que ampara los derechos del socio trabajador de la Sociedad Laboral (Ley de Sociedades Laborales) y la Reglamentación Laboral como trabajadores por cuenta ajena (el Estatuto de los Trabajadores).
- La circunstancia del nacimiento de la Sociedad Laboral, que normalmente hace difícil profundizar sobre los problemas de relaciones y que se suelen presentar sin haber tomado medidas preventivas.
- Por último, el entorno: este modelo de sociedad, en nuestra Comunidad Autónoma, por su extensión y dispersión de las Sociedades Laborales no ayuda precisamente a la necesaria reflexión colectiva, a su organización y búsqueda de apoyos.

Algunos aspectos conflictivos:

Aspectos conflictivos	Intereses como trabajador	Intereses como socio
- Subida salarial	- Mejora del poder adquisitivo	- La que permita mantener unos resultados adecuados
- Pirámide salarial	- La menor posible	- La que permita mantener un organigrama adecuado
- Disciplina	- Poca	- Suficiente
- Inversiones	- Las necesarias	- Las menos posibles

Estos problemas, adquieren mayor dimensión en:

- Situaciones de crisis económica en la empresa.
- En las empresas sometidas a un alto nivel competitivo en cuya rentabilidad pesan otros factores ajenos a la propia productividad.
- El volumen de la propia empresa. A mayor dimensión es más compleja y distante la relación entre la Dirección de la empresa, el Consejo de Administración y los trabajadores.

Por lo tanto, solamente a través de una política social adecuada podremos lograr:

- Una menor conflictividad en las Relaciones Laborales.
- Una mejor relación entre los órganos de la empresa.

- Una menor demanda de reuniones.
- Y la desaparición de conflictos de relaciones internas.

## **VIABILIDAD. PUNTO DE VISTA INTERNO**

En este sentido cabe decir que todavía nos falta camino, tanto desde la administración como de los propios trabajadores, para que se asuma este modelo de empresa y para que los distintos órganos de representación o gestión puedan trabajar con absoluta armonía y se pueda avanzar en un objetivo estratégico. Presentamos algunas razones elementales que, no obstante, justifican el crecimiento que se viene produciendo de la Sociedad Laboral:

- Una adecuada participación y control del trabajador en la empresa, es una de las claves para conseguir una buena gestión de empresa.
- Porque a pesar de los problemas iniciales con los que suelen nacer las Sociedades Laborales, el punto fuerte de su competitividad es el clima de las relaciones laborales y su productividad.
- Porque inevitablemente, en estas empresas, se está implantando la cultura de la corresponsabilidad, al gestionar uno mismo sus propios intereses para alcanzar un interés colectivo.
- La Sociedad Laboral es una fórmula ideal para personas con iniciativas, que quieren desarrollar un proyecto empresarial, al presentar lo atractivo de la autorrealización en el propio puesto de trabajo y también la sensación de independencia.
- Y por último, porque en la situación actual, donde los elementos de flexibilización y de capacidad de adaptación a un entorno rápidamente cambiante, las Sociedades Laborales han demostrado ser verdaderamente eficaces.

Como elementos a destacar para conseguir nuestros objetivos, debemos contar con:

- El tiempo. Debemos darnos tiempo y tener ciertas dosis de paciencia. Nos enfrentamos a un cambio cultural de los trabajadores en socios-trabajadores. Este cambio de mentalidad es siempre lento.
- La formación. En la cultura empresarial y en la específica de la Sociedad Laboral.
- Una política adecuada de información. En función del órgano a quien se dirige. Respetando la necesaria confidencialidad de los datos económicos y comerciales de la empresa.
- La implantación de un modelo de funcionamiento interno que unifique y establezca criterios sobre el comportamiento, composición, funciones, relaciones, conflictos entre los órganos, al objeto de combatir la existencia de las dos legislaciones separadas y cuyo mal uso puede dar lugar a conflictos.
- Y por último, es necesario la toma de conciencia de todos los que se aventuren a formar parte de una Sociedad Laboral, para que esta se consolide. No tiene sentido plantearse unas relaciones con el entorno externo, mercado, tecnología, medios financieros, si a la vez no se revisan las relaciones con el entorno interno, es decir entre todos los trabajadores de todos los niveles, que quieran formar parte del proyecto.

## VIABILIDAD. PUNTO DE VISTA ECONÓMICO

Desde este punto de vista el futuro de RINCÓN DE LA VEGA, S.A.L. está claramente relacionado con la oferta pública de obra de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, de quien, se puede decir, por ser el gestor de los montes en la Comunidad, que es nuestro cliente natural. De su implicación en el mantenimiento y mejora de las masas forestales actuales y futuras va a depender la consolidación de esta Sociedad.

Además, hay que recordar que se encuentra en un sector con unos inconvenientes muy de finidos:

- Gran competitividad, especialmente agravada en los últimos 3 años
- Temporalidad en los trabajos
- Incertidumbre al ser muy variable el mercado

Tampoco conviene olvidar que a RINCÓN DE LA VEGA, S.A.L. la condicionan su rentabilidad y viabilidad otros agravantes, como son:

- Régimen General de la Seguridad Social
- Escaso margen de maniobra que tiene para las obras de fuera de la provincia de Segovia por dos motivos:
  - por resultar más caras al tener que desplazar la mano de obra
  - por las muchas trabas que nos ponen los alcaldes de los municipios donde radica la obra

## TRABAJOS

Desde julio de 1.992 en que se constituyó la empresa RINCÓN DE LA VEGA, S.A.L. por un colectivo de 171 resineros no se ha vuelto a resinar. De hecho su constitución fue promovida por la Consejería de Medio Ambiente y O.T. y los Sindicatos UGT y CCOO.

Las causas fundamentales de este apoyo fueron:

- El fracaso del Plan de Reestructuración del sector resinero
- La incompatibilidad de que este colectivo pudiese seguir trabajando para la Junta de Castilla y León como fijos-discontinuos en los trabajos de podas, claras y limpiezas de prevención de incendios.

En los cinco años de funcionamiento se han realizado trabajos forestales en general (podas, entresacas, repoblaciones, etc), con muchas dificultades para mantener una continuidad necesaria para llegar a unos mínimos de facturación y darle sentido a la Empresa.

Por la inestabilidad soportada, en estos momentos RINCÓN DE LA VEGA, S.A.L., está considerando la vuelta a la resinación, siempre y cuando se den una serie de pasos que garanticen una cierta reordenación del sector. Entre ellos podemos resaltar:

- La disposición de pinos suficientes para el colectivo que agrupa a la mayoría de los resineros de la Comunidad.
- La titularidad de las Matas.
- Renta de los pinos.
- Materiales en los montes.
- Pagos de rentas y tasas.

- Implicación de propietarios de los pinos, industriales, resineros y administradores de los montes.

De como evolucionen esta serie de parámetros: precio miera, precio de los pinos, etc, dependerá el camino que sigamos en el futuro:

- ¿ Resinación como complemento de otras rentas ?
- ¿ Trabajos forestales en general como complemento de la resinación ?