

Alberto Aramouni

I. SOCIEDAD DE TRABAJADORES

1) Con la finalidad de obtener nuevos métodos para la generación de empleos y la participación directa de los trabajadores en la empresa, se ha propiciado la sociedad de trabajadores o “Sociedad Laboral”.

2) En nuestro país la “Sociedad Anónima de Trabajadores” ha sido considerada a través de dos proyectos unificados por medio de un dicitamen conjunto con orden del día N° 1622. El citado proyecto señala que:

a) “Tendrán carácter de Sociedad Anónima de Trabajadores (SAT), las sociedades anónimas en las que el cincuenta y uno por ciento (51%) o más del Capital Social, pertenezca a sus trabajadores de jornada completa y por tiempo indeterminado.

b) Se establecen diversas clases de acciones a fin de aceptar inversores de capital que no sean trabajadores, hasta el 49% de su Capital. Se prevén la emisión de tres clases de acciones:

b1) Clase “A” para ser suscriptas por los trabajadores.

b2) Clase “B” para ser suscriptas por las Asociaciones sindicales.

b3) Clase “C” para ser suscriptas por terceros.

c) La extinción de la relación del socio trabajador, le significa la pérdida de la calidad para ser socio de la clase “A”.

d) La sociedad anónima de trabajadores perderá su condición de tal, cuando disminuya el porcentaje de participación de los trabajadores socios por debajo del 51% o no se respeten el porcentaje o destino de los fondos de reserva.

3) Entendemos que además de la Sociedad Anónima de Trabajadores (S.A.T), en los términos del proyecto aprobado en la Cámara de Diputados de la Nación y que en apretada síntesis hemos expuesto, pueden propiciarse otras formas de participación de los trabajadores en la empresa, tales como la “COGESTION” y la “EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL”.

II. COGESTION

a) La gestión es una parte del orden democrático y constituye un mandamiento de la dignidad humana. No da lugar a ninguna preponderancia de los trabajadores, sino que mantiene la preponderancia del Capital y del Empresario y es una de las formas de participación de los trabajadores en la empresa. En el sentido expuesto propiciamos un proyecto de ley de Cogestión.

b) La Ley que propiciamos pretende introducir en el ordenamiento jurídico-económico argentino la idea de la gestión de los trabajadores en la empresa.

En momentos en que la idea de la participación del ciudadano en la vida democrática de un país, constituye una exigencia, propia del régimen democrático, a tal

III Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa (Buenos Aires, 1998) punto que se insiste en puntualizar acerca de la democracia participativa, para diferenciarla de la democracia meramente formal; la empresa no puede permanecer al margen de los cambios que se deben producir para responder a esta aspiración democrática, en una estrategia de desarrollo económico, aún dentro de una visión realista de la globalización. Por ello nuestra propuesta.

III. EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL

a) Consideramos que la Sociedad Anónima Laboral o la Sociedad Anónima de Trabajadores no es la única forma de propiciar la participación de los trabajadores en la actividad empresaria o económica del país.

b) Estimamos que la empresa comunitaria o cooperativa en la que los trabajadores unidos, logran adquirir sus medios de producción y tienen el derecho a la gestión y a los beneficios es, a nuestro juicio, más favorable al desarrollo de los trabajadores. Por ello elegimos la figura cooperativa, a partir de cuya ley general –20.337- hemos elaborado un proyecto, con una serie de particularidades tendientes a armonizar los preceptos legales con los aspectos distintivos de esta propuesta, que hemos denominado “EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL”.

c) Ya sea que lo analicemos desde el punto de vista patrimonial o en lo que hace al gobierno de las empresas hay que entender que el objetivo principal ha sido brindar un instrumento jurídico a quienes se sientan capacitados para afrontar, a través de los principios de solidaridad y responsabilidad, la tarea de acrecentar genuinas fuentes de trabajo.

2) a): SOCIEDAD DE TRABAJADORES. COGESTION. EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL

SOCIEDAD DE TRABAJADORES

Con la finalidad de obtener nuevos métodos para la generación de empleos y la participación directa de los trabajadores en la empresa, se ha propiciado la sociedad de trabajadores o “Sociedad Laboral”.

Antecedentes de este tipo societario los encontramos en España, donde se constituye la primera “Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia”; también a través de la Ley 15/1986 del 25 de abril, que regula a la Sociedad Anónima Laboral, como un instituto especial y autónomo de carácter comercial, como una especie de Sociedad Anónima, cuyas disposiciones se aplican supletoriamente. Con posterioridad se sanciona la Ley 4/1997 del 24 de marzo, que en el art. 1, establece que “Las Sociedades Anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría del Capital Social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de ‘sociedad laboral’ cuando concurren los requisitos establecidos en la presente ley”.

La ley española anterior (15/1986) establecía, en el art. 1, que “Las Socieda-

III Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa (Buenos Aires, 1998)
des Anónimas en las que al menos el 51 por 100 del Capital Social pertenezca a los trabajadores que presten en ellas sus servicios retribuidos en forma directa personal, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y en jornada completa, podrán tener el carácter de Sociedades Anónimas Laborales, en las condiciones reguladas por esta Ley.”

La nueva ley (4/1997) opta por los dos tipos societarios que cita el art. 1 y mantiene los lineamientos generales del concepto de Sociedad laboral de la anterior regulación, en el sentido de que la mayoría del Capital Social pertenezca a los socios trabajadores que trabajan en la Sociedad por tiempo indefinido; fijación de un límite para los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios; fijación de igual competencia administrativa en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para el otorgamiento de la calificación “Sociedad Laboral”; fijación de un límite para la suscripción del Capital Social a los socios; derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria de las acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase laboral.

En nuestro país la “Sociedad Anónima de Trabajadores” ha sido considerada a través de dos proyectos, presentados por el Poder Ejecutivo Nacional (Expte. 0083-PE-94) y por expte 0614-D-95 (iniciativa del Diputado J.L. Castillo).

Ambos proyectos merecieron su tratamiento por las Comisiones de Legislación del Trabajo, de Legislación General y Presupuesto y Hacienda, de la Cámara de Diputados de la Nación y unificados por medio de un dictamen conjunto, con Orden del Día N° 1622, que fue considerado en general y aprobado el 15/11/95 y pasado al Senado de la Nación el 22/11/95.

El citado proyecto señala que “Tendrán carácter de Sociedad Anónima de Trabajadores (SAT), las sociedades anónimas en las que el cincuenta y uno por ciento (51%) o más del Capital Social, pertenezca a sus trabajadores de jornada completa y por tiempo indeterminado. Dichas acciones deberán distribuirse en forma igualitaria entre los trabajadores dueños de las mismas.

El cuarenta y nueve por ciento (49%) restante de las acciones podrá pertenecer a las asociaciones sindicales o a terceros.”

El nuevo tipo societario que se propone se regirá por esta ley de Sociedades Anónimas de Trabajadores (SAT) y en forma supletoria por la ley 19.550 (T.O. 1984). La sociedad se constituirá bajo las mismas formas y condiciones que las sociedades anónimas, previa intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se establecen diversas clases de acciones a fin de aceptar inversores de capital que no sean trabajadores, hasta el 49% de su Capital. Se prevén la emisión de tres clases de acciones:

- 1-Clase “A” para ser suscriptas por los trabajadores.
- 2-Clase “B” para ser suscriptas por las Asociaciones sindicales.
- 3-Clase “C” para ser suscriptas por terceros. Se fija un procedimiento especial para la transmisibilidad de las acciones.

La extinción de la relación del socio trabajador, le significa la pérdida de la calidad para ser socio de la clase “A”.

Se establece un límite para los trabajadores no socios, que no podrá superar el 15% del total de trabajadores accionistas, salvo el caso de las sociedades constituidas con menos de 25 trabajadores en las que el porcentaje máximo podrá ele-

Cuando la Sociedad tuviere su capital dividido en dos o tres clases de acciones, los accionistas de cada clase estarán representados en el directorio en forma proporcional a su participación.

La SAT podrá constituir un fideicomiso respecto a la emisión de acciones de clase "A" para que tome a su cargo:

- a) La gestión de la suscripción de acciones,
- b) El control de las integraciones de acciones,
- c) La representación de los accionistas a todos sus efectos;
- d) La formación de un fondo común correspondiente a los accionistas clase "A".

El proyecto establece que las S.A.T. deben propender a la capacitación profesional de sus trabajadores, a su desarrollo intelectual y físico.-

La sociedad anónima de trabajadores perderá su condición de tal, cuando disminuya el porcentaje de participación de los trabajadores socios por debajo del 51% o no se respeten el porcentaje o destino de los fondos de reserva. Verificada esa situación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intimará a la sociedad para que en plazo de 6 meses adecue su situación legal, bajo apercibimiento de procederse a su descalificación como sociedad anónima de Trabajadores e informar de ello a la Inspección General de Justicia.

Entendemos que además de la Sociedad Anónima de Trabajadores (S.A.T), en los términos del proyecto aprobado en la Cámara de Diputados de la Nación y que en apretada síntesis hemos expuesto, pueden propiciarse otras formas de participación de los trabajadores en la empresa, tales como la "COGESTION" y la "EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL".

COGESTION

La cogestión es una parte del orden democrático y constituye un mandamiento de la dignidad humana. No da lugar a ninguna preponderancia de los trabajadores, sino que mantiene la preponderancia del Capital y del Empresario y es una de las formas de participación de los trabajadores en la empresa.

En el sentido expuesto propiciamos un proyecto de ley de Cogestión, de acuerdo al siguiente tenor:

ARTICULO 1º: Los trabajadores tienen un derecho de cogestión en empresas que adopten la forma de sociedad anónima y ocupen a más de dos mil asalariados. Para las empresas con menor cantidad, será optativo.

ARTICULO 2º: En esta ley el término "trabajadores" comprende a obreros, empleados, técnicos, gerentes y todo agente que tenga relación de dependencia en forma permanente. El término "Empresa" es comprensivo de todos los entes descriptos en el artículo 1º.

ARTICULO 3º: Dentro de los noventa días de sancionada esta ley, en cada una de las Empresas definidas en el artículo 1º, se creará un "Comité de Cogestión", integrado por 6 representantes de los trabajadores y 6 representantes de la Empresa, más un Presidente. Los representantes de los trabajadores serán elegidos por votación directa y secreta de todos los trabajadores de la Empresa: 2 por los obre-

III Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa (Buenos Aires, 1998) ros, 2 por los empleados y 2 por el personal técnico o superior. Los 6 representantes de la Empresa y el Presidente serán elegidos por el Directorio de la misma.

ARTICULO 4º: El Comité de Cogestión deberá reunirse por lo menos una vez al mes. También podrá hacerlo en cualquier momento que lo soliciten 6 o más de sus integrantes, cualquiera sea su representación.

ARTICULO 5º: Son atribuciones, derechos y deberes del Comité de Cogestión:

a) Derecho de información y control: Deberá ser informado por la Dirección de la gestión en curso, los planes y políticas proyectadas, las metas a cumplir, el presupuesto de cálculos y recursos, planes de financiamiento y todo lo que se refiera a la actividad económica de la Empresa. A tal efecto podrá: 1) Fiscalizar todos los niveles de conducción a los efectos de controlar el cumplimiento de las directivas generales y examinar los registros contables; 2) Aconsejar los lineamientos generales que orientará la estructuración de la Empresa. 3) Crear comisiones para el estudio de temas específicos. 4) Analizar la relación económica financiera en los siguientes aspectos: I- Política económica y financiera II- control de gestión; III- gestión económica del stock; IV- Control de Costos. 5) Participar en la planificación técnica, emitiendo opinión con relación a: I- política de planificación; II- Ingeniería; III- Investigación y desarrollo. 6) Participar en la política de producción y servicios, que comprenderá talleres y explotación del servicio.

b) Derecho a la Capacitación-Educación: Corresponde al Comité de Cogestión 1) Fiscalizar las pruebas de capacitación que deberán rendir quienes aspiren a ingresar o ascender en la Empresa, cualquiera sea su grado escalafonario; 2) Aconsejar la mejor utilización de los recursos humanos de su plantel, movimiento interno del personal, pases y permutas, promociones y cambios de funciones, según los requerimientos y necesidades que le comunique la Dirección de la Empresa. 3) Elaborar los sumarios vinculados con actividad laboral o responsabilidad administrativa. 4) Sin perjuicio de las condiciones generales de trabajo, fijadas en la legislación laboral, proponer medidas de mejoramiento específico, no contemplados en aquella, como ser: instalación o mejoramiento de guarderías, comedores, bibliotecas, contralor de las condiciones de higiene, seguridad y salud físico-psíquica del trabajador,

c) Atribuciones: organizar cursos de capacitación para el trabajador, ya sea en el marco de las actividades específicas de la Empresa, o de otras actividades para la realización personal, la práctica deportiva y el mejor aprovechamiento del tiempo libre.

d) Deber de Consejo o dictamen. El Comité deberá emitir opinión o dictamen sobre todos los asuntos de que sea informado, y sobre los de competencia originaria que proponga, todo lo cual será notificado a la Dirección de la Empresa. Los representantes de los trabajadores fundamentarán su opinión teniendo en cuenta no sólo el interés de los trabajadores, sino también el crecimiento y mayor eficacia de la Empresa, e igualmente el beneficio o interés del público consumidor.

ARTICULO 6º: Las recomendaciones o propuestas del Comité de Cogestión deberán emitirse por consenso, pero de no ser posible, deberán igualmente elevarse con las opiniones de mayoría y minoría.

ARTICULO 7º: Sin perjuicio del organismo que crea el artículo 3º de esta Ley, aquellas empresas que tengan un órgano colegiado de conducción (Directo-

III Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa (Buenos Aires, 1998) rí, Comité Ejecutivo etc.) deberán incorporar al mismo un representante de los trabajadores, elegidos también por voto directo y secreto de todos los trabajadores de la Empresa. Es entendido que tanto los integrantes del Comité de Cogestión como el Directorio en el caso de este artículo, deberán ser trabajadores de la misma.

ARTICULO 8º: Los representantes de los trabajadores en el Comité de Cogestión durarán dos años en sus cargos y son reelegibles por una sola vez. En cuanto al representante designado en el Organo de Administración, el plazo de su mandato, como asimismo las condiciones de reelección serán las que rijan para los restantes directores. Tendrá las mismas atribuciones, competencia y deberes que los demás directores: Deberán orientar su gestión haciendo conocer el punto de vista de sus representantes y mantendrá una comunicación fluida con los representantes de los trabajadores en el Comité de Cogestión, actuando como portavoz de los pareceres y dictámenes de los mismos, dentro del Organo de Administración.

ARTICULO 9º: Las disposiciones de esta ley no limitan ni interfieren la acción que compete a las organizaciones sindicales de los trabajadores y sus representantes y delegados, la que se regirá por la legislación laboral vigente.

ARTICULO 10º: En toda empresa deberán existir mecanismos y sistemas que permitan a los trabajadores el ejercicio de su derecho a efectuar sugerencias y formular consultas. Deberán presentarse en su respectiva área o sector de actividad y serán elevadas al Comité de Cogestión, acompañadas por un comentario del jefe del área o sector.

ARTICULO 11º: Las disposiciones de esta ley se aplicarán de pleno derecho, sin ser necesaria la modificación previa de los estatutos, reglamento u ordenamiento legal de las empresas comprendidas en la misma.

ARTICULO 12º: De forma.

La Ley que propiciamos pretende introducir en el ordenamiento jurídico-económico argentino la idea de la cogestión de los trabajadores en la empresa.

En momentos en que la idea de la participación del ciudadano en la vida democrática de un país, constituye una exigencia, propia del régimen democrático, a tal punto que se insiste en puntualizar acerca de la democracia participativa, para diferenciarla de la democracia meramente formal; la empresa no puede permanecer al margen de los cambios que se deben producir para responder a esta aspiración democrática, en una estrategia de desarrollo económico, aún dentro de una visión realista de la globalización. Por ello nuestra propuesta.

En el proyecto se establece que todas las empresas definidas en el art. 1º deben crear un "COMITÉ DE COGESTION". Las atribuciones de este organo tiene la misión de información control y consejo.

Es de carácter mixto, con representantes de la Dirección empresaria. Tiene poder de iniciativa en ciertos aspectos que hacen a las mejores condiciones de la actividad laboral, o capacitación y formación de los trabajadores. Hemos buscado un equilibrio entre lo que tradicionalmente se ha entendido como la lucha por las reivindicaciones sociales de los trabajadores y este nuevo concepto –nuevo en nuestra legislación- que aquellos pueden integrarse en un acción conjunta con la parte empresaria para el beneficio común.

Además de este organismo, "Comité de Cogestión", hemos definido que en las

Empresas con órganos colegiados de conducción, se incorpore un representante de los trabajadores como Director. Difícilmente pueda modificar los acuerdos mayoritarios, pero hará conocer en el mismo centro de decisión el parecer de sus representados, cuyos intereses defenderá, sin perjuicio de atender también la mejor gestión empresarial.

En forma explícita se afirma en este proyecto de ley (art 10°) que la participación de los trabajadores no se agota en el Comité de Cogestión y en su eventual Director. Además de ellos, en toda Empresa deberán existir mecanismos que faciliten a los trabajadores el proponer innovaciones, cambios o mejoras.

Recogemos de esta forma una legislación que ha tenido aplicación en los países de la Comunidad Económica Europea, hoy Unión Europea, desde fines de la Segunda Guerra Mundial y se desarrolló a partir de la década del 50, principalmente en la República Alemana, referida a la empresa privada de número considerable de trabajadores. Francia, Holanda, Luxemburgo, Dinamarca y más cerca en el tiempo España, han dictado leyes de cogestión obrera.

Refiriéndonos al modelo alemán de participación— que es el que ha tenido una trayectoria más extensa—la cogestión empresarial es aquella que hace a los trabajadores partícipes de las decisiones empresariales, en igualdad de derechos e influencias en los órganos de conducción. La doctrina alemana busca nuevas vías para configurar un nuevo derecho de la Empresa, que supere los estrechos límites del Derecho Societario para la realización de los intereses de los distintos sectores (capital, empresario, trabajadores, comunidad).

EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL

Consideramos que la Sociedad Anónima Laboral o la Sociedad Anónima de Trabajadores no es la única forma de propiciar la participación de los trabajadores en la actividad empresarial o económica del país.

Estimamos que la empresa comunitaria o cooperativa en la que los trabajadores unidos, logran adquirir sus medios de producción y tienen el derecho a la gestión y a los beneficios es, a nuestro juicio, más favorable al desarrollo de los trabajadores. Por ello elegimos la figura cooperativa, a partir de cuya ley general –20.337- hemos elaborado un proyecto, con una serie de particularidades tendientes a armonizar los preceptos legales con los aspectos distintivos de esta propuesta, que hemos denominado “EMPRESA DE PROPIEDAD SOCIAL”. Para expresarnos con más claridad hemos optado por transcribir también, como en el caso de “COGESTION”; un proyecto de ley:

ARTICULO 1°: Definición. Las empresas de Propiedad Social son personas jurídicas que adoptan la forma de cooperativas, integradas exclusivamente por trabajadores, constituidas en base al principio de solidaridad social. En esta ley, las expresiones “cooperativa” o “empresa” son equivalentes.

ARTICULO 2°: Integrantes. Se consideran trabajadores de una Empresa de Propiedad Social, a todos aquellos que desempeñen una función permanente, sea cual fuere su responsabilidad y categoría dentro de la estructura empresarial. La jerarquía está dada únicamente por la función y ésta debe ser asignada de acuerdo

III Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa (Buenos Aires, 1998) con la capacidad y dedicación de cada trabajador. Son los únicos que tienen la calidad de asociados. Si la necesidad de introducir modernas técnicas de gestión o de producción aconsejaren la contratación de personal externo en relación de dependencia, ello deberá ser autorizado por la Asamblea y en ningún caso el número de ese personal podrá superar el 10 por ciento de los trabajadores cooperativos.

ARTICULO 3°: Constitución: Forma

Se constituye por acto único y por instrumento público o privado, labrándose acta que debe ser suscripta por todos los fundadores.

Asamblea Constitutiva.

La asamblea constitutiva debe pronunciarse sobre:

1° Informe de los iniciadores.

2° Proyecto de estatuto.

3° Suscripción e integración de cuotas sociales.

4° Designación de consejeros y síndicos.

Todo ello debe constar en un solo cuerpo de acta, en el que se consignará igualmente nombre y apellido, domicilio, estado civil y número de documento de identidad de los fundadores.

El órgano de aplicación y autoridad administrativa de contralor será el Instituto Nacional de Acción Cooperativa y Mutual.

ARTICULO 4°: Del Capital Social y las Cuotas

El capital se constituye por cuotas sociales individuales y de igual valor.

Las cuotas sociales deben constar en acciones representativas de una o más, que revisten el carácter de nominativas.

Puede transferirse solo entre asociados y con acuerdo del consejo de administración en las condiciones que determine el estatuto.

Las cuotas sociales deben integrarse al ser suscriptas, como mínimo de un cinco por cinco (5%) y completarse la integración dentro del plazo de tres años de la suscripción.

ARTICULO 5°: Estatuto. Contenido. El estatuto deberá contener: a) El nombre de la entidad, que deberá incluir la palabra “cooperativa” y el agregado: “Empresa de Propiedad Social”; b) designación precisa del objeto; c) domicilio, pudiendo denunciarse la sede social por acto separado; d) Organos de Gobierno, Administración y Fiscalización atribuciones de cada uno, duración de los mandatos; e) Funcionamiento y competencia de cada uno de los órganos; formas de convocatoria, clase de Asamblea, reuniones de los órganos de administración y fiscalización; f) Designación de Comités especializados, de carácter optativo, subordinados a los anteriores; g) los procedimientos de admisión, y de aplicación de sanciones, exclusiones y expulsiones de los asociados; h) los regímenes de disciplina, descanso, licencias, enfermedades y accidentes, cumplimiento de las jornadas de trabajo, régimen jubilatorio; i) fecha de cierre del ejercicio; j) forma de distribución de los retornos; k) Casos de disolución y liquidación.

ARTICULO 6°: El gobierno, la administración, representación y fiscalización de la empresa será ejercida exclusivamente por los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia, tal como se establece en la presente ley.

ARTICULO 7°: Solamente pueden ser asociados de la empresa quienes, además de suscribir cuotas sociales, trabajen efectivamente en ella, y para el supuesto de incapacidad física sobreviniente o muerte, su cónyuge, descendientes o ascen-

ARTICULO 8: Aspirantes o asociados. La empresa podrá contratar según sus necesidades y por un plazo máximo de seis meses, personal temporario que manifieste inicialmente su voluntad de incorporarse como asociado de la cooperativa. A tal efecto se firmará un contrato que fije la extensión el periodo y demás condiciones. Durante el período de prueba, la cooperativa deberá instruir al aspirante sobre sus derechos y obligaciones como asociado, las disposiciones estatutarias y reglamentarias y la naturaleza y particularidades del cooperativismo de trabajo. El aspirante podrá participar en las asambleas con voz pero sin voto. Si vencido el período de prueba continuare prestando servicios, el aspirante, previa suscripción de cuotas sociales quedará incorporado plenamente a la cooperativa en la categoría que le sea asignada. Si por el contrario, la empresa no aceptare la incorporación, cesará la relación laboral con las consecuencias que establezca la legislación en la materia. En este último supuesto, el aspirante no podrá volver a nominarse en la misma cooperativa durante el lapso de un año.

ARTICULO 9º: Salvo el caso del artículo anterior, la vinculación jurídica entre la Empresa de Propiedad Social y sus miembros es de naturaleza asociativa. A los asociados se les asigna una categorización según su actividad y ella será la base para participar en los beneficios en forma de retornos. Sin perjuicio de ello, percibirán a cuenta de los mismos, ya sea mensual o quincenalmente, según las modalidades laborales de su tarea, una suma igual a los salarios establecidos en los convenios de sus gremios respectivos, y a falta de ellos, los que normalmente se abonen en el mercado de trabajo por actividades similares. Los pagos efectuados son definitivos, y no podrán deducirse de los retornos de ejercicios posteriores.

ARTICULO 10º: Organos. El gobierno, administración y fiscalización de la empresa estará a cargo de los siguientes órganos:

- a) Asamblea.
- b) Consejo de Administración.
- c) Organo de Fiscalización.

Todos los órganos colegiados deberán labrar en un libro especial, con formalidades de los Libros de comercio, acta de las deliberaciones, firmadas por los asistentes. Las actas de las asambleas serán confeccionadas y firmadas dentro de los cinco (5) días por el presidente y los dos asociados designados al efecto.

ARTICULO 11º: Asambleas. Las asambleas de asociados pueden ser Ordinarias o Extraordinarias. Las primeras se realizarán dentro de los cuatro meses posteriores al cierre del ejercicio y deberán tratar necesariamente el Balance, estado de resultados, Memoria, destino de los excedentes, si los hubiere; elección de autoridades y síndicos, sin perjuicio de otros temas que podrán incluirse en el Orden del Día. Las extraordinarias se reunirán toda vez que lo disponga el Consejo de Administración, o el Síndico, o lo solicite como mínimo un número de asociados igual al 10% del total cuando la Empresa no supere los 500 asociados, y el 5% cuando supere dicha cantidad. Rigen para su convocatoria, quórum, régimen de asamblea de delegados, voto, orden del día y demás las disposiciones que establece la ley 20.337 en su Capítulo VI, o la ley específica que la reemplace, con las siguientes excepciones: a) la asamblea no puede decidir el cambio del objeto social, ni la fusión, asociación o incorporación, salvo que lo fuere con otra Em-

presa cooperativa de propiedad social, b) No es aplicable a este tipo de cooperativas el derecho de receso, c) la asamblea de delegados –cuando los estatutos en razón del número de asociados la prevea- no tiene facultad para designar los miembros del Consejo de Administración y del Organo de Fiscalización, que en este tipo de Empresas son elegidos por el voto directo y secreto de los asociados, en acto previo a la celebración de la misma, la que se limita a los electos. También se establece voto directo y secreto en las Asambleas cuando se trate a) El recurso de apelación previsto en el artículo 23 de la ley de cooperativas, b) Las cuestiones previstas en el artículo 58 de la ley de Cooperativas, c) Las remociones a los que se refiere el artículo 59 de la Ley de Cooperativas. El estatuto podrá prever sanciones para el socio que sin causa fundada no emita su voto. d) La Asamblea –cuando el estatuto lo disponga- podrá crear Comités especializados a propuesta del Consejo de administración.

ARTICULO 12°: Consejo de Administración. Estará integrado por un número no inferior a cuatro miembros ni superior a quince en su carácter de titular y un número igual o menor de suplentes.

La representación legal de la empresa corresponde al Presidente del Consejo de Administración. En caso de ausencia u otro impedimento lo reemplazará el vicepresidente, conjuntamente con el secretario o tesorero. El estatuto podrá autorizar la actuación conjunta del secretario y tesorero en reemplazo del Presidente y Vicepresidente.

ARTICULO 13°: Los miembros del Consejo de Administración durarán cuatro años en sus funciones y serán reelegibles, pero no podrán permanecer en ellas por más de dos periodos consecutivos. El Consejo se renovará por mitades cada bieño, a cuyo efecto al integrarse el primer consejo se sortearán los consejeros que deban cesar al concluir el segundo año.

ARTICULO 14°: El trabajador que forme parte del Consejo de Administración, no queda por ello eximido de cumplir con sus tareas habituales en la empresa, ni goza de remuneración especial alguna.

ARTICULO 15°: Las atribuciones y funciones del Consejo de Administración serán:

a) Distribuir los cargos que el estatuto fije (Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, etc.) en su primera sesión después de cada renovación de autoridades.

b) Formular los planes de la empresa y elevarlos a la consideración de la Asamblea, previa consulta a los Comités especializados, si existieren.

c) Proceder a la categorización de los asociados y su recategorización, previa consulta al comité pertinente en su caso.

d) Proponer a la asamblea, previo dictamen del Organo de Fiscalización, la forma de distribuir los excedentes, según el artículo 20;

e) Decidir la creación de nuevos cargos, o funciones permanentes y designar a sus integrantes.

f) Organizar la constitución de los comités especializados y proponer a la Asamblea la creación de nuevos comités.

g) Convocar a asamblea ordinaria o extraordinaria y someter a la consideración de la primera, la Memoria, Balance, y demás estados contables, como asimismo los planes de actividad futura.-

ARTICULO 16: Organos de Fiscalización: el estatuto deberá organizar el funcionamiento de un Organos Colegiado de Fiscalización y fijará el término de su mandato, constituido por tres síndicos titulares elegidos por la Asamblea, entre los asociados, la que deberá elegir otros tantos suplentes.

ARTICULO 17°: Comités Especializados. El estatuto podrá prever la creación de comités especializados, nombrados por la Asamblea, de carácter consultivo, por parte del Consejo de Administración. Tiene por misión coadyuvar en la gestión de la Empresa de Propiedad Social y constituyen canales de comunicación entre los asociados y el Organos de Administración, se designarán tantos comités especializados, como unidades de trabajo existen, y estarán integrados por trabajadores de la áreas respectivas, quienes serán electos en el número, tiempo y forma que disponga el estatuto. Sus funciones serán: a) proponer al Consejo de Administración, planes y modalidades de trabajo en la unidad a la que pertenezcan, y responder a las consultas que el Consejo les formule. b) emitir opinión con relación a los planes de la empresa en los aspectos vinculados a su sector. c) realizar controles de gestión en las áreas a su cargo. d) intervenir en la recepción de las pruebas de capacitación que rindan quienes aspiren a ingresar o ascender en la empresa en lo que hace a su área.

ARTICULO 18°: Se distinguen dos comités especializados:

a)Comité de disciplina. Ante él tramitará todo pedido de sanción a cualquier trabajador. Aplicará por sí amonestaciones, propondrá la suspensión o exclusión de los trabajadores, tanto la suspensión como la exclusión la resolverá el Consejo de Administración. El estatuto deberá establecer las causas de suspensión o exclusión, y la instrucción del sumario correspondiente, con intervención y notificación del asociado. Este podrá interponer recursos de apelación ante la primera asamblea que se celebre. La resolución de esta última es recurrible ante la Justicia Comercial, y el recurso tramitará en procedimiento sumario.

b)Comité de capacitación. Deberá elaborar y ejecutar planes de capacitación de los asociados con el objeto de: 1) incrementar la eficiencia de la empresa, 2)mejorar la aptitud laboral de los asociados, 3) dictaminar sobre las aptitudes de los aspirantes a asociados, o la evaluación de las pruebas de capacitación de los asociados, para su inserción escalafonaria anual. 4) difundir entre los asociados los principios cooperativos y la importancia del desarrollo de la empresa de propiedad social.

ARTICULO 19°: La Asamblea anual deberá considerar la distribución de los retornos entre los socios, para lo cual se incluirán como costos: a) los adelantos periódicos percibidos por los mismos, b) los seguros de vida, los contratos de servicios celebrados con obras sociales en beneficio de los asociados, lo abonado por contribuciones previsionales, y lo pagado por licencias de los asociados.

ARTICULO 20°: De los excedentes repartibles se destinará:

- a)El 5% a reserva legal;
- b)El 5% a fondo de educación y capacitación cooperativa;
- c)La suma que fije la asamblea, no inferior al 20% para planes de modernización y mejoramiento técnico u operativo de la empresa;
- d)El saldo, para su distribución entre los socios en concepto de retorno, en proporción a la categorización que tengan en la empresa.

ARTICULO 21°: La asociación, fusión o incorporación de empresas de pro-

III Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa (Buenos Aires, 1998)
piedad social sólo podrá hacerse entre cooperativas reguladas por esta ley.-

ARTICULO 22°: Rigen en forma supletoria las disposiciones de la ley 20.337
en todo lo que aquí no está expresamente establecido.

ARTICULO 23°: De forma.

En la búsqueda de una activa participación de todos los trabajadores en al
gestión de la empresa, hemos presentado esta propuesta.

Ya sea que lo analicemos desde el punto de vista patrimonial o en lo que hace
al gobierno de las empresas hay que entender que el objetivo principal ha sido
brindar un instrumento jurídico a quienes se sientan capacitados para afrontar, a
través de los principios de solidaridad y responsabilidad, la tarea de acrecentar
genuinas fuentes de trabajo.