



UNIDAD DIDÁCTICA 15

Sociedades laborales

Por **Waldo Orellana Zambrano**

Doctor en Economía

Profesor honorario de la Universitat de València

Familias profesionales más habituales

Con carácter especializado: todas las industriales y de servicios que opten por las sociedades laborales, ya sean anónimas o limitadas (mecánica, textil, enseñanza, etc.)

Con carácter transversal: las de tipo administrativo, comercial, financiero, etc.; y los estudios universitarios correspondiente

Sociedades laborales

1. ANTECEDENTES

La Sociedad Laboral es una modalidad de empresa tradicional en la que al menos el 51% del capital debe pertenecer a los trabajadores que mantengan con la empresa una relación laboral de carácter indefinido —lo que les confiere el derecho y la responsabilidad de dirigir la empresa—, y el 49% restante del capital puede pertenecer a socios que únicamente aportan capital. Todo ello con la condición de que ningún socio pueda tener más de un 33% del capital de la empresa, y una limitación significativa en el número de trabajadores no socios que pueden contratarse con carácter indefinido¹.

Las sociedades laborales están reguladas fundamentalmente por la siguiente normativa: Ley 5/2001 de Economía Social, Ley 44/2015 de Sociedades laborales y Participadas, y Real Decreto Legislativo 1/2010 de Sociedades de Capital. Aunque las primeras sociedades laborales surgieron en el año 1964, no es hasta la década de los 70 del siglo pasado cuando se generaliza la creación de este tipo de empresa participativa.

Según el *Informe de Síntesis de la Economía Social en España*² editado por CIRIEC, en el año 2000 las sociedades laborales activas en España eran 11.935, el 65% Limitadas y el 35% Anónimas, y empleaban 84.870 personas de las cuales 64.954 eran Socios (50.664 Socios trabajadores y 14.290 Socios de capital).

Cuadro 1. Atributos distintivos de la Sociedad Laboral

- Pertenece a la categoría de empresa de Economía Social, con lo cual debe asumir como propios los principios éticos y democráticos enunciados por la Ley de Economía Social.
- Los propietarios de la empresa y quienes la controlan son mayoritariamente sus trabajadores a tiempo indefinido (poseen al menos el 51% del capital).
- Ningún socio puede tener más de un 33% del capital.
- El voto del socio es proporcional a la participación que tenga en el capital de la sociedad.
- La distribución de los beneficios puede hacerse en proporción al capital que el socio haya aportado.

1. En la ley se establecen también excepciones a estas exigencias, que junto a otros detalles se describirán comentarán en el Epígrafe 2. Regulación de la sociedad laboral.

2. Barea T. J.; Monzón C., J.L. (Dir.) (2002): *Informe de Síntesis de la Economía Social en España*. CIRIEC-España, Valencia.



Con relación al volumen de negocio y al empleo generado, según la fuente citada antes, las ventas estimadas de las 11.935 sociedades laborales alcanzaron la cifra de 5.151 millones de euros, siendo los Servicios y la Industria, con alrededor del 40% de participación cada uno, los sectores que concentraron el empleo de las sociedades laborales. Los sectores: Construcción con un 18,3%, y Pesca, con cerca del 2%, completaron el resto del empleo.

En 2002, las sociedades laborales existentes en España eran 16.855 con 100.775 trabajadores, y en 2007 eran 19.737 con un total de 124.784 trabajadores (Campos-Ruiz, García-Calavia, 2020)

En los años siguientes, en el periodo 2009-2016, se produce una persistente disminución en el número de sociedades y en el número de trabajadores (Tabla 1).

TABLA 1.
SOCIEDADES LABORALES ACTIVAS EN ESPAÑA. PERIODO 2009-2016³

Año	Sociedades Activas	Empleos	Media empleos	Sociedades Registradas	Socios	Media Socios
2009	15.679	88.241	5,6	1.225	4.793	3,9
2010	14.574	81.772	5,6	1.252	4.590	3,7
2011	13.465	74.438	5,5	1.145	4.336	3,8
2012	12.294	67.445	5,5	1.006	3.895	3,9
2013	11.322	53.472	5,6	892	3.444	3,9
2014	10.828	63.536	5,9	770	2.860	3,7
2015	10.313	64.484	6,3	515	1.917	3,7
2016	9.787	63.935	6,5	417	1.398	3,4

Fuente: Libro Blanco del Cooperativismo y de la Economía Social Valenciana, 2019, pp.158-159.

3. Fuente: Chaves A., R. Juliá I., J.; Monzón C., J.L. (2019) (Dir.): *Libro Blanco del Cooperativismo y de la Economía Social Valenciana*, CIRIEC-España. Valencia.

La tendencia decreciente en la creación de sociedades se mantiene en los años 2017 y 2018. Así, en 2017 existían 9.234 sociedades laborales con 63.471 trabajadores; y en 2018 las sociedades alcanzaban la cifra de 8.725 con 62.175 trabajadores (Campos-Ruiz y García-Calavia, 2020).

TABLA 2.
SOCIEDADES LABORALES INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL
A 30 DE JUNIO DE 2020

Comunidad Autónoma	Sociedades Laborales ⁴			Trabajadores ⁵		
	Número Anónimas	Número Limitadas	Total	Número en Anónimas	Número en Limitadas	Total
Andalucía	79	1.623	1702	924	9.691	10.615
Aragón	24	254	278	193	1.165	1.358
Asturias	31	261	292	793	1.107	1.900
Baleares	5	72	77	72	403	475
Canarias	12	192	204	74	1.084	1.158
Cantabria	12	93	105	614	414	1.028
Castilla La Mancha	73	618	691	655	2.955	3.610
Castilla y León	45	415	460	302	2.015	2.317
Cataluña	56	572	628	1746	4.015	5.761
Com. Valenciana	56	531	587	853	3.483	4.336
Extremadura	41	183	224	341	1.283	1.624
Galicia	27	390	417	446	1.826	2.272
Madrid	109	781	890	1225	5.303	6.528
Murcia	24	459	483	351	3.312	3.663
Navarra	53	168	221	969	1.079	2.048
Pais Vasco	124	385	509	2429	3.618	6.047
La Rioja	4	24	28	25	137	162
Ceuta	2	1	3	26	13	39
Melilla	0	2	2	0	13	13
Total	777	7.024	7.801	12.038	42.916	54.954

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Base de Datos de la Economía Social.

COMUNIDAD VALENCIANA

En el periodo 1986-1993 en la Comunidad Valenciana, el número de sociedades laborales alcanzó la cifra de 897 con un total de 6.941 socios trabajadores. Hasta 1989 la mayoría se concentraba en el Sector Manufacturero. A partir de 1991, esta participación disminuyó significativamente, y a pasó a ser el Sec-

4. Datos referidos a la Comunidad Autónoma en que la sociedad tiene situada la sede central.

5. Comunidad Autónoma en la que los trabajadores trabajan y cotizan a la Seguridad Social.



tor Servicios el que concentró la mayor parte de las sociedades laborales. Esta tendencia se mantendría en los próximos años⁶.

En 2009, en la Comunidad Valenciana, las sociedades laborales activas eran 1.239 con 6.817 trabajadores y a partir de este año se produce una disminución constante en el número de sociedades activas y en las registradas (Tabla 3).

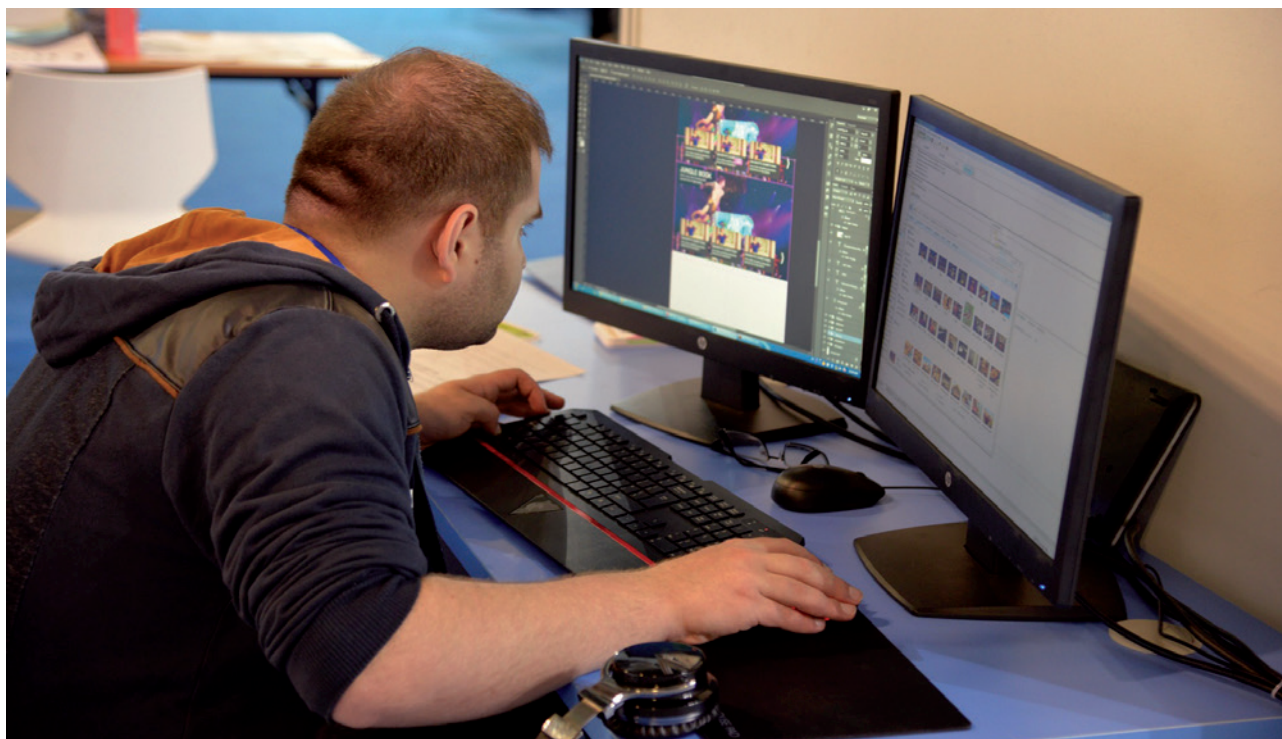
TABLA 3.
SOCIEDADES LABORALES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.
PERIODO 2009-2016⁷

Año	Sociedades Activas	Empleos	Media empleos	Sociedades Registradas	Empleos	Media Socios
2009	1.239	6.817	5,5	136	527	3.9
2010	1.140	6.328	5,5	111	409	3,7
2011	1.048	5.255	5,0	93	377	4,1
2012	986	5.069	5,1	100	452	4,5
2013	889	4.911	5,5	55	226	4,1
2014	868	5.218	6.0	72	243	3,4
2015	835	5.291	6,3	48	210	4,4
2016	797	5.277	6,6	39	129	3,3

Fuente: Libro Blanco del Cooperativismo y de la Economía Social Valenciana, 2019, pp. 158-159.

6. Las cifras del periodo 1986-1993 correspondientes a las sociedades laborales se obtuvieron de: Galán-Peláez, J. (1994:91-128).

7. Fuente: Chaves A., R. Juliá I., J.; Monzón C., J.L. (2019) (Dir.): *Libro Blanco del Cooperativismo y de la Economía Social Valenciana*, CIRIEC-España.Valencia.



En efecto, en 2016, en las sociedades laborales se habían perdido 1.540 empleos con respecto a 2009 (Tabla 3), y en el primer semestre de 2020 eran 587 las sociedades laborales activas (inscritas en la seguridad social) con 4.336 empleos. Con lo cual en el periodo 2009-2020 la aportación de las sociedades laborales al empleo había disminuido en 2.481 puestos de trabajo con relación a 2009. Esto no significa necesariamente que la economía valenciana perdiera la totalidad de esos puestos de trabajo, porque un número importante de ellos podría haber correspondido a sociedades laborales que perdieron su condición de sociedad laboral, pero que continuaron funcionando como sociedad limitada o sociedad anónima.

A partir de la información de la Tabla 4, puede deducirse que en 2016 el mayor número de sociedades laborales se concentraba en la provincia de Valencia, permanecían activas el 52,4% de las sociedades laborales de toda la Comunidad Valenciana proporcionando el 61% del empleo de esta clase de sociedades. En la provincia de Alicante se concentraban el 34% de las sociedades laborales con el 28,5% del total de trabajadores de sociedades laborales de la Comunidad. En la provincia de Castellón se concentraba el 13% de las sociedades laborales de la Comunidad en las que trabajaban el 10,5% del total de trabajadores empleados en las sociedades laborales valencianas. En lo referente al promedio de trabajadores por empresa, era muy similar en las tres provincias: alrededor de cinco de media en Alicante y Castellón; y de seis en Valencia.

Desde una perspectiva sectorial, en 2016 no se apreciaban diferencias significativas en la distribución sectorial de las sociedades laborales de las tres provincias, puesto que el Sector Servicios y el Sector Industrial concentraban alrededor del 80% de las sociedades laborales, con una significativa diferencia en favor del Sector Servicios.

En efecto, en la provincia de Alicante el 61% de las sociedades laborales realizaban actividades relacionadas con los servicios y sólo el 18% de las sociedades se concentraba en el Sector industrial. En la provincia de Castellón la situación era similar: un 64% de las sociedades se concentraba en el Sector Servicios y el 22% en el Sector Industrial. En la provincia de Valencia la proporción era prácticamente similar a las anteriores con una ligera variación en los porcentajes: 58% de sociedades vinculadas al Sector Servicios y 27% vinculadas al Sector Industrial.

TABLA 4.
SOCIEDADES LABORALES VALENCIANAS ACTIVAS EN 2016 SEGÚN
PROVINCIAS Y SECTORES POR CENTROS DE COTIZACIÓN⁸

Provincia	Total		Agrario		Industria		Construcción		Servicios	
	Num.	Empleo	Num.	Empleo	Num.	Empleo	Num.	Empleo	Num.	Empleo
Alicante	311	1.504	21	68	56	371	44	191	190	874
Castellón	118	554	7	16	26	164	10	38	75	336
Valencia	473	3.219	5	51	129	1.446	64	427	275	1.295
Total	902	5.277	33	135	211	1.981	118	656	540	2.505

Fuente: Libro Blanco del Cooperativismo y de la Economía Social Valenciana, 2019, p. 163.

En lo relativo al número de sociedades laborales, en el periodo 2009-2020 disminuyeron en 652 sociedades. Esto significa que las 652 sociedades cesaron en la actividad o perdieron la calificación de “sociedades laborales” por algunas de las causas que contempla la ley, como puede ser que el 51% de la propiedad, haya dejado de estar en manos de sus trabajadores, o alguno de los socios haya pasado a tener más de un 33% de las acciones. A título ilustrativo cabe subrayar que en el periodo 1986-1993 las sociedades laborales que perdieron la condición de “laboral” fueron 319, la mayor parte de ellas en el año 1992 en que se descalificaron 79 sociedades (Galán-Peláez, 1994:91).

TABLA 5.
SOCIEDADES LABORALES VALENCIANAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD
SOCIAL. 30 DE JUNIO DE 2020

	SOCIEDADES LABORALES			TRABAJADORES		
	Número Anónimas	Número Limitadas	Total	Número en Anónimas	Número en Limitadas	Total
Alicante	16	171	187	179	990	1.169
Castellón	11	74	85	97	397	494
Valencia	29	286	315	577	2.096	2.679
Com. Autónoma	56	531	587	853	3.483	4.336

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Base de Datos de la Economía Social.

NOTA EXPLICATIVA

El número de sociedades laborales en un momento o en un periodo determinado puede presentar alguna variación con respecto a lo que es la realidad. Esto es así porque las sociedades laborales pueden

8. Fuente: Chaves A., R. Juliá I., J.; Monzón C., J.L. (2019) (Dir.): *Libro Blanco del Cooperativismo y de la Economía Social Valenciana*, CIRIEC-España. Valencia.

Nota: El Total de sociedades de la Tabla 4 difiere del Total de la Tabla 3. Esta diferencia se debe a que en la Tabla 4, el Total se refiere al número de sociedades por Centros de cotización a la Seguridad Social, y muchas sociedades laborales sus trabajadores cotizan en más de un Centro de cotización a la Seguridad Social, porque realizan su actividad en distintas provincias.

continuar operando como sociedad limitada o anónima tras perder su condición de “laboral”, y seguir contabilizándose como sociedades laborales.

2. REGULACIÓN DE LA SOCIEDAD LABORAL

La Sociedad Laboral está regulada por normas de carácter general, que además regulan el funcionamiento de otras formas de empresa, y por una normativa específica que regula su propio funcionamiento.

En efecto, existen leyes que también regulan al conjunto de organizaciones, como la Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010 de 2 de julio), que regula a las sociedades limitadas y a las sociedades anónimas, Ley del Impuesto sobre Sociedades 27/2014 de 27 de noviembre, regula a todas las organizaciones empresariales e incluso a gran parte de las organizaciones no lucrativas, y Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre) que regula a todas las organizaciones que dispongan de personal asalariado.

En cuanto a la normativa específica que regula la Sociedad Laboral, está contenida en las siguientes leyes:

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, que configura el marco jurídico-institucional, y establece los principios que deben contemplar las distintas entidades de economía social

(<https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5/con>)

De acuerdo con el Artículo 5 de esta Ley, las sociedades laborales forman parte de la Economía Social, y por ello su funcionamiento empresarial deben actuar de acuerdo a un conjunto de Principios que se concretan en gestión transparente y democrática basada en las personas, participación en los resultados en





función de la aportación al trabajo colectivo antes que en la participación en el capital social, promoción de la solidaridad, la igualdad y la cohesión social, entre otros compromisos éticos⁹.

El compromiso con los Principios de funcionamiento empresarial constituye la primera condición que deben cumplir las sociedades laborales, y toda organización calificada como de economía social, por ello la adopción de dichos principios no debe quedar al arbitrio de la directiva de la empresa. Dado que la ley de economía social no contempla mecanismos de control que aseguren el cumplimiento de dichos principios por parte de la empresa, ni es causa de pérdida de la condición de “laboral”, es conveniente que sean los mismos socios trabajadores quienes vigilen su cumplimiento, e incluso que dichos principios se incorporen a los estatutos de la sociedad laboral.

Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas

(BOE.es - BOE-A-2015-11071 Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas)

Las sociedades laborales son sociedades de capital por su forma y por tanto les son aplicables las normas relativas a las sociedades anónimas y limitadas en aquellas materias no contempladas en esta ley.

Esta regulación mejora el régimen jurídico de la sociedad laboral, con respecto a la ley anterior, con los objetivos de fomentar la participación de los trabajadores en las empresas, facilitando su acceso a la condición de socio, y asegurar el control de la sociedad por parte de los trabajadores, y fomentar su preferencia por parte de los emprendedores. Asimismo, pretende fortalecer su vertiente empresarial y consolidar el carácter estable y no coyuntural de este modelo empresarial (preámbulo de la Ley).

La Ley consta de 20 artículos organizados en tres capítulos. Los artículos 1 a 17 recogen la regulación de las sociedades laborales, y los capítulos 18 a 20 la regulación de las Sociedades Participadas.

Capítulo I. Régimen societario de la Sociedad Laboral

El Artículo 1 define el concepto de “sociedad laboral”, estableciendo los requisitos que deberán cumplir las sociedades limitadas o anónimas: a) Que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido. b) Que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios sea inferior al cincuenta por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

Se contemplan, asimismo, excepciones que tienen especial importancia para los emprendedores. La primera permite que de forma transitoria la sociedad laboral pueda constituirse inicialmente por dos socios

9. Los Principios orientadores pueden consultarse en el Artículo 4 de la Ley de Economía Social <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-5708>

Cuadro 2. Sociedad Laboral. Aspectos societarios

- Puede ser de dos clases: Sociedad limitada laboral o Sociedad anónima laboral.
- Para su creación son necesarias al menos tres personas físicas que presten de manera efectiva su trabajo en la cooperativa. Excepcionalmente pueden crearla dos socios. En este caso y únicamente durante 36 meses como máximo la propiedad de la empresa podrá estar repartida al 50%.
- El Capital Social mínimo para su creación ha de ser de tres mil euros en las sociedades limitadas y sesenta mil euros en las sociedades anónimas.
- Pueden existir socios capitalistas que no tengan la condición de socios trabajadores de la empresa, lo que origina dos clases de acciones o participaciones: "clase laboral" y "clase general".
- La transmisión de las participaciones y de las acciones está regulada por la Ley de Sociedades Laborales y Participadas en sus artículos 6 a 12.

trabajadores con contrato por tiempo indefinido, y que, durante un máximo de 36 meses, tanto el capital social como los derechos de voto puedan distribuirse al cincuenta por ciento.

Una segunda excepción está relacionada con la participación como socios de la sociedad laboral, de entidades mayoritariamente públicas o de la economía social. Su participación como socios podrá alcanzar hasta el cincuenta por ciento. En los supuestos de transgresión sobrevenida de los límites que se indican en los apartados a) y b) del presente artículo, la sociedad estará obligada a acomodar a la ley la situación

de sus socios, en el plazo de dieciocho meses a contar desde el primer incumplimiento.

La tercera excepción alude al límite de horas máximas de trabajo que pueden realizar en la sociedad laboral los trabajadores no socios: El trabajo realizado por los trabajadores con discapacidad de cualquier clase en grado igual o superior al treinta y tres por ciento, no computarán para dicho límite (en el Artículo 1 se prevén prórrogas justificadas, condiciones y plazos).

Los artículos 2 a 4, regulan la competencia administrativa en materia de sociedades laborales, la denominación de éstas y sus obligaciones frente

al Registro de Sociedades Laborales vinculado a efectos administrativos al Ministerio de Empleo y Seguridad Social sin perjuicio de las competencias en esta materia que tengan asumidas las Comunidades Autónomas.

Los Artículos 5 a 12 se refieren a los derechos de propiedad de la sociedad laboral, que se materializan en acciones nominativas¹⁰ en el caso de las sociedades anónimas laborales, y en participaciones en el capital en el caso de las sociedades limitadas.

10. En las acciones nominativas, el propietario es el único con la potestad para ejercitar los derechos y obligaciones de la acción.



Cuadro 3. Sociedad Laboral. Beneficios fiscales

- Bonificación del 99 por 100 en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados de las cuotas que se devenguen por la adquisición de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores.
- Libertad de amortización de los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las sociedades laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años de la fecha de calificación como “laboral”.

El Artículo 5 especifica que el capital social estará dividido en acciones nominativas o en participaciones sociales, y que éstas tendrán el mismo valor nominal y conferirán los mismos derechos económicos, sin que sea válida la creación de acciones o participaciones privadas del derecho de voto. Asimismo, distingue dos clases de acciones y participaciones de las sociedades laborales. a) Las de clase “laboral” que son propiedad de los trabajadores cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido; y b) Las de clase “general”, las que pertenecen a otros agentes (la sociedad laboral podrá ser titular de acciones y participaciones de ambas clases), y regula las operaciones de transmisión de acciones o participaciones.

Los artículos 6 y 7 regulan el Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión voluntaria de acciones o participaciones —que podrán transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido—, y la valoración de las acciones y participaciones a los efectos de transmisión o amortización.

Los artículos 8 a 10 regulan las cláusulas que prohíben la transmisión voluntaria de las acciones o participaciones, y la transmisión de éstas en los supuestos de extinción de la relación laboral, y de “mortis causa”.

El Artículo 11 regula el Derecho de suscripción preferente, indicando que en toda ampliación de capital con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, deberá respetarse la proporción existente entre las pertenecientes a las dos clases con que puede contar la sociedad, excepto cuando el aumento de capital tenga como objeto la acomodación del capital a los límites a que se refiere la ley en los artículos 1 y 2.



El artículo 12 regula la adquisición por la sociedad de sus propias acciones y participaciones, dirigida a facilitar su transmisión en el plazo máximo de tres años a los trabajadores con contrato por tiempo indefinido.

El artículo 13 regula el Órgano de Administración de la sociedad, indicando que la actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia.

El artículo 14, referente a la reserva especial, amplía los fines a los que puede destinarse en línea con uno de los objetivos principales de la ley que es la articulación de mecanismos para procurar el acceso de los trabajadores a la condición de socios. El artículo 15 regula la pérdida de la calificación de la sociedad como laboral, y el artículo 16 establece los supuestos de separación y exclusión de socios.

Capítulo II. Beneficios fiscales

Consta de un único artículo, el Artículo 17, en el que se exige como único requisito para gozar de los mismos la calificación de “laboral” de la sociedad. Estos beneficios permiten a las sociedades laborales disfrutar en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, de una bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.





Por su relación con los beneficios fiscales que pueden obtener las sociedades labores, cabe añadir el beneficio que les otorga la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades en su artículo 12.3.a), según el cual podrán amortizarse libremente “los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las sociedades anónimas laborales y de las sociedades limitadas laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales” (<https://www.boe.es/eli/es/l/2014/11/27/27/con>). Con lo cual la libertad de amortización no está sujeta a ninguna restricción y puede aplicarse a los activos, tanto nuevos como usados, que estén afectos a la actividad de la sociedad laboral.

Completan la ley seis disposiciones adicionales, que establecen la colaboración y armonización entre el registro administrativo estatal, los autonómicos y el mercantil, y las medidas de fomento para la constitución de sociedades laborales y la creación de empleo. La Ley incluye también dos disposiciones transitorias, una derogatoria, que afecta a la totalidad de la Ley anterior de Sociedades Laborales, y a la disposición adicional de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como a cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se oponga a lo previsto en la presente ley, y seis disposiciones finales.

Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales

(<https://www.boe.es/eli/es/rd/1998/10/02/2114>)

Este Registro se crea por Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales, a efectos administrativos en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En este Registro se han de hacer constar los actos que se determinan en dicha Ley y en sus normas de desarrollo¹¹. Exceptuando el Artículo 1 que se refiere a las competencias en el otorgamiento de la calificación de “sociedad laboral”, el resto de los 9 artículos de los que consta este Real Decreto, y la correspondiente normativa que recogen, pueden vincularse a cada una de las funciones que cumple el Registro: Calificación como sociedad laboral; Inscripción en el re-

11. Todo ello sin perjuicio de las competencias de ejecución que asuman las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de calificación y registro administrativo de sociedades anónimas laborales competencia que han de seguir ejerciendo respecto del Registro de Sociedades Laborales.

gistro administrativo de Sociedades Laborales; Mantenimiento de la calificación como Sociedad Laboral. Pérdida de la calificación como Sociedad Laboral. Traslado de domicilio social. Superación de límites a la contratación de trabajadores indefinidos por cuenta ajena. Comunicación anual de las transmisiones de acciones o participaciones sociales. y funciones de Certificación.

EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS SOCIEDADES LABORALES. NORMATIVA FUNDAMENTAL

La ley 44/2015 de Sociedades Laborales y Participadas viene a reordenar la normativa sobre la inclusión en la Seguridad Social de los socios trabajadores y a situar dicha normativa en el ámbito de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), incrementándose así la seguridad jurídica en la interpretación y aplicación del conjunto de normas jurídicas de la Seguridad Social.



De acuerdo con la Ley de Sociedades Laborales y Participadas, a efectos de la Seguridad Social:

- Quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena y con todos los derechos de cobertura, los socios trabajadores de las sociedades laborales que no formen parte de los órganos de administración y que cumplan con el Artículo 1 de la Ley de sociedades Laborales y participadas, relativo al porcentaje máximo de participación en el capital de la sociedad.
- Asimismo, quedan incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social con todos los derechos de cobertura los socios trabajadores que formen parte de los órganos de administración y realicen funciones de dirección, incluso percibiendo retribución por dichas funciones, siempre y cuando el número de socios de la sociedad laboral sea menor o igual a 25.
- Aquellos socios trabajadores, que formen parte de los órganos de administración y realicen funciones de dirección percibiendo retribución por dichas funciones, se integrarán como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial
- Por otra parte, los socios trabajadores de las sociedades laborales quedarán obligatoriamente incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos (o en el Régimen especial de Trabajadores del Mar, si se trata de una actividad marítima-pesquera) cuando su participación en el capital social, sumada a la de su cónyuge y parientes (por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el

segundo grado) con los que convivan, alcance, al menos, el cincuenta por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

La afiliación y alta de los socios trabajadores es un proceso que ha de realizar la empresa previamente al inicio de la actividad por el trabajador. Este proceso se ve facilitado por la utilización de formularios estandarizados que se obtienen del portal la Seguridad Social (<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>). En efecto, el Formulario TA-1 se utiliza para asignar el número de afiliación al trabajador, que será único y para toda la vida laboral; y el Formulario TA-2, con el que se cursará su alta en la Seguridad Social. Y para los casos de afiliación y alta en el Régimen especial de la Seguridad Social se utilizará el formulario de afiliación TA0521 que habrá de presentarse en la Tesorería General de la Seguridad Social junto a otros documentos de la empresa que se especifican en el antes mencionado portal Web de la Seguridad Social.

3. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA SOCIEDAD LABORAL

La sociedad laboral es un modelo empresarial que promueve el empleo estable y de calidad porque —según se ha visto más arriba— la dirección de la empresa, y por tanto su control, está en manos de sus socios trabajadores, que son los máximos interesados en mantener su puesto de trabajo y también condiciones laborales satisfactorias. Esto queda reforzado en el Artículo 13 de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas donde se insta a los administradores a “...favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Además, la legislación promueve la participación y la transparencia en las sociedades laborales al poner límite a la concentración de la propiedad de acciones o participaciones de la empresa, limitándola a la tercera parte del capital social, y penalizando el acceso a puestos directivos de posibles coaliciones entre socio trabajadores emparentados entre sí (Cuadro 4).

Todo ello, junto a los aspectos societarios hacen de la Sociedad Laboral una excelente opción para el emprendimiento, en los procesos de reconversión y recuperación industrial, y en la sucesión empresarial.

Cuadro 4. Afiliación a la Seguridad Social en la Sociedad Laboral

- Los socios trabajadores quedan afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, con todas las coberturas. Incluso si ocupan cargos directivos remunerados (siempre y cuando la sociedad tenga menos de 25 trabajadores).
- Los socios trabajadores que realicen funciones de dirección se integrarán al Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.
- Si la participación del socio trabajador en el capital social, sumada a la de su cónyuge y parientes con los que convivan, alcance, al menos, el cincuenta por ciento, quedarán incluidos en el Régimen de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social. A menos que el control efectivo de la sociedad requiera el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Fuente: Basado en https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm

En efecto, la naturaleza societaria de la sociedad laboral permite que personas con similares capacidades técnicas, pero con distintas capacidades económicas se unan en torno a un proyecto empresarial en que los protagonistas serán los socios trabajadores. En este sentido, la Administración ha incentivado la creación de sociedades laborales mediante la concesión de una serie de beneficios fiscales (Cuadro 3), y facilitando la adquisición de sus propias acciones, o participaciones, por los trabajadores de la sociedad que no sean socios y tengan contrato por tiempo indefinido.

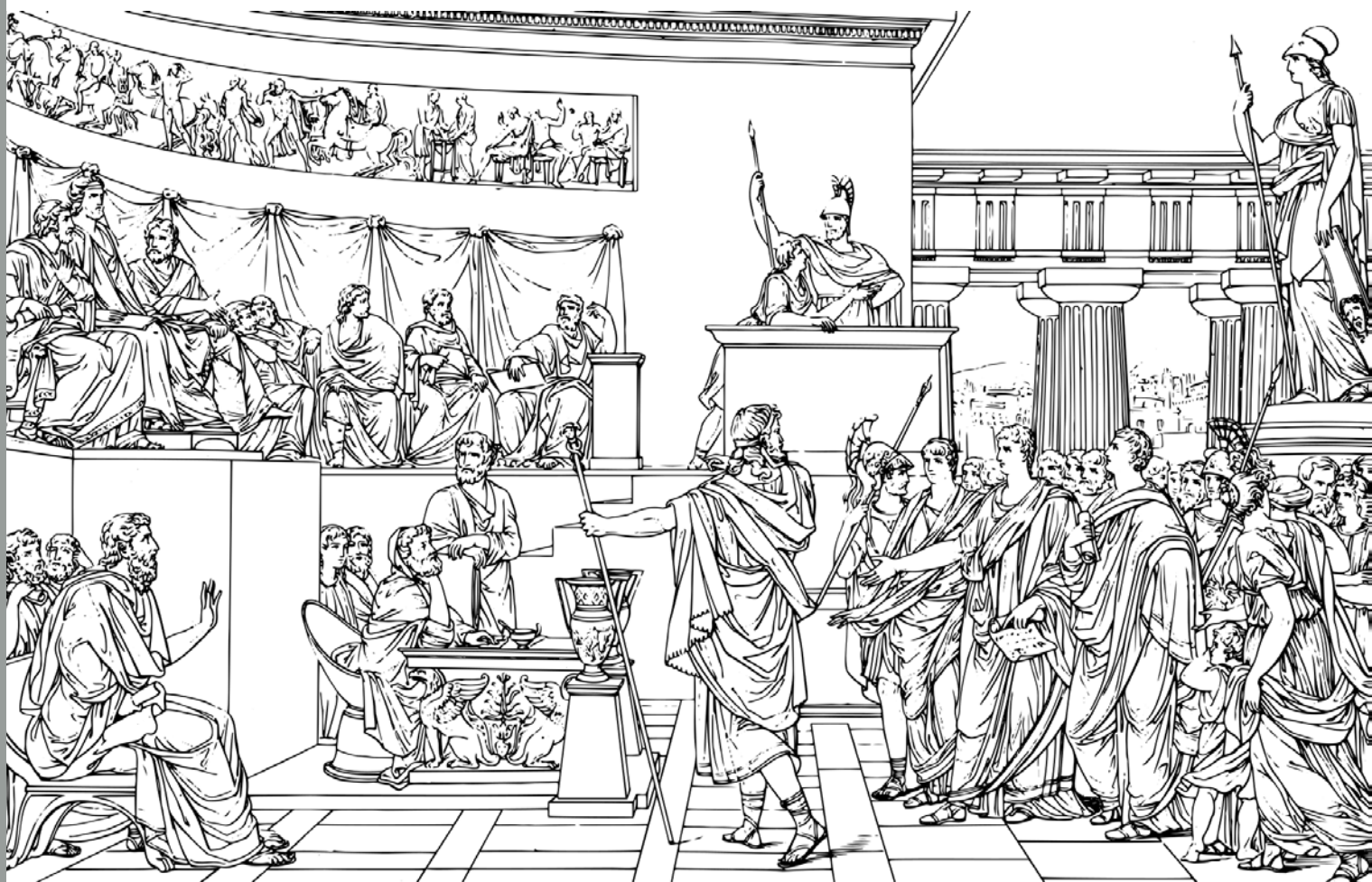
Asimismo, y tal como lo ha demostrado su historia, la Sociedad Laboral es una opción viable para empresas que han entrado en crisis y que podrían ser recuperadas si los trabajadores adquiriesen la mayoría de la propiedad de la empresa, asumiendo por tanto la dirección de la misma, y los propietarios mantuvieran su presencia como socios capitalistas.

Con relación a la sucesión empresarial, la Sociedad Laboral puede resolver de manera eficiente los problemas que plantea la sucesión en las empresas capitalistas tradicionales cuando los socios no cuentan con relevo familiar para continuar con el proyecto empresarial al que le han dedicado su vida. La transmisión de la propiedad a los trabajadores es una fórmula para que éstos mantengan su empleo y den continuidad a la actividad económica de empresas que son el resultado de muchos años de esfuerzo.

ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA SOCIEDAD LABORAL

Las sociedades laborales son sociedades de capital, por ello para sus órganos de gobierno será de plena aplicación el régimen jurídico previsto para las Sociedades Limitadas y Anónimas.

El órgano de mayor rango lo constituye la Junta General conformada por todos los socios, y es competencia de la Junta General el nombramiento y separación de los administradores, de los liquidadores y, en su caso, de los auditores de cuentas, así como el ejercicio de la acción social de responsabilidad



contra cualquiera de ellos. Asimismo, son funciones de la Junta General aprobar las cuentas anuales, la aplicación de resultados, la aprobación de la gestión social, la modificación de los estatutos sociales, el aumento y la reducción del capital social, etcétera.

Los estatutos de la sociedad establecerán el órgano al que se confía la administración de la empresa y su funcionamiento. Se dejará constancia del número de administradores o, el número máximo y el mínimo, el plazo de duración del cargo, su retribución y los posibles órganos colegiados de la sociedad (para ser nombrado administrador no se requiere la condición de socio, a menos que en los estatutos se disponga lo contrario).

La administración de la empresa podrá estar a cargo de un administrador único, por dos administradores que actúen mancomunadamente, o por un Consejo de Administración en el que estarán representados los socios trabajadores y los socios capitalistas. El nombramiento de los administradores lo realiza la Junta General, y en ellos recae el poder de representación de la empresa.

El artículo 13 de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas, define las competencias y obligaciones de los órganos de Administración. En efecto tal como se indica en los epígrafes 3 y 4 del artículo 13 "...3. La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 4. Asimismo, adoptarán políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia".

Además de lo señalado respecto a la administración hay que destacar que la Ley atribuye la toma de ciertas decisiones a los socios, reunidos en Junta General, que decidirán por la mayoría legal o estatutariamente establecida sobre los asuntos que competen a la Junta.

SALVAGUARDAS ANTE EL OPORTUNISMO

Para prevenir, y en su caso sancionar posibles comportamientos oportunistas en los administradores la Junta General puede acordar, en cualquier momento, la separación de los administradores, aun cuando la separación no conste en el orden del día.

Asimismo, los administradores que estuviesen incurso en cualquiera de las prohibiciones legales deberán ser inmediatamente destituidos, a solicitud de cualquier socio, sin perjuicio de la responsabilidad en





que puedan incurrir por su conducta desleal. De la misma forma, si los administradores y las personas que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la sociedad cesarán en su cargo a solicitud de cualquier socio por acuerdo de la junta general.

ATRIBUTOS ORGANIZATIVOS DE LA SOCIEDAD LABORAL

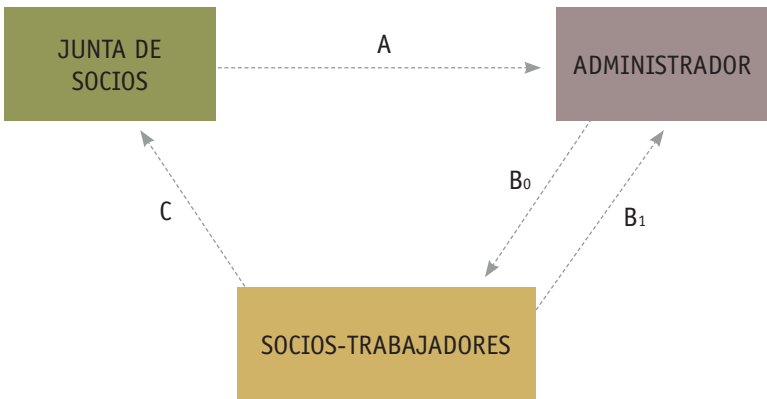
Como entidad de la Economía Social la Sociedad Laboral debe operar de acuerdo a principios que se concretan en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, promoción de la solidaridad interna y con la sociedad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Estos atributos, unidos a la condición de socios de sus trabajadores, configurarán en la sociedad laboral un contexto organizativo y laboral de confianza mutua propicio para la cooperación y el trabajo en equipo, que son condiciones *sine qua non* para la cohesión de grupo y también para la innovación empresarial

Asimismo, la participación de los socios en los órganos en que se toman las decisiones empresariales y se controla la actuación de los administradores, como la Junta de Socios lleva a que las relaciones jerárquicas tengan principalmente un carácter técnico basado en normas de funcionamiento y comités, grupos de trabajo, etcétera.

Favorecerá la generación de un contexto organizativo participativo y de cooperación una distribución más igualitaria de la propiedad, porque de esta forma se dificulta la formación de coaliciones en la toma de decisiones y se tenderá a actuar en un sentido que favorezca el interés general.

FIGURA 1.
RELACIONES JERÁRQUICAS EN LA SOCIEDAD LABORAL





- El vector A representa la relación jerárquica entre Junta General y Administrador.
- El vector B_0 representa la relación jerárquica entre Administrador y Socios trabajadores.
- El vector B_1 representa la relación jerárquica entre Socios trabajadores y Administrador (es así porque los trabajadores mediante su participación en Junta de Socios designan a los Administradores).
- El vector C representa la relación jerárquica entre Junta de Socios y Administrador.

4. EXPERIENCIAS DE SOCIEDADES LABORALES

Frenos Iruña, Sociedad Anónima Laboral¹²

<https://irunabrakes.com/es/empresa/>

Frenos Iruña, Sociedad Anónima Laboral es una empresa que tiene su sede en la ciudad de Pamplona y su actividad es “desarrollar y fabricar elementos o componentes del sistema de freno tanto para automóviles como para tractores, excavadoras, dumpers, carretillas elevadoras, maquinaria forestal y en general vehículos relacionados con las obras públicas y la agricultura”. Aproximadamente el 15% de la plantilla está dedicada a labores de desarrollo de nuevos productos e I+D. Además, mantiene una estrecha colaboración con diversos centros tecnológicos locales como el Centro de Innovación Tecnológica de Automoción de Navarra y la Universidad Pública de Navarra.

En 2019 facturó 25 millones de euros, de los que un 5% correspondió a la automoción, el 55% a vehículos fuera de carretera, el 30% al sector eólico y el 10% restante a recambios. La empresa cuenta con 120 trabajadores, incluidos los 30 de la India, de los que 80 son socios. El 80% de sus ventas corresponde a exportaciones.

12. La historia de Frenos Iruña, SAL se ha basado principalmente en información de la Web de la empresa, y en noticias de prensa electrónica.

Historia

Frenos Iruña se constituyó como sociedad limitada en el año 1958 en Pamplona con el objetivo de fabricar servofrenos y depresores para el sector del automóvil. En esa época existía mucha demanda de elementos y componentes para frenos lo que permitió a la empresa financiar el desarrollo de distintas clases de servofrenos y depresores, y adaptar su sistema productivo a la creciente demanda de sus productos.

Aprovechando la demanda existente, la estrategia que siguió la empresa fue producir masivamente y contar, mediante contratos de cooperación, con una sólida red de talleres para acoplar los servofrenos y depresores a los automóviles para mejorar y potenciar su sistema de frenado.

A partir de mediados de los años 70 del siglo pasado, los fabricantes de automóviles pasan a incorporar los servofrenos en origen, y comienzan a instalarse multinacionales del freno en Pamplona, lo cual genera una crisis en el sector, agravada por la incertidumbre política en la España de esos años. Frenos Iruña, como muchas pequeñas empresas del sector, entra también en una grave crisis y como alternativa al cierre los propietarios llegan a un acuerdo con los trabajadores y en 1978 éstos compran la empresa, convirtiéndola en Sociedad Laboral en 1980.

Los trabajadores, ahora como propietarios mayoritarios, inician un plan de viabilidad y a mediados de los años 80 del siglo veinte acometen un plan de inversión muy ambicioso con ayuda de algunas instituciones. No obstante, y por múltiples causas, la empresa no alcanza el nivel competitivo esperado como fabricante de componentes para el sector del automóvil, y en 1989 se ve sumida en una crisis importante que le obliga a realizar un Plan estratégico que significó cambios radicales en su forma de operar.

En efecto, el Plan estratégico definió varias líneas de actuación, como: mantener el mercado de recambio a nivel nacional y potenciar la venta en el extranjero; dar prioridad al sector de series cortas de componentes del freno, en los cuales la empresa está especializada; situarse en el mercado de primeros equipos del sector de obras públicas y agricultura; y adecuar la plantilla y su cualificación a las exigencias del plan. Con estas medidas la situación de la empresa mejoró de forma notable en todas sus áreas, consolidándose a nivel económico y financiero.





En el año 2000, para la consecución de sus objetivos Frenos Iruña implantó las “Mini fábricas” como modelo organizativo. Las “minifábricas” son unidades de generación de valor que integran la totalidad de los procesos por línea de producto. Estas “minifábricas” deben satisfacer las necesidades de los clientes, para lo cual asumen la gestión de las actividades básicas y su mejora.

Este innovador modelo organizativo de la empresa se ha seguido manteniendo incluso ahora que ha montado una fábrica en Lérida y otra en la India, junto a valores como: involucración, participación, honestidad y ejemplaridad de todos los miembros de la organización, entre otros valores. De ahí que Frenos Iruña ha llegado a “ser una de las mejores empresas a nivel mundial en suministro de componentes del sistema de frenado en los segmentos más adecuados a las capacidades de la empresa”, que es lo que ha reflejado en su Misión.

SOCIEDADES LABORALES VALENCIANAS¹³

RIPERLAMP, Sociedad Anónima Laboral

<https://www.riperlamp.com>

RIPERLAMP Iluminación nace en el año 1985. Fue fundada por un grupo de trabajadores pertenecientes a la extinguida empresa “Peris Andreu”. Situada en la localidad Valenciana de Riba-Roja de Túria, es una de las empresas del sector Electricidad que se dedica a la fabricación de Lámparas destinadas en su mayor parte a la exportación. En 2016 sus ventas alcanzaron la cifra de 3.718.981€ y cuenta con 60 empleados.

RIPERLAMP se caracteriza por los modelos que comercializa cuyo diseño y fabricación se realizan íntegramente en sus instalaciones, obteniendo un elevado estándar de calidad en sus productos. Sus diseños y acabados dotan de una personalidad única a las piezas.

MABESAL, Sociedad Anónima Laboral

<http://www.mabesal.com/index.htm>

MABESAL (Maderas Beniganim, SAL), es una empresa del sector de la madera especializada en la producción de tableros contrachapados para usos industriales. Está situada en la localidad de Beniganim, en València. Sus instalaciones ocupan una superficie de 4,5 Has, en las que se realiza todo el proceso productivo.

13. La información sobre las Sociedades Laborales valencianas está disponible en los respectivos portales Web y en sitios de Información comercial de carácter público. La información financiera se obtuvo de la dirección <https://ranking-empresas.lasprovincias.es/>



La empresa fue fundada en 1993, por un grupo de especialistas en la madera contrachapada. En la actualidad cuenta con una plantilla de 80 personas, y su cifra de ventas en 2016 alcanzó la cifra de 8.196.695€.

La actividad de la empresa se basa en su totalidad en la producción de tableros contrachapados de chopo porque sus características facilitan su cultivo de manera industrial mediante explotaciones forestales sostenibles, las cuales contribuyen a la protección y mejora del medio ambiente. La empresa valora mucho este aspecto de la producción. Por ello manifiestan que desarrollan su actividad “...trabajando con y para el entorno”.

5. ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE LAS SOCIEDADES LABORALES¹⁴

En España las Sociedades Laborales está representadas por varias organizaciones empresariales, entre las cuales cabe destacar las siguientes:

CEPES. Confederación Empresarial Española de Economía Social

https://www.cepes.es/principal/quienes_somos

Constituida en 1992, según su portal Web, “...es una organización empresarial de ámbito estatal representativa y referente de la Economía social en España. Integra a 29 organizaciones. Todas ellos son confederaciones estatales o autonómicas y grupos empresariales específicos, que representan los intereses de Cooperativas, Sociedades Laborales, Mutualidades, Empresas de Inserción, Centros Especiales de Empleo, Cofradías de Pescadores y Asociaciones del Sector de la Discapacidad, con más de 200 estructuras de apoyo a nivel autonómico”.

14. La información de las entidades que aquí se nombran está tomada de los respectivos portales Web.

AESAL-CV. Agrupación Empresarial de Sociedades Laborales y Economía Social de la Comunidad Valenciana

<https://aesal-cv.org/>

Es una Organización empresarial sin ánimo de lucro que representa a las Sociedades Laborales y Empresas Participadas de la Comunidad Valenciana. Entre los fines de la organización destaca “..el de ofrecer soluciones a los problemas de las empresas y de sus socios, así como promover y difundir el modelo empresarial Sociedad Laboral donde capital y trabajo encuentran su equilibrio”.

Su sede está en Valencia y tiene delegaciones en Castellón y Alicante.

LABORPAR. Federación Empresarial de Sociedades Laborales y Empresas Participadas de España

<https://www.laborpar.es/laborpar/>

Es una organización empresarial cuyos objetivos son la representación y defensa de los intereses de las empresas constituidas como sociedades laborales en España. Es una organización empresarial sin ánimo de lucro, independiente, plural y participativa, cuyo objetivo es la representación y defensa de los intereses de las organizaciones territoriales integradas en su seno, así como de las empresas asociadas a las mismas”.

6. CONCLUSIONES

Las Sociedades Laborales constituyen una clase de empresas con importante presencia en la economía española, fueron creadas fundamentalmente para evitar el cierre de empresas y la consiguiente pérdida de puestos de trabajo. En la actualidad conforman un grupo significativo de empresas y con tendencia a continuar creciendo (en el primer semestre de 2020 eran 7.801 empresas que empleaban a 54.954 personas).

La Sociedad Laboral es una entidad que por su forma empresarial corresponde a una Sociedad de Capital, en la que, a diferencia de estas últimas, sus trabajadores son socios mayoritarios lo que les otorga mayoría en los órganos de dirección de la empresa y por tanto el control sobre ella. Asimismo, por su pertenencia a la Economía Social debe actuar en base principios como: a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital; b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado, y c) de forma Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

Otra importante característica de la Sociedad Laboral es el compromiso que por ley deben asumir los administradores en el sentido de que en el desarrollo de su función “deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, deberán adoptar políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia”.

La Sociedad Laboral no solamente es una fórmula empresarial, válida para la recuperación de empresas, también lo es para empresas de nueva creación porque concilia posibilidades económicas de los miembros con sus capacidades técnico-laborales. También la Sociedad Laboral es una buena opción para dar solución a los problemas de sucesión que muchas veces se plantean en las empresas capitalistas tradicionales, cuando los propietarios quieren dar continuidad a su negocio y no tienen posibilidad de continuidad familiar.

En general, la Sociedad Laboral es un modelo de empresa de larga duración que ha mostrado su capacidad para afrontar crisis y que debe tenerse en cuenta como opción de futuro para las pequeñas y medianas empresas españolas.

BIBLIOGRAFÍA

CAMPOS RUIZ, J. M., GARCÍA CALAVIA, M.A. (2020): Empresas autogestionadas, participación y empleo. CTA y Sociedades Laborales. En Chaves A, Fajardo G., Monzón C., [Dir.] (2020), pp. 261-281.

CHAVES A., R.; JULIÁ I., J.; MONZÓN C., J.L. [Dir.] (2019): *Libro blanco del Cooperativismo y de la Economía Social Valenciana*. CIRIEC-España. Valencia.

CHAVES A, R.; FAJARDO G., I.G.; MONZÓN C., J.L. [Dir.] (2020): *Manual de Economía Social*. Tirant Lo Blanch, Valencia.

GALÁN PELÁEZ, J. [Dir.] (1994): *Los Datos de la Economía Social Valenciana*. CIRIEC-España.

LEJARRIAGA, G.; MARTIN, S. (2013): Una forma de hacer empresa con historia. En LEJARRIAGA, G.; MARTIN, S.; MUÑOZ, A. (2013), pp. 305-326.

LEJARRIAGA, G.; MARTIN, S.; MUÑOZ, A. [Dir.] (2013): 40 años de historia de la empresa de participación. Verbum. Madrid.

ORELLANA, W. y MONREAL, M. (2007): *Control, incentivos y Comportamiento en las organizaciones*. ACDE. Valencia.

