



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO.

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS.

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

## ANÁLISIS JURÍDICO DE UNA SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL.



**Autora:** Elena Marcos Rodríguez

**Tutoras:**

Amalia Rodríguez González

Soledad Fernández Sahagún

**Palencia, Junio 2018**



# ÍNDICE:

<b>1. JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO.</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO.</b>	<b>6</b>
<b>3. LA ECONOMÍA SOCIAL.</b>	<b>9</b>
<b>4. LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL.</b>	<b>13</b>
<b>5. LAS SOCIEDADES LABORALES.</b>	<b>15</b>
5.1. CONCEPTO.....	15
5.2. MARCO NORMATIVO.....	16
5.3. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LABORAL.....	17
5.3.1. El capital social.....	17
5.3.2. La transmisión de acciones y participaciones sociales.....	17
5.3.3. La contratación de asalariados indefinidos.....	18
5.3.4. La reserva legal especial.....	18
5.3.5. El órgano de administración.....	19
<b>6. ESPECIAL REFERENCIA A LAS S.A.L.</b>	<b>21</b>
6.1. MAYORES S.A.L. SEGÚN SU FACTURACIÓN.....	22
6.2. MAYORES S.A.L. SEGÚN EL NÚMERO DE EMPLEADOS.....	23
6.3. VISIBILIDAD: IZAR CUTTING TOOLS SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL.....	25
6.3.1. Propiedad, Estructura de Gobierno y Organizativa.....	26
6.3.2. Grupos de interés.....	29
<b>7. CONCLUSIONES.</b>	<b>32</b>
<b>8. JURISPRUDENCIA.</b>	<b>35</b>
<b>9. ANEXOS.</b>	<b>38</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>40</b>

## **1. JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO.**

Tal y como establece la normativa que regula los Trabajos fin de Grado (Artículo 8), deben establecerse tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como su vinculación de la propuesta con las competencias propias del Título<sup>1</sup>. En este caso, las competencias son las siguientes:

<b>COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)</b>
<b>1. Competencias instrumentales:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>CG.1.</b> Capacidad de análisis y síntesis.</li><li>✓ <b>CG.2.</b> Capacidad de organización y planificación.</li><li>✓ <b>CG.3.</b> Comunicación oral y escrita en lengua nativa.</li><li>✓ <b>CG.4.</b> Conocimiento de una lengua extranjera.</li><li>✓ <b>CG.5.</b> Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio.</li><li>✓ <b>CG.6.</b> Capacidad de gestión de la información.</li><li>✓ <b>CG.7.</b> Resolución de problemas.</li><li>✓ <b>CG.8.</b> Toma de decisiones.</li></ul>
<b>2. Competencias personales:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>CG.9.</b> Trabajo en equipos.</li><li>✓ <b>CG.10.</b> Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.</li><li>✓ <b>CG.11.</b> Trabajo en un contexto internacional.</li><li>✓ <b>CG.12.</b> Habilidades en las relaciones interpersonales.</li><li>✓ <b>CG.13.</b> Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.</li><li>✓ <b>CG.14.</b> Razonamiento crítico.</li><li>✓ <b>CG.15.</b> Compromiso ético.</li></ul>

---

<sup>1</sup> Vid. REGLAMENTO SOBRE LA ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO FIN DE GRADO. Universidad de Valladolid (BOCYL 25 de abril de 2013).

### **3. Competencias sistemáticas:**

- ✓ **CG.16.** Aprendizaje autónomo.
- ✓ **CG.17.** Adaptación a nuevas situaciones.
- ✓ **CG.18.** Creatividad.
- ✓ **CG.19.** Liderazgo.
- ✓ **CG.20.** Iniciativa y espíritu emprendedor.
- ✓ **CG.21.** Motivación por la calidad.
- ✓ **CG.22.** Sensibilidad hacia temas medioambientales.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)**

### **1. Competencias disciplinares (saber)**

- ✓ **CE.1.** Marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- ✓ **CE.2.** Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.
- ✓ **CE.3.** Organización y dirección de empresas.
- ✓ **CE.4.** Dirección y gestión de recursos humanos.
- ✓ **CE.5.** Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social.
- ✓ **CE.6.** Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.
- ✓ **CE.7.** Historia de las relaciones laborales.
- ✓ **CE.8.** Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- ✓ **CE.9.** Teoría y sistemas de relaciones laborales.
- ✓ **CE.10.** Economía y mercado de trabajo.
- ✓ **CE.11.** Políticas sociolaborales.
- ✓ **CE.12.** Contabilidad y Análisis Contable.

## 2. Competencias profesionales (saber hacer)

- ✓ **CE.13.** Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- ✓ **CE.14.** Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
- ✓ **CE.15.** Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- ✓ **CE.16.** Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
- ✓ **CE.17.** Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- ✓ **CE.18.** Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- ✓ **CE.19.** Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- ✓ **CE.20.** Capacidad para dirigir grupos de personas.
- ✓ **CE.21.** Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- ✓ **CE.22.** Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.
- ✓ **CE.23.** Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- ✓ **CE.24.** Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.
- ✓ **CE.25.** Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.

- ✓ **CE.26.** Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- ✓ **CE.27.** Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- ✓ **CE.28.** Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
- ✓ **CE.29.** Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
- ✓ **CE.30.** Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- ✓ **CE.31.** Capacidad para procesar documentación administrativa contable.

### **3. Competencias académicas:**

- ✓ **CE.32.** Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- ✓ **CE.33.** Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
- ✓ **CE.34.** Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- ✓ **CE.35.** Aplicar los conocimientos a la práctica.
- ✓ **CE.36.** Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

## **2. INTRODUCCIÓN Y OBJETO DEL TRABAJO.**

En este sentido debe señalarse que el profesional que se trata de formar (Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) debe tener unos conocimientos mínimos de la empresa, del estatuto jurídico del empresario, de los mecanismos jurídicos para relacionarse en el tráfico mercantil con otras

empresas, Administraciones públicas, trabajadores y proveedores, tanto en situaciones normales como en aquellas otras de crisis económica (concurso de acreedores).

Además, también quiero destacar que la forma jurídica de sociedad laboral es una de las formas jurídicas que mejor nos permiten a los graduados sociales desarrollar nuestra profesión, todo ello con las competencias específicas o transversales de nuestro grado, citadas anteriormente.

Este Trabajo de Fin de Grado, en adelante TFG, se justifica a través de dichas competencias en la investigación de las sociedades anónimas laborales. Se realizará un estudio del nuevo ámbito del régimen jurídico de la *Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social* y de la *Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*. Con ello, trataré de resaltar la importancia de las sociedades anónimas laborales, a la vez que mostraré su poca visibilidad. Por último, realizaré una cuantificación de las sociedades anónimas laborales más importantes que hay en España y analizaré una de ellas.

Teniendo en cuenta el tejido empresarial de España con datos de enero de 2018 proporcionados por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad sobre el número de empresas inscritas en la Seguridad Social, podemos comprobar que se mantiene la tendencia por la creación de PYMEs, pequeñas y medianas empresas, con un total de 1.307.776. Por otro lado, las grandes empresas, es decir, aquellas que cuentan con 250 o más trabajadores, son un total de 4.487. También, hace un recuento sobre el número de empresarios individuales (“autónomos”) sin asalariados, el cual asciende a 1.535.472.

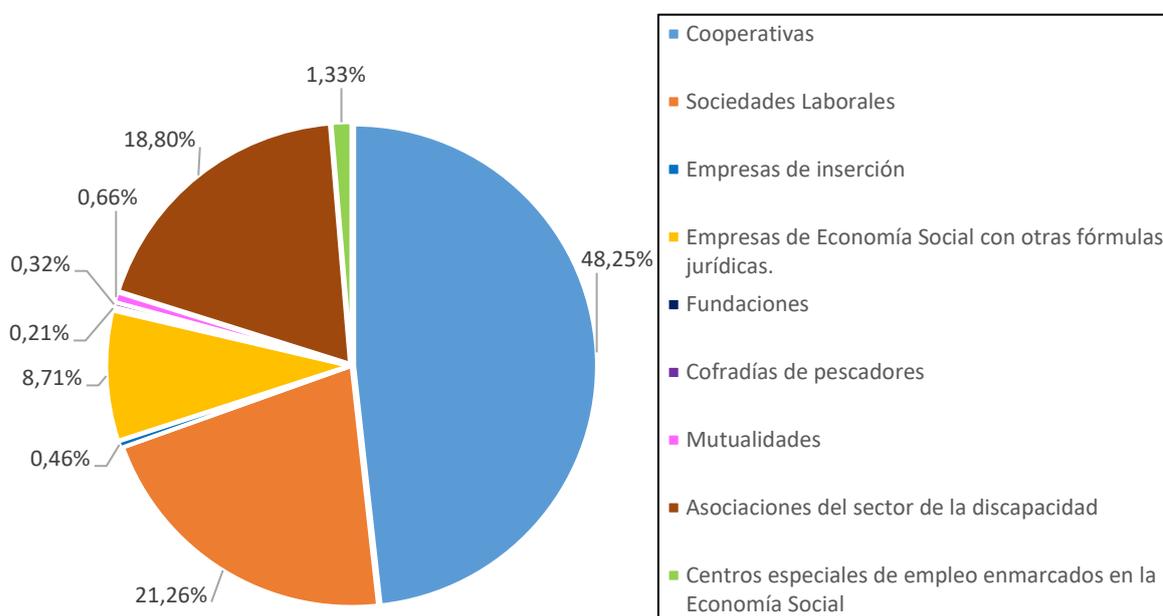
Por tanto, en porcentajes, tendríamos que los empresarios individuales “autónomos” sin asalariados suponen un 53,92% sobre el total, las PYMEs suponen un 45,92% sobre el total, y, por último, las grandes empresas, suponen el 0,16%<sup>2</sup>. Teniendo en cuenta solo las empresas, sin los empresarios individuales, las PYMEs supondrían el 99,66% frente a las grandes empresas que supondrían el 0,34%.

---

<sup>2</sup> Ver ANEXO. Tabla 1. Empresas inscritas en la Seguridad Social. Fuente: Gobierno de España. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Dentro de las empresas con asalariados, el número de empresas que pertenecen a la Economía Social es de 43.435, las cuales se dividen de la siguiente forma: 20.958 cooperativas<sup>3</sup>, 9.234 sociedades laborales, 201 empresas de inserción<sup>4</sup>, 3.784 empresas de Economía Social con otras formas jurídicas<sup>5</sup>, 92 fundaciones<sup>6</sup>, 139 cofradías de pescadores, 287 mutualidades, 8.164 asociaciones del sector de la discapacidad<sup>7</sup> y 576 centros especiales de empleo enmarcados en la Economía Social.

### Número de entidades de Economía Social (43.435)



Fuente: Propia

<sup>3</sup> Ver ANEXO. Tabla 2. Empresas de la Economía Social. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la RSE.

<sup>4</sup> Fuente: Datos facilitados por CNEPS (Mutualidades) FAEDEI (empresas de inserción). FEACEM (centros especiales de empleo), FNCP (Cofradías de Pescadores) y REAS.

<sup>5</sup> Fuente: Grupo CLADE, Fundación Esprú, ATLANTIS, UNIDE, AEDIS, GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR, CORPORACIÓN MONDRAGÓN, UECOE y REAS.

<sup>6</sup> Fuente: UNIDE, Fundación ESPRÚ, Grupo CLADE, CEPES Navarra, Mondragón Corporación y REAS.

<sup>7</sup> Fuente: CERMI, AEDIS y REAS.

Dentro de las sociedades laborales, que son realmente el objeto de mi trabajo encontramos sociedades anónimas laborales (S.A.L.) y sociedades laborales limitadas (S.L.L.). En el último trimestre<sup>8</sup> de 2017, existían 980 S.A.L y 8.254 S.L.L, que hacen el total de 9.234 sociedades laborales.

### **3. LA ECONOMÍA SOCIAL.**

La Economía Social se encuentra regulada en la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, en adelante nombrada como “LES”, y en la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

Tiene su origen<sup>9</sup> a finales del siglo XVIII y se desarrolla a lo largo del siglo XIX en distintos países de Europa (Inglaterra, Italia, Francia o España), a través de las primeras experiencias cooperativas, asociativas y mutualistas. A partir de este concepto tradicional que engloba a las cooperativas, mutualidades, fundaciones y asociaciones, se fueron sucediendo, en la década de los años 70 y 80 y en distintos países europeos, declaraciones que caracterizan la identificación de la Economía Social en torno a distintos principios como por ejemplo la «Charte de l'économie sociale» en Francia y el «Conseil Wallon de l'Économie sociale» en Bélgica.

En 1992 El Comité Económico y Social Europeo (CESE) presentó tres Propuestas de Reglamento de Estatutos de la Asociación Europea, de la

---

<sup>8</sup> Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (última consulta 14 de abril de 2018). Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE\\_TOTAL.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/EconomiaSocial/estadisticas/SociedadesAltaSSocial/2017/4TRIM/AVANCE_TOTAL.pdf)

<sup>9</sup> Preámbulo Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Thomson Reuters ARANZADI Signon. 7 octubre 2015 [consulta: 28 enero 2018]. Disponible en:

[http://aranzadi.aranzadidigital.es.ponton.uva.es/maf/app/document?startChunk=1&endChunk=2&stid=marginal\\_chunk&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_legis&marginal=RCL\2011\576&version=&srguid=i0ad82d9b00000161adcc5328054ead9e&lang=spa&src=withinResuts&spos=2&eps=2&mdfilter=mdlegisfilter#](http://aranzadi.aranzadidigital.es.ponton.uva.es/maf/app/document?startChunk=1&endChunk=2&stid=marginal_chunk&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_legis&marginal=RCL\2011\576&version=&srguid=i0ad82d9b00000161adcc5328054ead9e&lang=spa&src=withinResuts&spos=2&eps=2&mdfilter=mdlegisfilter#)

Mutualidad Europea y de la Cooperativa Europea. Este último fue el que llegó a término.

En 2002, la Carta de principios de la Economía Social de la Conferencia Europea de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CEMAF), actualmente, la Asociación Europea de Economía Social introduce un conjunto de principios<sup>10</sup> que permiten plasmar una realidad diferenciada de las entidades de la Economía Social como son:

- La primacía de la persona y del objeto social sobre el capital.
- La adhesión voluntaria y abierta.
- El control democrático por sus miembros, exceptuando las fundaciones que no tienen socios o asociados.
- La conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general.
- La defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad.
- La autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos.
- El destino de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a sus integrantes y del interés social.

Finalmente, el Gobierno de la Nación, por medio del Consejo para el Fomento de la Economía Social y con el acuerdo de CEPES, designó una Comisión independiente de personas expertas que elaboró en octubre de 2009 un estudio de la Ley de la Economía Social, a partir del cual se procedió a la elaboración de un texto común que contó tanto con el respaldo de gran parte del sector, así como de las Comunidades Autónomas en el año 2010.

---

<sup>10</sup> Artículo 4, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Thomson Reuters ARANZADI Signon.

La Ley 5/2011 de Economía Social la define<sup>11</sup> a esta como el “conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”.

El objetivo básico de esta ley, regulado en el artículo 1, es el de “establecer un marco jurídico común para el conjunto de entidades que integran la Economía Social, con pleno respeto a la normativa específica aplicable a cada una de ellas, así como determinar las medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que les son propios”.

Citando a Paniagua Zurera<sup>12</sup>, por su parte, a los principios orientadores, enumerados anteriormente, “la Carta de Principios de la Economía social, añade que la Economía Social está basada en los principios de solidaridad, de democracia y de compromiso de las personas en una ciudadanía activa; genera empleos de calidad y un marco adecuado para nuevas formas de negocio y trabajo; contribuye al desarrollo local y a la cohesión social; es socialmente responsable, crea estabilidad y pluralismo en los mercados económicos y responde a las prioridades y objetivos estratégicos de la Unión Europea (la cohesión social, el pleno empleo y la lucha contra la pobreza, la democracia participativa, una mejor gobernanza y el desarrollo sostenible).”

La Exposición de Motivos LES argumenta que las funciones que cumple la definición de la Economía Social (como son el reconocimiento y la visibilidad de la Economía Social y una mayor seguridad jurídica), son posibles gracias al establecimiento de «los principios que deben contemplar las distintas entidades que la forman. Partiendo de estos principios se recoge el conjunto de las diversas entidades y empresas que contempla la Economía Social». Dichos principios son los siguientes:

---

<sup>11</sup> Artículo 2, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. Thomson Reuters ARANZADI Signon.

<sup>12</sup> PANIAGUA ZURERA, M. Los principios orientadores de la Economía Social. En: PANIAGUA ZURERA, M. *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*. Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A, 2011, pp. 153-159.

## **1. La primacía de las personas y del fin social sobre el capital:**

El artículo 4 letra a) LES dispone: «Primacía de las personas sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social».

Según Paniagua Zurera<sup>13</sup> “este principio «informa al resto, determina la primacía de las personas sobre el capital como distintivo respecto a otro tipo de sectores, así como las fórmulas de gestión autónoma, transparente, democrática y participativa». Como se puede comprobar, en este tienen cabida también otros principios de la Carta de principios de la Economía Social como son: la adhesión voluntaria y abierta, el control democrático por sus miembros y la defensa de los principios de solidaridad y responsabilidad”.

## **2. La aplicación de los resultados obtenidos, principalmente en función de la actividad económica realizada por sus miembros y, en su caso, del fin del empresario de la Economía Social.**

El artículo 4 letra b) LES dispone: «aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad».

Como bien Paniagua Zurera recoge en su manual, “la formulación de este principio en la LES es sumamente amplia, y puede ser cumplida por muchos empresarios que no forman parte de la Economía Social. Por ejemplo, una sociedad limitada que en sus estatutos establezca una disposición contraria al art. 275.1 TRLSC<sup>14</sup> que dispone: «salvo disposición contraria de los estatutos, la distribución de dividendos a los socios se realizará en proporción a su participación en el capital social». Como consecuencia, el CES propuso que se incluyese la necesidad de que los empresarios de la Economía Social destinen

---

<sup>13</sup> PANIAGUA ZURERA, M. Los principios orientadores de la Economía Social. En: PANIAGUA ZURERA, M. *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*. Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A, 2011, pp. 153-159.

<sup>14</sup> Vid. RD LEGISLATIVO 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL. Gobierno de España (BOE núm. 161, de 3 de julio de 2010).

los rendimientos de su actividad económica en forma coherente con los principios y compromisos que se indican, de acuerdo con sus normativas específicas. De otro modo, no nos encontramos ante un empresario de la Economía Social.”

### **3. La promoción de la solidaridad interna y con la sociedad:**

El artículo 4 letra c) LES dispone: «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, laboral y la sostenibilidad».

### **4. La independencia respecto a los poderes públicos:**

El artículo 4 letra d) LES dispone: «independencia respecto a los poderes públicos».

## **4. LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL.**

En el artículo 38 CE, «se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación».

A su vez, en el artículo 129.2 CE se hace referencia a la Economía Social y se establece que «los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción». Como se puede observar, no se nombra a las sociedades laborales, solo se regulan las cooperativas puesto que la Constitución Española es anterior a las sociedades laborales.

Según el artículo 5 punto 1) de la LES, «forman parte de la Economía Social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las

sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos del artículo 4».

Además, como establece el punto 2) del mismo artículo, «podrán formar parte de la Economía Social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo 4, y que sean incluidas en el catálogo de entidades que se establece en el artículo 6 de la LES y que elaborará el Ministerio de Trabajo e Inmigración».

En cuanto a las sociedades agrarias de transformación<sup>15</sup>, en adelante SAT, el legislador las enumera como entidades de la Economía Social. Entendemos que las SAT no formarán parte de las empresas de la Economía Social porque su régimen jurídico (véase el RD 1776/1981, 3.08) no garantiza ni el control democrático, ni el destino de una parte de los beneficios a fines sociales y de interés general”.

Según Jaén García<sup>16</sup>, “de acuerdo con Algora (2011) las empresas de Economía Social poseen unos potenciales y adquieren unos compromisos que les otorgan un valor añadido que vale la pena destacar:

- La creación de puestos de trabajo de mayor estabilidad y calidad y la flexibilidad interna para el mantenimiento de los mismos.
- La solidaridad y la vinculación con el entorno, fomentando el desarrollo local y la no deslocalización.
- Y la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión.”

---

<sup>15</sup> PANIAGUA ZURERA, M. Los empresarios sociales de la economía social. En: *Derecho Mercantil: Empresa. Empresario. Derecho de sociedades. Derecho preconcursal y concursal*. Madrid: lustel, 2017, pp. 507-533. ISBN 978-84-9890-320-1

<sup>16</sup> JAÉN GARCÍA, M. “Crisis económica y economía social”. En: *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. En Universidad de Almería (España): Ediciones complutense, 21 de noviembre de 2017. ISSN: 1885-8031. <http://dx.doi.org/10.5209/REVE.58394>

A partir de este momento, nos centraremos en la cuantificación de las sociedades anónimas laborales.

## **5. LAS SOCIEDADES LABORALES.**

### **5.1. CONCEPTO.**

Según lo establecido en el artículo 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, las sociedades laborales «son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que se someten a los preceptos establecidos en la presente ley. Por tanto, son aquellas sociedades de capital que cumplan los siguientes requisitos:

- 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. En consecuencia, el número mínimo de socios es de 3, salvo que: inicialmente se constituya por dos socios trabajadores con contrato indefinido, en el que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al cincuenta por ciento, con la obligación, de que en el plazo de 36 meses se ajusten a lo establecido en este apartado.
- c) Que el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no sea superior al cuarenta y nueve por ciento del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

Si se superaran los límites de este apartado, la sociedad deberá alcanzarlos, de nuevo, en el plazo máximo de doce meses.

Otra salvedad es que pueden alcanzar hasta el 50 por ciento del capital social, la entidad o entidades públicas, las no lucrativas y las de economía social.

## 5.2. MARCO NORMATIVO.

En primer lugar, mencionaré los artículos 38 y 129.2 CE, que establecen la libertad de empresa y que los poderes públicos deben promover la participación en la empresa estableciendo los medios necesarios para facilitar el acceso de los trabajadores a los medios de producción, respectivamente, y de los cuales he hablado anteriormente.

Como he mencionado anteriormente también, se encuentran reguladas en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas (LSLP, en adelante). «Entre los objetivos de esta se encuentran: 1) clarificar los requisitos para la constitución de las sociedades laborales; 2) facilitar la incorporación de trabajadores a la condición de socios; 3) dar mayor protagonismo a los trabajadores en el control de la sociedad; 4) simplificar y reducir trámites administrativos; 5) incorporar los principios de buen gobierno. También se ha perseguido sistematizar las normas reguladoras de las sociedades laborales de forma más acorde con la LSC».<sup>17</sup>

Además, según la Disposición final tercera de LSLP, «en lo no previsto en esta ley, serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten». Es decir, a modo de Derecho supletorio, se aplicarán las normas reguladoras de las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, como por ejemplo, la Ley 1/2010, de 2 de julio, de Sociedades de Capital.

Según Paniagua Zurera<sup>18</sup>, «el origen y la evolución del tipo social están ligados a la continuidad de empresas en crisis, al fomento de la participación de los trabajadores en la titularidad de las empresas y, en fecha más reciente, a las políticas activas de empleo. Las sociedades laborales, junto a las cooperativas,

---

<sup>17</sup> JIMÉNEZ SANCHEZ, G.J., y DIAZ MORENO, ALBERTO. Las sociedades mutualistas y las instituciones de inversión y financiación colectiva. En: *Lecciones de Derecho Mercantil*. 20ª Edición. Madrid: Tecnos, 2017, pp. 375-382. ISBN 978-84-309-7242-5

<sup>18</sup> PANIAGUA ZURERA, M. *Derecho Mercantil: Empresa. Empresario. Derecho de sociedades. Derecho preconcursal y concursal*. Madrid: Iustel, 2017. ISBN 978-84-9890-320-1

son destinatarias de estímulos económicos públicos y formativos para el incremento de su constitución.

### **5.3. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOCIEDAD LABORAL.**

#### **5.3.1. El capital social.**

El capital social está dividido en acciones nominativas (S.A.L.) o en participaciones sociales (S.L.L.) que, cualquiera que sea su clase, tendrán el mismo valor nominal y los mismos derechos económicos. Está prohibida la creación de acciones o participaciones sociales sin voto según el art. 5.1 LSLP.

La mayoría del capital social será titularidad de trabajadores indefinidos, a jornada completa o parcial, de la propia sociedad, que son los titulares de acciones o participaciones laborales. Si existen otro tipo de socios son titulares de acciones o participaciones generales.

#### **5.3.2. La transmisión de acciones y participaciones sociales.**

La transmisión de acciones o participaciones, así como los negocios sobre las acciones o participaciones propias y los aumentos de capital social, están sujetos a un régimen especial que persigue, de una parte, que la mayoría del capital social pertenezca –como es obligado- a los trabajadores indefinidos de la sociedad y, de otra, que los trabajadores de la sociedad laboral puedan acceder a la condición de socio.

Salvo pacto en contra en los estatutos, las acciones o participaciones sociales serán libremente transmisibles *inter vivos* a los socios trabajadores indefinidos y a los trabajadores no socios indefinidos (art. 6.1 LSLP).

En los demás supuestos, operan una serie escalonada de derechos de adquisición preferente por este orden: 1) los trabajadores indefinidos no socios atendiendo a su antigüedad en la empresa; 2) los socios trabajadores con menor número de acciones o participaciones; 3) los socios de la clase general en proporción a su participación en el capital social; y 4) la sociedad laboral (art. 6.2 LSLP). La valoración de las acciones o participaciones sociales a falta de acuerdo entre las partes será el valor razonable. En los estatutos sociales podrán establecerse los criterios y sistemas de valoración.

En las transmisiones *mortis causa* a favor de un trabajador indefinido de la sociedad, el heredero o legatario se convierte en socio. Fuera de este supuesto, los estatutos pueden reconocer un derecho de adquisición preferente sobre las acciones o participaciones laborales (art. 10 LSLP).

Cuando la transmisión proyectada puede determinar que se superen los límites legales a la titularidad de acciones o participaciones, queda sometida al consentimiento de la sociedad y puede denegarse si se rebasan los referidos límites (art. 6.3 y 10.4 LSLP).

Las acciones o participaciones sociales propias pueden ser adquiridas por la sociedad laboral con cargo a beneficios, la reserva legal especial y otras reservas disponibles. Las acciones o participaciones propias deben ser enajenadas a sus trabajadores indefinidos en el plazo máximo de tres años desde su adquisición. Transcurrido este plazo deben ser amortizadas reduciendo capital social, salvo que la autocartera no supere el 20 por ciento del capital social (art. 12 LSLP).

En los aumentos de capital social con emisión de nuevas acciones o participación, se respetará la proporción existente entre las de clase laboral y las generales, excepto cuando el aumento tenga por finalidad ajustar el capital social a los límites legales (art. 11.1 LSLP).

### **5.3.3. La contratación de asalariados indefinidos.**

La sociedad laboral tiene limitada *ope legis* la contratación de asalariados indefinidos no socios. Pero no tiene limitado el volumen de contratación de duración determinada.

### **5.3.4. La reserva legal especial.**

Según el artículo 14, apartado 1), la sociedad laboral está obligada a la constitución de una reserva legal especial dotada con el 10 por ciento de los beneficios disponibles de cada ejercicio económico, hasta que alcance como mínimo más del doble de la cifra de capital social.

Se podrá utilizar para dos fines: la compensación de pérdidas sociales, siempre que no existan otras reservas disponibles suficientes para este fin; y, la adquisición de las propias acciones o participaciones sociales y su enajenación

a los trabajadores indefinidos de la sociedad. En consecuencia, se trata de una reserva irrepartible entre los socios salvo en los casos de disolución social o de pérdida de la condición de sociedad laboral (DF 3ª).

### 5.3.5. El órgano de administración.

«La LSLP dedica escasa atención a los órganos de las sociedades laborales. En ella no existe referencia alguna al régimen de funcionamiento de la Junta General y sólo su artículo 13 regula el órgano de administración. Pero, teniendo en cuenta la DF 3ª LSLP, en lo no previsto en ella, serán de aplicación a las sociedades laborales las normas correspondientes a las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que ostenten. Nos remite, por tanto, al título VI de la LSC (art. 209 a 251).

La LSLP, en su artículo 13, dedicado al órgano de administración, regula tres cuestiones: las competencias de los administradores y su delegación; la utilización para el nombramiento de consejeros del sistema proporcional del artículo 243 de la LSC; y los deberes de los administradores y la necesidad de adopción de políticas o estrategias sobre responsabilidad social, buen gobierno y transparencia»<sup>19</sup>.

En cuanto a las competencias de los administradores y su delegación, según el art. 13.1 LSLP, si los administradores delegan la dirección y el control social, o nombran apoderados con esta finalidad, se adoptarán las medidas para la delimitación de las competencias y la evitación de interferencias.

Cuando el órgano de administración sea un consejo, los titulares de acciones o participaciones sociales generales pueden nombrar administradores conforme al sistema proporcional.

La LSLP amplía los deberes de los administradores sociales con la exigencia de una actuación transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como otro tipo social específico; y, la fijación de objetivos,

---

<sup>19</sup> BOQUERA MATARREDONA, J. "Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales". En: *CIRIEC-España*. Revista Jurídica Nº 28/2016. En Universidad de Valencia (España), 8 de marzo de 2016.

políticas o estrategias en materias de generación de empleo estable, integración de los trabajadores como socios, igualdad de oportunidades, responsabilidad social, buen gobierno y comportamiento ético. Ahora bien, estos mandatos no se acompañan de medidas para asegurar su efectividad.

En lo referente a la utilización para el nombramiento de consejeros del sistema proporcional del artículo 243 de la LSC (solo referente a las sociedades anónimas), la LSLP no lo regula específicamente (referente a sociedades anónimas y limitadas), aunque sí que en el apartado 2 del art. 13 se regulan las peculiaridades del nombramiento por el sistema de representación proporcional en las sociedades laborales, pero cuando estas hayan optado por el Consejo de administración. Por tanto, se pueden establecer o una administración unipersonal o pluripersonal, y dentro de esta última, se puede elegir entre mancomunada, solidaria o colegiada.

Cabe decir, que este artículo 13.2 LSLP es una norma potestativa, es decir “podrá” utilizar el sistema proporcional en la forma establecida por la ley, al igual que viene establecido en la LSC. Esto supone un cambio radical respecto a la anterior normativa que era imperativa.

Con ello, el Legislador pretende garantizar la participación en la administración de los socios minoritarios (no trabajadores) y facilitar su acceso al gobierno de la sociedad. También, se anima al socio inversor que puede verse desanimado a invertir en las sociedades laborales en las que no pueda participar en su gestión y control.

Y, por último, en cuanto a los deberes de los administradores y la necesidad de adopción de políticas o estrategias sobre responsabilidad social, buen gobierno y transparencia, en el art. 13.3 LSLP se exige que la actuación de los administradores sea *“diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico”*. Se tienen en cuenta, por tanto, el deber general de diligencia (art. 225 LSC), el deber de lealtad (arts. 227 y 228 LSC) y el deber de evitar situaciones de conflicto de intereses (art. 229 LSC), así como, el deber de *“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”*. Por último, se dispone que el órgano de

administración de la sociedad laboral “adopte políticas o estrategias de responsabilidad social, fomentando las prácticas de buen gobierno, el comportamiento ético y la transparencia”.

## **6. ESPECIAL REFERENCIA A LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES.**

Como mencioné anteriormente, dentro de las sociedades laborales encontramos sociedades anónimas laborales (S.A.L.) y sociedades laborales limitadas (S.L.L.). En enero de 2018, existían 980 S.A.L y 8.254 S.L.L.

De estas 9.234 sociedades laborales, he escogido 16 del informe “Empresas relevantes de la Economía Social 2016-2017, que realiza el CEPES. Se muestran a continuación, en el siguiente ranking:

NOMBRE EMPRESA	SECTOR ACTIVIDAD	EMPLEO	FACTURACIÓN (MILL. EUROS)	PROVINCIA	CC.AA
BETSAIDE SOCIEDAD ANONIMA LABORAL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	224	58,10	PÍAS VASCO	VIZCAYA
VALRISCO SLL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	178	37,61	MADRID	MADR
VITRINOR VITRIFICADOS DEL NORTE SAL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	315	36,80	CANTABRIA	CANTABRIA
IZAR CUTTING TOOLS SOCIEDAD ANONIMA LABORAL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	174	25,78	PÍAS VASCO	VIZCAYA
BURNIGAI SOCIEDAD ANONIMA LABORAL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	18	20,80	PAÍS VASCO	VIZCAYA
AKO ELECTROMECHANICA SAL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	97	17,39	CATALUÑA	BARCELONA
TEXTILS MORA SAL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	125	16,33	VALENCIA	VALENCIA
INDUSTRIAS LANEKO SOCIEDAD ANONIMA LABORAL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	121	13,90	PAÍS VASCO	NAVARRA
FORRAJES SANCHEZ SLL	EL COMERCIO AL POR MAYOR	4	13,09	CASTILLA LA MANCHA	TOLEDO
TRANSPORTES URBANOS Y SERVICIOS GENERALES SAL	TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	790	12,42	CATALUÑA	BARCELONA
FOMENTO DE PROTECCION Y SEGURIDAD SAL	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXLIARES	405	11,60	MURCIA	MURCIA
EKOLINARES SOCIEDAD ANONIMA LABORAL	COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR	27	11,47	ANDALUCÍA	JAEN
LANTEL 2004 SOCIEDAD LIMITADA LABORAL	COMERCIO AL POR MENOR	4	11,29	MADRID	MADRID
ADHESIVOS ORCAJADA SAL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	100	11,12	MURCIA	MURCIA
FORGING PRECISION SYSTEMS SLL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	84	10,90	PAÍS VASCO	GUIPUZCOA
KATEA LEGAIA SLL	INDUSTRIA MANUFACTURERA	741	9,43	PAÍS VASCO	GUIPUZCOA

Fuente: CEPES Informe “Empresas relevantes de la Economía Social de 2016-2017.

Respecto a este ranking, realizaré dos clasificaciones, una clasificación de las tres mayores sociedades anónimas laborales según la cifra de ventas y otra, de las tres mayores sociedades anónimas laborales según el número de empleados.

## 6.1. MAYORES S.A.L. SEGÚN SU FACTURACIÓN.

En cuanto a las mayores sociedades anónimas laborales según su facturación, encontramos a: BETSAIDE Sociedad Anónima Laboral, a VITRINOR VITRIFICADOS DEL NORTE SAL, y a IZAR CUTTING TOOLS Sociedad Anónima Laboral.

### 1. BETSAIDE SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL:

Es una empresa cuyo sector de actividad es la industria manufacturera sita en Elorrio, Vizcaya. Su objeto social es la fundición de hierro y acero. Su actividad es la siderurgia no integral y se encuentra recogida en el CNAE 2410 – Fabricación De productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

Se fundó en 1989 con 120 socios. En su página web<sup>20</sup> he podido observar que invierte en instalación de líneas de moldeo vertical y trabajan con Hierro Gris y Maleable para el sector de Valvulería. También suministran al sector de automoción/camión a clientes de referencia europea y de maquinaria agrícola. Con los años, deciden adquirir la línea de fusión-moldeo de una fundición vecina LINCE e instalar nuevas máquinas moldeo. De cara al futuro, entre sus objetivos, se encuentran la compra definitiva de terrenos e inmuebles de LINCE, la renovación y adecuación de las plantas productivas, una nueva línea de enfriamiento, la implantación de nuevos modelos de gestión y mejora continua y la renovación del Plan Estratégico.

Actualmente cuenta con 224 empleados y su facturación fue de 58.100.000€, encabezando así el ranking.

### 2. VITRINOR VITRIFICADOS DEL NORTE SAL<sup>21</sup>.

Es una empresa sita en Guriezo, Cantabria creada en 1995 y cuyo objeto social es la fabricación de artículos de ferretería, etc., promoción, estudio y desarrollo de productos y actividades industriales, comerciales y de distribución, etc. Así como servicios de gestión industrial de empresas y arrendamientos a terceros de bienes inmuebles.

---

<sup>20</sup> <http://www.betsaide.com/>

<sup>21</sup> <http://vitrinor.com/>

Para la distribución del menaje de cocina lo hace en exclusiva con la marca MAGEFESA en toda Europa Comunitaria y en otros mercados internacionales y a su vez, comercializa con la marca VITRINOR el menaje de cocina en acero inoxidable, ollas a presión y cafeteras.

Cuenta con una plantilla de 315 trabajadores y su facturación fue de 36.800.000€.

### **3. IZAR CUTTING TOOLS SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL<sup>22</sup>.**

Empresa sita en Amorebieta, Vizcaya y cuyo objeto social es la fabricación, adquisición, almacenamiento, comercialización, exportación e importación de herramientas, maquinaria, accesorios, así como utillaje para uso industrial y doméstico. Tiene 214 empleados.

Esta nueva razón social la obtuvieron en 2008. Anteriormente, se dedicaba a fabricar muelles y ballestas para carros, brocas de carbono, etc. En 1991, con la denominación de IZARBARRI S.L. y tras amenazas de quiebra, adquieren la calificación de Sociedad Anónima Laboral y desde los 90 hasta la actualidad comienzan a obtener diferentes certificaciones y premios de calidad. Su facturación fue de 25.776.000€.

En general, a modo de notas comunes entre las tres podemos decir que son empresas con forma jurídica de Sociedades Anónimas Laborales, y, por tanto, enfocadas en la Economía Social. Las tres pertenecen al sector secundario y se dedican a la fabricación de metales, aceros, etc. En cuanto a la ubicación, si atendemos a la lista completa del informe del CEPES de “Las empresas más relevantes de la Economía Social” podemos observar que se sitúan en Comunidades Autónomas del norte de España como el País Vasco, Cantabria y Cataluña.

### **6.2. MAYORES S.A.L. SEGÚN EL NÚMERO DE EMPLEADOS.**

En cuanto a las tres mayores sociedades anónimas laborales según el número de empleados, encontramos a: TRANSPORTES URBANOS Y

---

<sup>22</sup> <http://www.izartool.com/>

SERVICIOS GENERALES SAL, a FOMENTO DE PROTECCION Y SEGURIDAD SAL, y a VITRINOR VITRIFICADOS DEL NORTE SAL.

### **1. TRANSPORTES URBANOS Y SERVICIOS GENERALES, SAL<sup>23</sup>.**

Esta empresa está situada en Badalona, Cataluña. Su objeto social es la actividad del transporte, en especial, el transporte terrestre, de viajeros y mercancías y las actividades anexas a las mismas. El transporte público y privado complementario de viajeros o de mercancías, etc.

Cuentan con 790 empleados, y por ello, encabeza esta clasificación.

### **2. FOMENTO DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD, SAL<sup>24</sup>.**

Esta empresa está ubicada en Murcia y su objeto social es la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes, protección de personas, depósito y custodia de monedas y billetes, títulos valores, y su transporte y distribución, instalación de sistemas de seguridad. Su actividad se engloba en el CNAE: 8010 – Actividades de seguridad privada.

Actualmente se encuentra en liquidación, siendo una empresa que se dedicaba a los servicios de custodia, seguridad y protección, la cual fue fundada en el año 1994 en Murcia, y desde entonces se encargó de brindar servicios de seguridad de diversos tipos, especialmente en el área de custodia y vigilancia de bienes e inmuebles.

Fomento de Protección y Seguridad SAL se constituyó como una empresa pequeña, ya que contaba con un número de trabajadores bastante reducido, siendo su capital social de poco más de 60.000 euros, y se caracterizaba por facturar entre un rango que iba desde los 6 hasta los 30 millones de euros, siendo su último depósito de cuentas en el Registro Mercantil el del año 2010, y desde entonces la empresa no ha hecho nuevos reportes.

Cuentan con 405 empleados.

---

<sup>23</sup> <http://www.tusgsal.cat/cat/empresa/empresa.html>

<sup>24</sup> <http://www.fpseguridad.com/>

### 3. VITRINOR VITRIFICADOS DEL NORTE SAL.

Esta empresa se ha descrito en la anterior clasificación. Cuenta con una plantilla de 315 trabajadores.

#### 6.3. VISIBILIDAD: IZAR CUTTING TOOLS SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL.

Para realizar dicho estudio sobre la visibilidad de las sociedades anónimas laborales, me centraré en una de ellas, concretamente en la tercera sociedad anónima laboral según facturación, es decir, *IZAR CUTTING TOOLS Sociedad Anónima Laboral*<sup>25</sup>.

Los datos se han recopilado de la Memoria Anual y de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de su página web.

Para comenzar, realizaremos un estudio de las características, misión, visión, valores y de las cifras de IZAR desde 2015 a 2016, últimos datos disponibles.

IZAR CUTTING TOOLS fue fundada en 1910 y está situada en el Parque Empresarial Boroa 2B2, 48340 Amorebieta (Vizcaya).

Su misión es la de una empresa de Economía Social que ofrece soluciones en el ámbito de las herramientas de corte para uso industrial. Su objetivo principal es el de satisfacer de forma sostenible y permanente, las necesidades y expectativas de sus clientes, accionistas, personal y de la sociedad en general. A primera vista, está encuadrada en los cuatro principios fundamentales de la Economía Social.

Respecto a su visión, quieren ser reconocidos como fabricante líder, en soluciones en el ámbito de la herramienta de corte, en el Mercado Nacional y de brocas y fresas en Europa. Para ello, se basan en la competitividad.

Por último, sus valores son: la honestidad, el enfoque al cliente, la adaptación al cambio, el compromiso con la calidad y el trabajo bien hecho, el trabajo en equipo y el interés por la tecnología y la innovación.

---

<sup>25</sup> Memoria Izar Cutting Tools, 2016. (Última consulta 14 de abril de 2018). Disponible en: [http://www.izartool.com/images/IZAR\\_Memoria\\_RSE\\_2015-2016\\_05.05.17.pdf](http://www.izartool.com/images/IZAR_Memoria_RSE_2015-2016_05.05.17.pdf)

Los datos tanto económicos como de plantilla son los siguientes:

Año	Facturación bruta	% Nacional	% Exportación	Nº de Países	Inversiones	Nº nuevos Productos
2014	20.485.000	36	64	80	551.000	39
2015	23.093.000	38	62		907.000	25
2016	26.398.000	37	63		1.566.000	31

Año	Plantilla	Personas Socias Trabajadoras	Índ. Satisf. Medio Plantilla	Consumo Materias Primas
2014	♂ 139 ♀ 41 <b>180</b>	♂ 107 ♀ 26 <b>133</b>		3.313.000
2015	♂ 146 ♀ 51 <b>197</b>	♂ 107 ♀ 26 <b>133</b>	7,80	3.195.000
2016	♂ 159 ♀ 55 <b>214</b>	♂ 101 ♀ 32 <b>133</b>		3.124.000

Fuente: Propia

Como he dicho anteriormente, el tercer principio de la Economía Social establece en el artículo 4 letra c) LES y en el artículo 13 apartado 3 LSLP que se deberá velar por la «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, laboral y la sostenibilidad».

En este caso, con esta tabla, podemos observar que las mujeres se han incrementado en 14 en el último año respecto al año 2014 y en 5 respecto a mujer socia trabajadora, por lo que existirá igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aunque aún hay mucha diferencia respecto a los hombres, puesto que, en plantilla, sí que han aumentado en 2016 las mujeres contratadas, pero también han aumentado los hombres en 20.

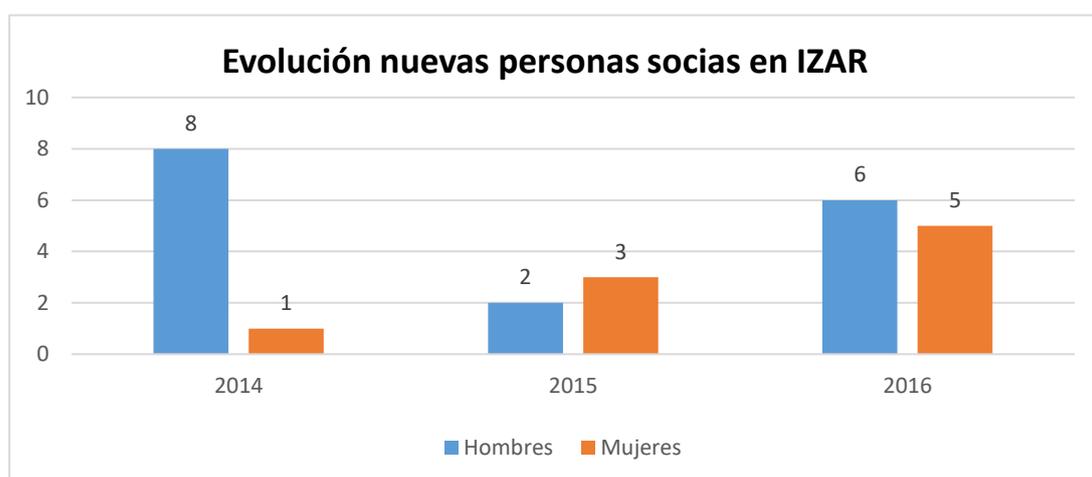
### 6.3.1. Propiedad, Estructura de Gobierno y Organizativa.

- **Propiedad:**

IZAR se trata de una Sociedad Laboral mayoritariamente participada por sus personas trabajadoras. Por ello, es intrínseco a su ADN promover que todas las personas trabajadoras con contrato indefinido se conviertan en socios y socias.

En el año 2003 formalizaron un acuerdo mercantil denominado “Contrato de Sociedad”, que regula tanto la compra de acciones por parte de los nuevos socios, como su venta por parte de aquellos socios que extinguen su relación laboral, así como el precio, las condiciones de acceso a la misma y la distribución del beneficio. Este contrato consiste en un mecanismo clave para posibilitar el relevo generacional y la sostenibilidad de la empresa en el tiempo, procurando que el interés general prevalezca siempre sobre el interés particular de cada socio y socia. Aquí podemos observar, otro de los principios de las empresas propias de la Economía Social.

Desde el año 2014 al 2016 la evolución de los socios y socias ha sido el siguiente:



Fuente: Propia

En 2014 se incorporaron 9 socios, de los cuales 8 fueron hombres y 1 fue mujer.

En 2015, se incorporaron un total de 5 socios, de los cuales 2 fueron hombres y 3 mujeres.

Y en 2016 se incorporaron un total de 11 socios, de los cuales 6 fueron hombres y 5 fueron mujeres.

- **Estructura de gobierno:**

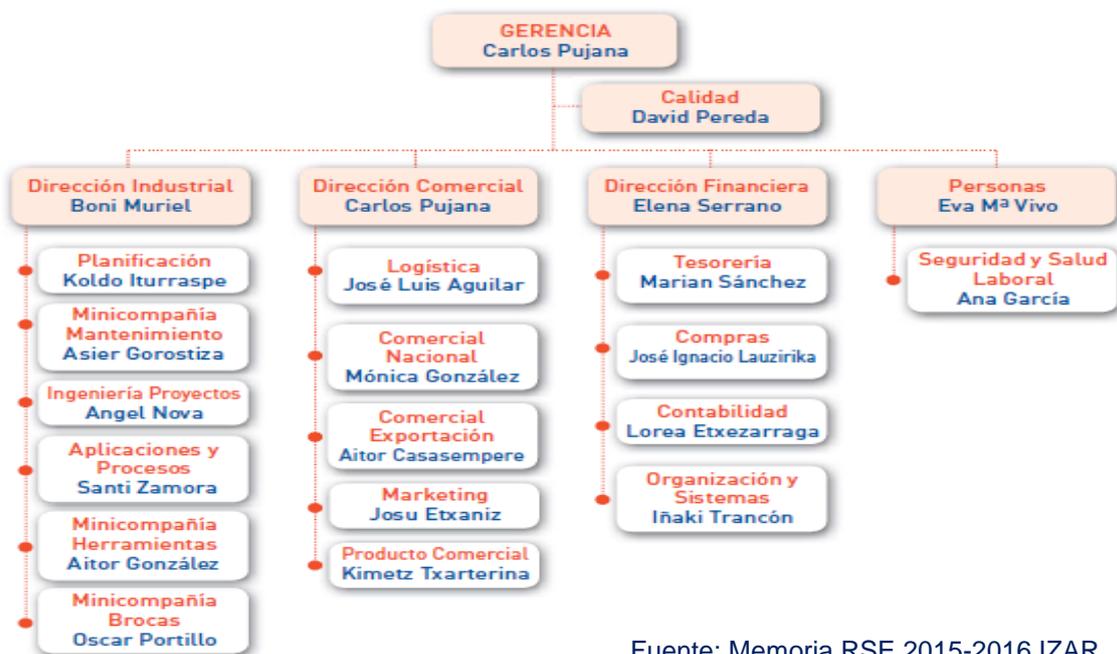
El Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno de la empresa, tiene el deber de aprobar y realizar labores de seguimiento y supervisión de la actividad del equipo gestor. Como Sociedad Laboral, sus miembros son elegidos entre los socios trabajadores por mandatos de cinco años y desempeñan su labor de forma gratuita.

Anualmente se celebra la Junta General de Accionistas para, además de aprobar las Cuentas anuales y la Gestión del Consejo de Administración, elegir a sus miembros, si corresponde, y servir de cauce de participación de las personas trabajadoras.

El Consejo de Administración está compuesto por: El Presidente Quintín Marín Gómez con 45 años en IZAR, el vicepresidente Borja Monzón Valderas con 17 años en IZAR y los vocales: M<sup>a</sup> Feli Arrizabalaga Lizaso, con 39 años en IZAR, Iker Izaguirre Atutxa, 17 años en IZAR, Juan Ignacio Baraja Anitua, 6 años en Izar, José Manuel González Marín, 18 años en IZAR y Mario Atiñano Sir, con 6 años en Izar. Cuentan, además, con un Secretario No Consejero, Javier Muñecas.

- **Estructura organizativa:**

La estructura organizativa de IZAR viene definida en su organigrama funcional.



Fuente: Memoria RSE 2015-2016 IZAR

### 6.3.2. Grupos de interés.

En esta memoria, además IZAR nos ofrece una visión detallada de su comunicación y diálogo con los grupos de interés o *stakeholders*. Según explican en la misión de la empresa, es importante satisfacer de forma permanente, creando riqueza, las necesidades y expectativas de los clientes, accionistas, personal y de la sociedad en general, siempre siendo respetuoso con el entorno que los rodea.

De esta manera, han estructurado de mayor a menor importancia sus grupos de interés, sus características, medios de comunicación y diálogo y tipo de información que les proporciona.

En primer lugar, han posicionado a los accionistas; en segundo lugar, a los clientes; en tercer lugar, a las personas; en cuarto lugar, a los proveedores; en quinto lugar, han posicionado a las alianzas; en sexto lugar, a la sociedad; y, por último, en séptimo lugar han posicionado a la competencia. Me centraré en tres de sus grupos de interés: los accionistas, las personas y la sociedad.

Los accionistas, posicionados en primer lugar, son los propietarios de la sociedad, y puesto que IZAR es una Sociedad Laboral, la mayoría de los trabajadores son a su vez socios de la misma. En este caso, en 2016, tienen una plantilla de 214 y de Personas Socias Trabajadoras de 133.

Los medios de comunicación y diálogo con los accionistas son la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y la Memoria de Sostenibilidad. Por último, en cuanto al tipo de información relevante que aportan se encuentran las necesidades y expectativas, la satisfacción y la rentabilidad.

En tercer lugar, se encuentran las personas, es decir, personas trabajadoras a las que se les dota de los recursos necesarios para el desarrollo de todo su potencial profesional y humano, a cambio principalmente de una remuneración. Son personas con vocación de continuidad, y necesariamente inmersas en los valores y cultura de Economía Social de la empresa. Tienen un concepto de “cliente interno”.

Los medios de comunicación y diálogo con las personas son la comunicación personal y directa, a través del Comité de Empresa o de Seguridad y Salud Laboral, la Asamblea General Anual, el manual de acogida, la revista

trimestral Izartu, paneles informativos, encuestas de satisfacción, buzón de sugerencias, portal del empleado, grupos de trabajo o de mejora, la Memoria de Sostenibilidad, etc.

En cuanto al tipo de información relevante que aportan se encuentran las necesidades y expectativas, la satisfacción, el grado de implicación, el grado de formación y capacitación, el grado de cumplimiento de salud y seguridad laboral, clima laboral y sugerencias de mejora.

También se habla de la selección de personas, la formación y desarrollo profesional, así como de su participación y sus derechos laborales y la salud y seguridad en el trabajo.

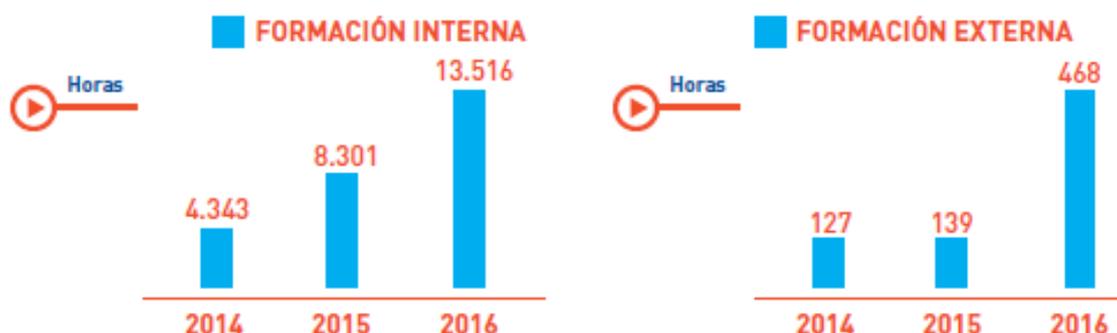
La selección de personas establece la memoria, que se han realizado varias convocatorias de Bolsa de trabajo para puestos técnicos de taller y para puestos no técnicos. En muchos casos, la cobertura de puestos se ha producido por la necesidad de relevo ante las numerosas jubilaciones parciales llevadas a cabo en la empresa.

Se muestra a continuación, la evolución desde 2014 a 2016 en la plantilla media, contratos indefinidos y jubilaciones.

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Plantilla media</b>	179	192	204
<b>Contratos indefinidos</b>	155	167	173
<b>Nuevas Jubilaciones Parciales</b>	4	5	14
<b>Jubilaciones Totales</b>	5	3	6

Fuente: Memoria RSE 2015-2016 IZAR

En la formación y desarrollo profesional, se muestra en los gráficos, que la formación interna es muy superior a la formación externa, en 2016 de 13.516 horas frente a 468 horas respectivamente. Con ello, la empresa puede que intente conseguir los empleos estables de los cuales se marca como objetivo la Ley de Sociedades Laborales y Participadas en su artículo 13, apartado 3.



Fuente: Memoria RSE 2015-2016 IZAR

En lo relativo a los derechos laborales, la empresa cuenta con el Comité de Empresa, aquel al que obliga la ley cuando se superan los 49 trabajadores, que canaliza formalmente la participación de las personas trabajadoras respecto a los asuntos laborales. Me gustaría resaltar, que en el Convenio de empresa negociado y firmado para los años 2017-2019, están trabajando en un documento de “Buenos hábitos”, que viene a ser el Código de Buen Gobierno de dicha empresa.

En sexto lugar, han posicionado a la sociedad. En mi opinión, es una posición bastante lejana, puesto que es la sexta de siete grupos de interés, a pesar de ser una empresa de Economía Social, en la que el interés general debería velar sobre el interés particular. Bien es cierto, que podría estar en última posición o más adelante, pero es una empresa, y el primer principio de Economía Social, de la primacía de personas y del fin social sobre el capital, se lleva a cabo, aunque en menor medida, puesto que interesa bastante la creación de riqueza.

Los medios de comunicación y diálogo son las visitas, los eventos sociales, las reuniones institucionales, los contactos personales, la web, telefonía, internet, apariciones en medios de comunicación. Con mi experiencia realizando este trabajo, he podido comprobar que los medios de comunicación y diálogo los

llevan a cabo, puesto que es la única Sociedad Anónima Laboral que tiene la Memoria de Sostenibilidad expuesta en su página web.

En cuanto al tipo de información que proporcionan encuentran la generación de empleo, el impacto medioambiental, el grado de cumplimiento de la normativa legal vigente y de la normativa de calidad y ambiental, las expectativas del municipio de Amorebieta y las oportunidades y amenazas del entorno.

## **7. CONCLUSIONES.**

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado he intentado dar visibilidad a las empresas enmarcadas en la Economía Social, más concretamente a las sociedades laborales. Además, como bien dije en la introducción, es la forma jurídica que mejor nos permite a los graduados sociales llevar a cabo nuestra profesión y nuestro conocimiento.

Quise centrarme en esta visibilidad puesto que las sociedades laborales son empresas cuya forma jurídica aún se desconoce, o no se conoce tanto como pueden ser las formas jurídicas típicas de sociedad anónima y sociedad limitada. Pero no fue una búsqueda fácil, sobre todo a la hora de encontrar información de las características de las sociedades laborales, en este caso, anónimas que nombré en el grueso del trabajo. A pesar de que las cuentas anuales de todas las empresas son públicas, pocas han sido las que ofrecían su información públicamente y tan solo una, IZAR CUTTING TOOLS S.A.L., ha sido la única que tenía la Memoria colgada en su página web a la vista de cualquier persona que quisiera verla. En mi opinión, esta es una de las razones por las cuales la visibilidad de este tipo de forma jurídica como la sociedad laboral no llega a todas las personas. No existe una total transparencia en las informaciones, ni si quiera se publican de manera gratuita, por lo que no todos pueden acceder.

Respecto a la cuantificación de sociedades laborales, me ha llamado la atención, que el mayor número corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía que cuenta con 2.038, seguida de la Comunidad de Madrid con 1.058,

Castilla – La Mancha con 783, Cataluña con 774, Comunidad Valenciana con 729 y ya por debajo, se encuentran el País Vasco, Murcia, etc.

Me ha llamado la atención debido a que cuando realicé el estudio según los datos del CEPES, las sociedades anónimas más grandes y más potentes a nivel de empleados o a nivel de facturación se encontraban en las Comunidades Autónomas del norte de España, como pueden ser Cantabria, País Vasco o Cataluña, seguidas de Madrid. Esto significa que, aunque Andalucía destaque en número, las sociedades laborales allí inscritas son más pequeñas u ostentan un nivel menor de facturación.

En cómputo general, como hemos podido observar en las gráficas, concretamente en la Tabla 3 de los anexos “número de cooperativas y sociedades laborales”, el número de las sociedades laborales ha disminuido respecto al año anterior. En números, el año pasado (diciembre de 2017, datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social) estaban registradas 9.787 sociedades laborales, de las cuales 1.046 eran anónimas y 8.741 eran limitadas. En enero de 2018, las sociedades laborales registradas son 9.234, es decir, 553 menos que el año pasado. Desgranándolas en anónimas y limitadas, tenemos que las anónimas son ahora 980, 66 sociedades menos respecto al año pasado y las limitadas son 8.254, 487 menos que el año anterior.

Me gustaría reflexionar sobre el porqué de este descenso, de esta situación, ya que son sociedades que cuentan con beneficios, por ejemplo, fiscales, con el que se deducirán el 99% de las cuotas del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (art. 17 LSLP), y otros beneficios como es el aprendizaje continuo de las personas socias y trabajadoras de la sociedad, puesto que dependen de ello para continuar, las oportunidades de igualdad para hombres y para mujeres. Son ejemplos, que en otras formas jurídicas no tienen y lo que realmente importa en ellas es el resultado final del ejercicio, sin pararse a pensar en las personas. Dentro de mi reflexión sobre el descenso de sociedades laborales, entiendo que, al tener ese beneficio fiscal, puedan estar más controladas fiscalmente que otras formas jurídicas para ver si cumplen realmente las condiciones para poder deducirse esa cantidad del impuesto. También se puede deber a la reserva especial que tienen que realizar las sociedades laborales que consta del 10% del beneficio

líquido de cada ejercicio, hasta que se alcance casi el doble del capital aportado (art. 14 LSLP). Para una sociedad laboral que no obtenga muchos beneficios en los primeros años, este artículo de la ley puede suponer un gran obstáculo para el desarrollo de la actividad. Otra causa por la que se haya reducido el número de sociedades laborales puede que se deba a la pérdida de la calificación como laboral por no cumplir los requisitos, etc.

Centrándome en la empresa que he utilizado para la realización de este trabajo como es IZAR CUTTING TOOLS S.A.L., he podido comprobar en su memoria que realmente se adaptan al enfoque y a los principios de la Economía Social, así como al artículo 13 LSLP, como son la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital (a lo largo de la memoria recalcan la importancia de las personas para ellos y que sin ellos, realmente la sociedad no existiría); el control democrático por sus miembros; la conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general, así como la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial; y la defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad, como por ejemplo, en la igualdad de oportunidades tanto para que los hombres sean socios, como para que las mujeres sean socias. Bien es cierto, que aún queda para que la igualdad se lleve a cabo, puesto que, según la tabla anteriormente descrita, el número de hombres socios es de 101, mientras que el de las mujeres es de 32. Aun así, podemos apreciar que desde 2014 a 2016 los hombres socios han visto disminuido su número y aumentado el de las mujeres socias.

En definitiva, el objetivo de la cuantificación de estas sociedades anónimas laborales ha sido más bien posible a los datos facilitados por el Gobierno en las páginas oficiales que por las propias empresas, cuando realmente deberían ser ellas las que dieran esa transparencia y visibilidad para todos.

## 8. JURISPRUDENCIA.

Para finalizar este trabajo, me gustaría hablar de una sentencia<sup>26</sup> sobre prestación por desempleo de quien simultanea cargo societario, por el que no percibe retribución, y trabajo ordinario y retribuido, tanto en una sociedad capitalista como en una sociedad limitada laboral.

- **Datos de identificación de la sentencia:**

Se trata de una sentencia sobre recurso de casación de unificación de doctrina del Tribunal Supremo: Sala de lo Social con Sede en Madrid y Sección: 1, fechada el día 14/07/2016. Nº de sentencia: 665/2016. Nº de recurso: 3089/2014.

### **Itinerario procesal:**

El proceso judicial comenzó en el Juzgado de lo Social nº 2 de Granada y se resolvió con fecha de 10 de diciembre de 2013 absolviendo al SEPE.

Dª. Nuria anunció recurso de suplicación nº 671/2014 contra la sentencia de fecha 10 de diciembre de 2013 anterior. Se resolvió con fecha 22 de mayo de 2014 en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), el cual dictaminó la desestimación de este recurso de suplicación.

Por último, para resolver este litigio, interpuso recurso de casación de unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de Madrid, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de fecha 10 de diciembre de 2013.

- **Síntesis del supuesto de hecho que es objeto de controversia identificando las partes que intervienen en el conflicto.**

Partes que intervienen:

---

<sup>26</sup> Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). (Última consulta 17 de abril de 2018). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&database=TS&reference=7812992&links=novotec%20%223089%2F2014%22&optimize=20160916&publicinterface=true>

- Recurrente: D<sup>a</sup> Nuria, representada y defendida por la Letrada Sra. Serradilla Gil.
- Recurrido: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), representado y defendido por el Abogado del Estado.

### **Resumen del supuesto:**

La demandante (D<sup>a</sup> Nuria) inició la prestación de servicios en “*Novotec Automatización S.A.*”, sociedad que pertenece en el 44,96% al padre de la actora, en el 44,96% a una segunda mercantil y en el 10% a otra tercera sociedad cuya administradora única es la actora.

Es nombrada consejera delegada de la empresa, junto con otros dos socios, actuando de forma mancomunada y manteniendo un puesto de trabajo ordinario a la vez. Cuando cesa la prestación de servicios, solicita y obtiene la prestación contributiva por desempleo. Tras revisar esta concesión, el SEPE revoca su decisión, y por ello, la demandante decide recurrir.

Para la resolución del caso, achacan a la demandante que, al ser administradora de la sociedad mercantil, tendría que haber estado encuadrada en el RGSS, pero sin desempleo. Para ello, se basan en el art. 97.2.a) LGSS el cual establece que se incluirán en el RGSS los trabajadores por cuenta ajena y socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas, aun cuando sean miembros del consejo de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad. En el apartado k de este mismo artículo, se dice que serán considerados como asimilados por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del FOGASA, siempre que los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas no posean el control de éstas y sean retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.

En este caso, aplicando la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, ya que no entran a debatir las repercusiones de su derogación por la Ley 44/2015 debido a la fecha en la que ocurre, julio de 2010, se establece que los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social dentro del límite establecido y aun cuando formen parte del órgano de administración social, serán considerados trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el RGSS o RETA y

quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en FOGASA cuando estuviera previsto en dicho régimen.

- **Argumentos tanto de la sentencia recurrida como de la sentencia aportada como contradictoria.**

**Sentencia contradictoria:** la dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. de Murcia con fecha 2 de diciembre de 2002, en el Recurso núm. 1193/2002.

En la **sentencia de contraste**, al trabajador se le reconoce derecho a la prestación, ya que, aunque el actor era administrador único, ostentaba como socio trabajador una categoría profesional y percibía un salario, sin que percibiese retribución alguna por desempeñar el cargo de administrador único, aunque en los estatutos sociales figurase como retribuido.

En ambos casos, son personas dadas de alta en el RGSS que ostentan un cargo societario y lo simultanean con un trabajo ordinario para la propia entidad, poseen participación en el capital social, y no perciben retribución por el cargo societario, pero sí por el vínculo de carácter común.

A pesar de estas similitudes, se rechaza la contradicción puesto que en la de contraste se trata de una sociedad limitada laboral y en la actual de una sociedad de carácter laboral ordinario y, por tanto, las normas aplicables son distintas.

- **. Decisión del Tribunal.**

Finalmente, el TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina.

Actualmente, con la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, se aplicaría la Disposición final primera y la Disposición adicional vigésima séptima bis "Inclusión de los socios trabajadores de sociedades laborales en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta propia" y el art. 136 LGSS.

## 9. ANEXOS.

**Tabla 1.** Empresas inscritas en la Seguridad Social. Fuente DGIPYME (DIRCE: enero 2018)<sup>27</sup>

Empresas por tamaño	Número de empresas	Porcentaje del total
<b>Autónomos (Sin asalariados)</b>	<b>1.535.472</b>	<b>53,92%</b>
Microempresas (1-9 asalariados)	1.135.054	39,86%
Pequeñas (10-49 asalariados)	149.320	5,24%
Medianas (50-249 asalariados)	23.402	0,82%
<b>PYME (1-249 asalariados)</b>	<b>1.307.776</b>	<b>45,92%</b>
Grandes (250 o más asalariados)	4.487	<b>0,16%</b>
<b>Empresas con asalariados</b>	<b>1.312.263</b>	
<b>Total empresas</b>	<b>2.847.735</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Propia

**Tabla 1.** Empresas inscritas en la Seguridad Social

Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación %	
		intermensual	Interanual
<b>Autónomos<sup>1</sup> (PYME sin asalariados)</b>	<b>1.535.472</b>		<b>-0,78</b>
<b>PYME (1-249 asalariados)</b>	<b>1.307.776</b>	-1,05	1,25
Microempresas (1-9 asalariados)	1.135.054	-1,17	0,75
Pequeñas (10-49 asalariados)	149.320	-0,35	4,58
Medianas (50-249 asalariados)	23.402	0,19	5,35
Grandes (250 o más asalariados)	4.487	-0,24	5,28
<b>Total empresas</b>	<b>2.847.735</b>		<b>0,15</b>

Fuente: MEySS

<sup>27</sup> IPYME. (Última consulta 14 de abril de 2018). Disponible en: <http://www.ipyme.org/es-ES/ApWeb/EstadisticasPYME/Documents/CifrasPYME-enero2018.pdf>

**Tabla 2.** Número de entidades de la Economía Social. Fuente CEPES.<sup>28</sup>

Entidad de Economía Social	Número (año 2016)	% sobre el total	Número (año 2017)	% sobre el total
Cooperativas	20.792	48,52%	20.958	48,25%
Sociedades Laborales	9.787	22,84%	9.234	21,26%
Empresas de inserción	181	0,42%	201	0,46%
Empresas de Economía Social con otras fórmulas jurídicas.	3.811	8,89%	3.784	8,71%
Fundaciones	85	0,20%	92	0,21%
Cofradías de pescadores	133	0,31%	139	0,32%
Mutualidades	372	0,87%	287	0,66%
Asociaciones del sector de la discapacidad	7.134	16,65%	8.164	18,80%
Centros especiales de empleo enmarcados en la Economía Social	557	1,30%	576	1,33%
<b>TOTAL</b>	<b>42.852</b>	<b>100,00%</b>	<b>43.435</b>	<b>100,00%</b>

**TABLA 3.** Número de cooperativas y sociedades laborales. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

TIPO DE SOCIEDAD	TRIMESTRE 4/17	VARIACIONES			
		TRIM.ANTERIOR		AÑO ANTERIOR	
		Absoluto	%	Absoluto	%
<b>TOTAL</b>	<b>30.192</b>	<b>-88</b>	<b>-0,3</b>	<b>-387</b>	<b>-1,3</b>
<b>COOPERATIVAS</b>	<b>20.958</b>	<b>88</b>	<b>0,4</b>	<b>166</b>	<b>0,8</b>
<b>ANÓNIMAS</b>	<b>980</b>	<b>-22</b>	<b>-2,2</b>	<b>-66</b>	<b>-6,3</b>
<b>LIMITADAS</b>	<b>8.254</b>	<b>-154</b>	<b>-1,8</b>	<b>-487</b>	<b>-5,6</b>

Fuente: MEySS

<sup>28</sup> Confederación Empresarial Española de la Economía Social. (Última consulta 14 de abril de 2018). Disponible en: [https://www.cepes.es/social/estadisticas&e=entidades\\_evolucion](https://www.cepes.es/social/estadisticas&e=entidades_evolucion)

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

### ARTÍCULOS DE REVISTAS JURÍDICAS:

BOQUERA MATARREDONA, J. “Novedades en la regulación del órgano de administración de las sociedades laborales”. En: *CIRIEC-España*. Revista Jurídica Nº 28/2016. En Universidad de Valencia (España), 8 de marzo de 2016. <http://www.ciriec-revistajuridica.es/pdfArticulo.php?idArticulo=121>

JAÉN GARCÍA, M. “Crisis económica y economía social”. En: *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. En Universidad de Almería (España): Ediciones complutense, 21 de noviembre de 2017. ISSN: 1885-8031 <http://dx.doi.org/10.5209/REVE.58394> (Última consulta 18 de marzo de 2018)

### MANUALES CONSULTADOS:

JIMÉNEZ SANCHEZ, G.J., y DIAZ MORENO, ALBERTO. Las sociedades mutualistas y las instituciones de inversión y financiación colectiva. En: *Lecciones de Derecho Mercantil*. 20ª Edición. Madrid: Tecnos, 2017, pp. 375-382. ISBN 978-84-309-7242-5

PANIAGUA ZURERA, M. *Derecho Mercantil: Empresa. Empresario. Derecho de sociedades. Derecho preconcursal y concursal*. Madrid: Iustel, 2017. ISBN 978-84-9890-320-1

PANIAGUA ZURERA, M. *Las empresas de la economía social. Más allá del comentario a la Ley 5/2011, de economía social*. Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A, 2011. ISBN 978-84-9768-921-2.

### MONOGRAFÍAS:

ANDREU MARTÍ, M.M. (Dir.); ESCUÍN IBAÑEZ, I., y PASTOR DEL PINO, M.C. (Coords.) y otros. *El régimen jurídico de las sociedades laborales*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2017. ISBN: 978-84-9152-117-4

### PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

[https://www.cepes.es/social/estadisticas&e=entidades\\_evolucion](https://www.cepes.es/social/estadisticas&e=entidades_evolucion)

<http://www.ciriec-revistajuridica.es/>

<http://revistas.ucm.es/index.php/REVE>