



Universidad de Valladolid



FACULTAD DE
CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SOCIOS
TRABAJADORES Y LOS SOCIOS DE TRABAJO EN LAS
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y LOS
SOCIOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES
LABORALES.

PRESENTADO POR:
M^a Concepción Belloso Martínez

TUTORIZADO POR:
Jesús M^a Cebrián Arranz

Palencia, junio de 2021

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado pretende mostrar el régimen jurídico y las características que tienen los socios de trabajo o trabajadores en dos entidades de la Economía Social: las Cooperativas de Trabajo Asociado y las Sociedades Laborales. Estas organizaciones tienen el fin social de dar trabajo estable y de calidad a sus socios a través de su empleabilidad en la actividad económica que realiza la sociedad.

Para ello, en primer lugar, se analiza la Economía Social y las entidades que forman parte de ella, poniendo especial énfasis en características, semejanzas y diferencias de las cooperativas y las sociedades laborales.

El segundo apartado, muestra la realidad estadística de las cooperativas y las sociedades laborales, en este apartado vemos su evolución, empleabilidad, distribución sectorial y distribución geográfica respecto al total del tejido empresarial nacional. Además, se incluye un apartado sobre la resiliencia de las entidades de la Economía Social durante la pandemia del Covid-19.

Continúa con la importancia de la participación de los trabajadores en la empresa haciendo un análisis exhaustivo del régimen jurídico de los socios de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado y de los socios trabajadores en las sociedades laborales.

Por último, se hace una mención especial a la transmisión de acciones o participaciones de los socios trabajadores en las Sociedades Laborales, ya que es una característica especial de su régimen jurídico.

PALABRAS CLAVE

Economía Social, Cooperativas de Trabajo Asociado, Sociedades Laborales, Socios de trabajo / Socios trabajadores, Régimen Jurídico.

ABSTRACT

This Final Degree Project aims to show the legal regime and the characteristics of work partners or workers in two entities of the Social Economy: Associated Work Cooperatives and Labor Societies. These organizations have the social purpose of providing stable and quality work to their members through their employability in the economic activity carried out by society.

The first chapter analyzes the Social Economy and their entities, placing special emphasis on characteristics, similarities and differences of cooperatives and labor companies.

The second section shows the statistical reality of cooperatives and labor companies, in this section we see their evolution, employability, sectoral distribution and geographical distribution with respect to the total of the national business fabric. In addition, a section is included on the resilience of Social Economy entities during the Covid-19 pandemic.

The project continues with the importance of the participation of workers in the company by making an exhaustive analysis of the legal regime of work partners in associated work cooperatives and worker members in labor companies.

Finally, we conclude explaining transfer of participations of the working partners in the Labor Companies, since it is a special characteristic of their legal regime.

KEYWORDS

Social Economy, Associated Work Cooperatives, Labor Societies, Working Partners / Worker Partners, Legal Regime.

ÍNDICE

ECONOMÍA SOCIAL.....	4
LA ECONOMÍA SOCIAL.....	4
LAS DIVERSAS FÓRMULAS ASOCIATIVAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL.....	6
NOTAS COMUNES Y DIFERENCIADORAS DE LAS COOPERATIVAS Y LAS SOCIEDADES LABORALES	14
LA REALIDAD DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA.....	26
ANÁLISIS DE LAS COOPERATIVAS Y LAS SOCIEDADES LABORALES EN ESPAÑA....	29
EL IMPACTO Y RESILIENCIA DE LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19	37
LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO SOCIOS DE LA EMPRESA	42
ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SOCIOS DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.....	44
ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES LABORALES.....	54
TRANSMISIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES EN LAS SOCIEDADES LABORALES	59
TRANSMISIÓN “ <i>INTER VIVOS</i> ”	59
TRANSMISIÓN “ <i>MORTIS CAUSA</i> ”	61
CONCLUSIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	64

ECONOMÍA SOCIAL

LA ECONOMÍA SOCIAL

Las economías sociales se han desarrollado de formas distintas en los países de Europa: *“en países nórdicos como Suecia y Dinamarca, el movimiento cooperativo estuvo estrechamente vinculado al desarrollo de la ciudadanía, la participación social, el compromiso cívico y el fomento de la igualdad y la democracia.*

Otros países, como el Reino Unido e Irlanda, se han caracterizado por una tradición filantrópica, destacando las charities y el sector comunitario. Otras tradiciones históricas han estado basadas en el principio de “subsidiariedad” de la acción pública, especialmente con respecto a las iniciativas relacionadas con la Iglesia, en países como Alemania, Bélgica, Irlanda y los Países Bajos” (Chaves & Monzón, 2018)

En nuestro país las actividades que han desarrollado las entidades de la economía social han estado condicionadas a los cambios históricos que se producían en el país. Se inician con el cooperativismo obrero de producción, las sociedades de socorros mutuos y el cooperativismo de consumo. Posteriormente aparecen el asociacionismo agrario y las cajas rurales. Por último, emergen las cooperativas de integración social y las empresas de inserción laboral. Todas ellas aparecen para satisfacer las necesidades que la sociedad de cada época necesitaba y que no se habían cubierto a través de las organizaciones que existían hasta el momento.

La Economía Social desde su aparición y por la diversidad de actividades que se desarrollaban ha sido un concepto aparentemente difícil de definir, creando diversidad de opiniones sobre la materia. Esto hacía que faltase claridad y precisión para obtener su definición, por lo que era frecuente acudir a una determinación de rasgos definitorios, con sus excepciones. En nuestro país se definía con estos tres elementos:

- Son organizaciones privadas.
- Están vinculadas al proceso productivo.
- Responden a reglas específicas a la hora de asignar los beneficios y tomar las decisiones, todo desde una visión no capitalista.

En 1989, CIRIEC-España, Comisión Científica que estudia la Economía Social, propuso la siguiente definición:

“Conjunto de empresas privadas que actúan en el mercado con la finalidad de producir bienes y servicios, asegurar o financiar y en las que la distribución del beneficio y la toma de decisiones no están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio, correspondiendo un voto a cada uno de ellos.”

Posteriormente en el año 2000, los autores Chaves y Monzón han adaptado esta definición subrayando que *“la Economía Social está formada por un “conjunto de empresas privadas creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado, produciendo bienes y servicios...”*. La nueva expresión introducida, a saber, *“creadas para satisfacer las necesidades de sus socios a través del mercado”* permite caracterizar a las empresas de Economía Social como empresas de servicio, es decir, que el socio típico de la empresa es también usuario de su actividad.” (Chaves & Monzón, 2000).

Con esta adaptación ya podemos ver que los socios de las entidades de la economía social son diferentes a los socios de las empresas capitalistas, ya que no solo aportan capital, si no que son usuarios de la actividad de la entidad, ya sea como trabajadores o como clientes de esta.

Por último, haré referencia a la definición que nos ofrece la Ley 5/2011 de Economía Social. El artículo segundo define este concepto como el *“conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, (...), persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”* (Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social).

Lo más importante de esta definición, y lo que diferencia a las organizaciones que llevan a cabo las actividades de la economía social de otras organizaciones como las capitalistas, es el objetivo social que tienen, ya que *“constituyen respuestas de la sociedad civil organizada a las demandas y problemas que no han encontrado respuestas satisfactorias ni por parte del Estado y las administraciones públicas ni por parte del sector empresarial tradicional”* (Chaves & Monzón, 2018).

En la actualidad, las entidades que realizan actividades de economía social parten de los siguiente principios orientadores, regulados en el artículo cuarto de la Ley de Economía Social:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, gestionado de forma autónoma y transparente, democrática y participativa, en la que la toma de decisiones prioriza a las personas y a sus aportaciones de trabajo y servicios prestados.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos al fin social objeto de la entidad.
- c) Promoción de la solidaridad interna, 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.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

LAS DIVERSAS FÓRMULAS ASOCIATIVAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL

La Economía Social por sus características especiales engloba a diversas fórmulas asociativas. La Ley de Economía Social clasifica estas entidades en el artículo quinto y son *“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.”* (Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social)

En este apartado analizaré las mutualidades, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las fundaciones y asociaciones de economía social, las cofradías de pescadores y las sociedades agrarias de transformación. En cuanto a las cooperativas y sociedades laborales las definiré en el siguiente apartado comparando sus notas comunes y diferenciadoras.

LAS MUTUALIDADES

Las mutualidades son entidades con una doble acción, tienen una vertiente como aseguradoras sin ánimo de lucro y otra como entidades de la economía social.

Se pueden definir como *“entidades aseguradoras privadas sin ánimo de lucro que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras.”* (Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Mutualidades de Previsión Social)

Así, estas entidades tienen la función de satisfacer una necesidad de seguridad económica frente a los posibles riesgos sociales que inicialmente asume el Estado a través del Estado de Bienestar y la Seguridad Social, siendo la previsión social de la mutualidad un complemento de estas prestaciones o un sistema de previsión para aquellos profesionales que no tenían derecho de este sistema de Seguridad Social.

En la actualidad la previsión social a través de una mutualidad sigue siendo utilizada por el cuerpo de notarios, registradores, jueces o abogados. Las características más destacadas de las mutualidades son:

- Todos los socios denominados mutualistas participan de forma democrática en la toma de decisiones.
- Todos ellos son iguales frente a los derechos y obligaciones de la mutua.

- El excedente generado de la gestión tiene dos destinos, una parte se reparte entre los mutualistas, y otra se invierte para formar un patrimonio propio suficiente para atender a las obligaciones que la mutualidad tiene frente a sus asociados.

En cuanto a su regulación, las Comunidades Autónomas tienen competencia exclusiva en la materia, por lo que a nivel estatal únicamente se establece un Reglamento Marco (el Reglamento de Mutualidades de Previsión Social aprobado en el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre) que desarrollará posteriormente la ley de cada Comunidad Autónoma. Las comunidades autónomas que han regulado las mutualidades son:

- Cataluña; a través de la Ley 10/2003, de 13 de junio, de Mutualidades de Previsión Social de Cataluña.
- Comunidad Valenciana; a través de la Ley 7/2000, de 29 de mayo, de Mutualidades de Previsión Social de la Comunidad Valenciana.
- Madrid; a través de la Ley 9/2000, de 30 de junio, de Mutualidades de Previsión Social de la Comunidad de Madrid.
- Y País Vasco; a través de la Ley 5/2012, de 23 de febrero, sobre Entidades de Previsión Social Voluntaria.

LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN

Las empresas de inserción se crean como un instrumento de lucha contra la pobreza y la exclusión social de los colectivos más vulnerables.

A nivel estatal están reguladas en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción. Además, la mayoría de las Comunidades Autónomas tienen una regulación específica para las empresas de inserción sitas en estas comunidades autónomas. Estas Comunidades Autónomas son: Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Cataluña, Castilla la Mancha, Castilla y León, La Rioja, Madrid, Navarra, País Vasco y Comunidad Valenciana.

En el artículo cuarto de la ley estatal se define la empresa de inserción como *“aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de*

exclusión social como tránsito al empleo ordinario.” (Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.)

Esta ley además define quienes son las personas en situación de exclusión social a las que podrán contratar como trabajadores. Los colectivos incluidos son:

- a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción u otra igual o similar naturaleza, así como los miembros de la unidad de convivencia de los beneficiarios.
- b) Personas que no puedan acceder a la prestación anterior, por:
 - 1º. Falta del período exigido de residencia o empadronamiento.
 - 2º. Haber agotado el período máximo de percepción.
- c) Jóvenes entre 18 y 30 años, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencia o similares que se encuentren en rehabilitación o reinserción.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo.
- f) Menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social.

Algunos datos interesantes de esta modalidad empresarial son su distribución geográfica o el personal en situación de exclusión social al que han dado empleo.

Su distribución por Comunidades Autónomas es muy desigual, solo en Cataluña y País Vasco se concentran el 53% de las empresas de inserción, Aragón, Comunidad de Madrid y Castilla y León concentran el 19%, y el resto se reparte entre las demás Comunidades Autónomas, por lo que en estas últimas hay muy poca presencia.

En cuanto a las personas empleadas, la empleabilidad *“durante el año 2018 era de 7.154 (3.424 mujeres y 3.730 hombres) de las cuáles el 60,1% eran personas trabajadoras en inserción”* (García Calavia, 2020)

LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo tienen como objetivo principal promover el empleo de las personas con discapacidad. Este objetivo se puede cumplir a través, por un lado, de la integración directa en el mercado de trabajo y, por otro, de la integración en un mercado protegido por los centros especiales de empleo.

Se regulan en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dentro de los derechos al empleo, concretamente en el derecho al empleo protegido.

En el artículo 43 se definen como *“aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.”* (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.)

Los Centros Especiales de Empleo son empresas con un compromiso social con colectivos que tradicionalmente han tenido menos oportunidades en el mercado de trabajo, ya que no solo les facilitan un empleo remunerado sino que también les garantizan formación y apoyo en su vida personal y social.

Para conseguir este objetivo los Centros Especiales de Empleo tienen equipos de recursos humanos de calidad y tecnología innovadora para salvar las dificultades derivadas de la discapacidad física o psíquica que tienen estas personas, garantizando así su competitividad en el mercado de trabajo.

Los requisitos para la creación de estas entidades son:

- Contar con trabajadores que vayan a prestar servicios laborales en el centro que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- El empresario o la empresaria debe acreditar su personalidad jurídica.
- Los trabajadores discapacitados deben adoptar un compromiso expreso de que quieren formar parte del Centro Especial de Empleo.
- Inscribirse en el Registro de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales.

Como dato reseñable sobre su legislación, es importante destacar que, a diferencia de las entidades anteriores, la única Comunidad Autónoma que desarrollado ley sobre los Centros Especiales de Empleo debido a su fuerte cultura de la Economía Social es la Comunidad Valenciana a través de Ley 11/2003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.

LAS FUNDACIONES Y ASOCIACIONES DE ECONOMÍA SOCIAL

Las fundaciones y asociaciones son entidades sin ánimo de lucro que por definición tienen un objetivo plenamente social. Esta característica unida a la posibilidad de realizar actividades económicas hace que sean consideradas entidades de la economía social.

Las fundaciones son *“organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general”* (Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones), en cambio una asociación es un *“acuerdo de tres o más personas físicas o jurídicas legalmente constituidas, que se comprometen a poner en común conocimientos, medios y actividades para conseguir unas finalidades lícitas, comunes, de interés general o particular, y se dotan de los Estatutos que rigen el funcionamiento de la asociación”* (Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación)

Como he mencionado al inicio del apartado, la característica más relevante de las fundaciones y asociaciones para ser entidades de la Economía Social es que lleven a cabo una actividad económica.

Aunque tengan la condición de entidades sin ánimo de lucro, pueden realizar una actividad económica, y los beneficios de dicha actividad serán destinados a las fines de la asociación, en ningún caso se repartirán entre los socios.

De manera general, llevar a cabo una actividad económica consiste en realizar cualquier actuación en la que se utilicen medios materiales o personal de la asociación o fundación, con el fin de intervenir en la distribución de bienes y servicios en el mercado. Cualquier actividad que se organice por la entidad que suponga la venta de productos o la prestación de un servicio cobrando, se estará realizando una actividad económica.

Sin embargo, no es propio constituir una fundación o asociación para desarrollar con carácter principal una actividad mercantil, ya que estas entidades deben perseguir una

finalidad distinta a la lucrativa. Únicamente se realizará la actividad económica de manera accesoria.

A modo de ejemplo, algunas de las actividades económicas que pueden llevar a cabo las asociaciones y fundaciones son:

- La venta de material (como camisetas o productos publicitarios).
- El arrendamiento de bienes.
- La edición y distribución de una revista.
- La organización de una actividad festiva donde se venden consumiciones.
- La explotación de un bar dentro del local exclusivamente para los socios.

Y a pesar de que su objetivo principal es obtener financiación o recursos para la realización de actividades con fines sociales, estas entidades tienen la obligación de cumplir con los requisitos fiscales como:

- Presentar declaración censal a través del modelo 036, comunicando el inicio de actividad, las modificaciones o la baja.
- Cumplir con las obligaciones relativas al modelo 347 e IVA.
- Además, de presentar el Impuesto de Sociedades, del que quedan exentas las cuotas de los socios, así como las subvenciones o ayudas públicas.

Así podemos concluir que dentro de las entidades de la economía social, las fundaciones y asociaciones son aquellas que por su falta de ánimo de lucro, la actividad económica que realizan es la más centrada en el componente social.

LAS COFRADÍAS DE PESCADORES

Las Cofradías de Pescadores son entidades de derecho público, sin ánimo de lucro, que representa los intereses económicos de los armadores de buques de pesca y los trabajadores del sector pesquero.

Su origen se encuentra en el Siglo XI, promovidas por los propios pescadores bajo la doctrina de la Iglesia (de ahí su nombre de cofradías y no de asociaciones), y con el apoyo del clero realizaban funciones comunitarias en beneficio de los asociados. En las asociaciones de pescadores *“siempre se encuentran presentes los principios de solidaridad, cooperación, ayuda mutua, etcétera, tanto desde un punto de vista*

económico como social. Una distinción fundamental respecto a otro tipo de asociaciones de la época, los Gremios, es que las Cofradías nunca fueron instituciones cerradas. Por el contrario, tenían espíritu asociativo y cuando aumentaba su número se agrupaban entre ellas constituyendo Federaciones de Cofradías de Pescadores.” (Cervera Paz, 2010)

Sus funciones son de consulta y colaboración con las administraciones en materia de pesca marítima y de ordenación del sector. La gestión tiene el fin de satisfacer las necesidades de sus socios, con el objetivo de contribuir con la cohesión social, la sostenibilidad y el desarrollo local.

Se regulan en la Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado

LAS SOCIEDADES AGRARIAS DE TRANSFORMACIÓN

Las Sociedades Agrarias de Transformación son entidades de economía social cuya estructura es una mezcla entre las mutualidades y las cooperativas, pero que a su vez buscan un beneficio económico similar a las sociedades capitalistas, por lo que integran las ventajas de las sociedades personalistas y capitalistas.

Su origen se encuentra en los Grupos Sindicales de Colonización Agraria desarrollados en los años 40, una época marcada por la postguerra española mientras transcurría la II Guerra Mundial. Su finalidad era *“realizar actividades de mejora en zonas rurales con la promoción de obras y actividades agrarias de todo tipo, y que alcanzaron una gran difusión, especialmente a partir de los años sesenta.”* (Vargas Vasserot, 2009)

Las principales diferencias que tienen las Sociedades Agrarias de Transformación con las Cooperativas Agrarias son:

- La competencia de las Sociedades Agrarias de Transformación mana del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, mientras que las cooperativas dependen del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Las Sociedades Agrarias de Transformación pueden comenzar su actividad con un mínimo de 3 socios, en cambio las cooperativas necesitan 7 socios como mínimo.
- Estas no se rigen por los principios cooperativos de “libre adhesión y baja voluntaria de los socios” o de “puertas abiertas”, así como el de “una persona, un voto” en aquellos acuerdos económicos.

- En las Sociedades Agrarias de Transformación no existe la obligación de garantizar Fondos de Reserva y de Educación.

Su regulación se remonta al 1981 con el Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto que regula las Sociedades Agrarias de Transformación, lo que en ocasiones genera conflictos por la no modificación ni actualización de la legislación.

NOTAS COMUNES Y DIFERENCIADORAS DE LAS COOPERATIVAS Y LAS SOCIEDADES LABORALES

LAS COOPERATIVAS

DEFINICIÓN

Las cooperativas son sociedades mercantiles especiales con una serie de características particulares. En la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, en su primer artículo se definen como:

“una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional.” (Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas)

REGULACIÓN

Una de las diferencias con las sociedades mercantiles capitalistas es su regulación. La ley citada en el párrafo anterior es de ámbito nacional, y su aplicación será solo para las cooperativas que desarrollen su actividad principal en más de una Comunidad Autónoma y para aquellas que realicen su actividad en Ceuta o Melilla.

Las cooperativas que realicen su actividad o centren su actividad principal únicamente en una Comunidad Autónoma, se regirán por la regulación y las leyes de rango autonómico.

La regulación en cada Comunidad Autónoma es:

- Aragón: Decreto Legislativo 2/2014, de 29 de agosto, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de Aragón.
- Andalucía: Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas; y Decreto 123/2014, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas.
- Asturias: Ley 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

- Baleares: Ley 1/2003, de 20 de marzo, de cooperativas de Baleares; y Ley 5/2011, de 31 de marzo, de modificación de la ley 1/2003, de 20 de marzo, de cooperativas de las Illes Balears.
- Cataluña: Ley 12/2015, de 9 de julio, de cooperativas; y Ley 7/2017, de 2 de junio, del régimen de las secciones de crédito de las cooperativas.
- Castilla y León: Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León; y Ley 6/2011, de 4 de noviembre, por la que se modifica la Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de Castilla y León.
- Castilla La Mancha: Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha.
- Cantabria: Ley de Cantabria 6/2013, de 6 de noviembre, de Cooperativas de Cantabria.
- Extremadura: Ley 9/2018, de 30 de octubre, de sociedades cooperativas de Extremadura.
- Galicia: Ley 6/2016, de 4 de mayo, de la economía social de Galicia.
- La Rioja: Ley 4/2001, de 2 de julio, de Cooperativas de La Rioja.
- Comunidad de Madrid: Ley 4/1999, de 30 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad de Madrid; Decreto 259/2000, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cooperativismo de la Comunidad de Madrid; y Decreto 177/2003, de 17 julio, aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Registro de Cooperativas de la Comunidad de Madrid.
- Murcia: Ley 8/2006, de 16 de noviembre, de Sociedades Cooperativas de la Región de Murcia.
- Navarra: Ley Foral 14/2006, de 11 de diciembre, de Cooperativas de Navarra.
- País Vasco: Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.
- Comunidad Valenciana: Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana.

El principal motivo de la diferente regulación de la Cooperativas según la Comunidad Autónoma es su enraizamiento con la cultura local. Las Cooperativas son entidades cuyo objeto social busca el bien general de la sociedad, principalmente de la sociedad local por lo que en cada la diferente regulación busca ser lo más ajustada a la realidad de cada autonomía.

PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Además, del objeto social, las cooperativas tienen 7 principios, los cuales se consideran normas de conducta que todas las cooperativas deben cumplir, que son:

1. Principio de adhesión voluntaria y abierta, garantizando la libertad de entrada y salida de la cooperativa.
2. Principio de gestión democrática de los socios, la cual asegura la participación directa e igualitaria en la fijación de los objetivos de la cooperativa, con independencia del capital aportado.
3. Principio de participación económica de los socios, por el cual los beneficios se distribuyen en función de la actividad de los socios, en vez de según el capital aportado.
4. Principio de autonomía e independencia, por lo que son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros.
5. Principio de educación, formación e información, la sociedad cooperativa tiene la obligación con sus socios o asalariados, de ofrecer educación, formación e información.
6. Principio de cooperación entre cooperativas, es decir, que las cooperativas deben fortalecer el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.
7. Principio del interés por la comunidad, apostando por el desarrollo sostenible y la cohesión social y territorial en el ámbito local.

FONDOS DE RESERVA Y EDUCACIÓN

Además de estos 7 principios, las cooperativas tienen la obligación de tener un fondo de reserva destinado a la consideración y desarrollo de la cooperativa que en ningún caso se podrá repartir entre los socios. Así como un fondo de educación y promoción destinado a estas actividades (siguiendo el 5º principio).

CLASIFICACIÓN

Las cooperativas pueden ser de primer o segundo grado: las de primer grado son aquellas que los socios son personas físicas o jurídicas pero en ningún caso por otras cooperativas. Las cooperativas de primer grado pueden clasificarse de la siguiente forma:

- Cooperativas de trabajo asociado.
- Cooperativas de consumidores y usuarios.
- Cooperativas de viviendas.
- Cooperativas agroalimentarias.
- Cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.
- Cooperativas de servicios.
- Cooperativas del mar.
- Cooperativas de transportistas.
- Cooperativas de seguros.
- Cooperativas sanitarias.
- Cooperativas de enseñanza.
- Cooperativas de crédito.

Por otro lado, las cooperativas de segundo grado son aquellas que están constituidas por la unión de otras cooperativas (siguiendo el 6º principio) y se clasificaran de la misma forma que las anteriores siempre y cuando todas las cooperativas socias pertenezcan a la misma clase. Además en su clasificación deberán añadir la expresión “de segundo grado”.

REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN

Los requisitos para su constitución son:

- Inscripción mediante escritura pública en el Registro de Sociedades Cooperativas, adquiriendo personalidad jurídica;
- El número mínimo de socios es de 3 para las cooperativas de primer grado, y de 2 cooperativas en las de segundo grado (salvo que la norma autonómica establezca otros mínimos);
- Los socios pueden ser tanto personas físicas como jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes.

ÓRGANOS

En cuanto a los órganos que componen la cooperativa son: la Asamblea General; el Consejo Rector; y la Intervención.

La Asamblea General, regulada en el artículo 20, es *“la reunión de los socios constituida con el objeto de deliberar y adoptar acuerdos sobre aquellos asuntos que, legal o estatutariamente, sean de su competencia, vinculando las decisiones adoptadas a todos los socios de la cooperativa.”* (Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).

Los temas que son competencia de la Asamblea general son: la gestión social; las cuentas anuales; el nombramiento y revocación del Consejo Rector, y de los interventores; la modificación de los Estatutos y del Reglamento de régimen interno; las nuevas aportaciones de capital; la emisión de títulos participativos; la fusión, escisión, transformación y disolución de la cooperativa; la constitución de cooperativas de segundo grado; así como aquellos que les derive la ley autonómica.

Las Asambleas Generales pueden ser ordinarias o extraordinarias. Y como se establece en los principios cooperativos, en la Asamblea General cada socio tendrá un voto.

El Consejo Rector, regulado en el artículo 32, es *“el órgano colegiado de gobierno al que corresponde, al menos, la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la sociedad cooperativa, con sujeción a la Ley, a los Estatutos y a la política general fijada por la Asamblea General.”* (Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).

En el caso de cooperativas de menos de 10 socios, la administración y representación podrá ostentarse por un administrador único. Su composición se establecerá en los Estatutos de la cooperativa, así como su duración, que estará entre 3 y 6 años.

Por último, la Intervención, regulada en el artículo 38, es el *“órgano de fiscalización de la cooperativa, tiene como funciones, además de las que expresamente le encomienda esta Ley, las que le asignen los Estatutos, de acuerdo con su naturaleza, que no estén expresamente encomendadas a otros órganos sociales.*

La Intervención puede consultar y comprobar toda la documentación de la cooperativa y proceder a las verificaciones que estime necesarias.” (Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).

ESPECIAL MENCIÓN A LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

Las Cooperativas de Trabajo Asociado son las más numerosas dentro de la clasificación de las cooperativas. Se constituyen por 3 o más socios con el objetivo de crear o mantener su puesto de trabajo. Su principal característica, y lo que las diferencia de otro tipo de empresas, es la participación, con igualdad de derechos, de los socios-trabajadores en el gobierno de la empresa.

Los socios que eligen esta fórmula jurídica o esta modalidad de cooperativa en su mayoría son personas que han perdido su empleo o tienen dificultades para encontrar uno, y deciden crear un negocio relacionado con la actividad que han estado desarrollando directa o indirectamente. Así se convierten en socios-trabajadores y su aportación a la cooperativa es el trabajo a través de una relación laboral. Algunos rasgos característicos de estos socios son:

- *“Confianza en sí mismos.*
- *Obsesión por sacar adelante el negocio.*
- *Capacidad de esfuerzo y trabajo sin esperar grandes recompensas.*
- *Capacidad para recuperarse de situaciones negativas y buscar nuevas salidas.”*
(Coll Serrano & Cuñat Giménez, 2006)

“En estas empresas la identidad entre empresario y empresa se entremezcla, pues tienen un carácter personalista; existiendo por tanto poca distinción entre las redes de los individuos y las redes de empresa, especialmente en sus primeros años de vida. Los emprendedores cooperativistas presentan un alto nivel de pasión y compromiso con sus ideas, desarrollando una alta adaptabilidad a los cambios del entorno; esto les faculta para involucrar en sus proyectos a una gran variedad de grupos de interés”
(Cuñat Giménez, 2015)

La evolución de esta modalidad cooperativa en los últimos años es creciente, con pocos casos de fracaso temprano. *“Su crecimiento ha venido marcado en unos casos por factores negativos como el aumento del desempleo, la amenaza de ver anuladas las posibilidades de desarrollo profesional (...) o el traslado directo de puestos de trabajo desde las grandes y medianas empresas hacia las pequeñas, (...). En otros casos, el crecimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado también ha venido influenciado por factores positivos. Así, el desarrollo de la economía en el sector servicios, donde normalmente la dimensión de la empresa suele ser pequeña, ha provocado la existencia de muchas oportunidades para la iniciativa empresarial independiente, destacando en este sentido los servicios profesionales.”* (Coll Serrano & Cuñat Giménez, 2006)

EJEMPLOS DE COOPERATIVAS EN ESPAÑA

Por último, citaré 3 cooperativas españolas y lo que han aportado estas a la sociedad:

1. Grupo Mondragón: Es el 1^{er} grupo empresarial en el País Vasco. Une a 96 cooperativas que se configuran a través de cuatro áreas: finanzas, industria, distribución y conocimiento, entre las que destacan Laboral Kutxa, Fagor, Eroski y la Universidad Mondragón. Sus ventas únicamente industriales pasaron los 6.000 millones de euros. ([MONDRAGON Corporation \(mondragon-corporation.com\)](http://MONDRAGON_Corporation_(mondragon-corporation.com)))
2. Consum: Es una cooperativa Valenciana, la más importante dentro de las cooperativas de consumo en España. Se encarga del suministro de bienes de consumo doméstico a sus socios y a la población cercana. Su facturación en 2020 superó los 3.000 millones de euros. ([Supermercados Consum | Juntos es cooperativa](http://Supermercados_Consum_|_Juntos_es_cooperativa))
3. Fundación Espriu: Es un conjunto de instituciones españolas basadas en el cooperativismo sanitario, comprometidas con la medicina social y la mejora de la calidad asistencial de los pacientes. En el último año su facturación pasó de los 1.600 millones de euros. ([Fundación Espriu | \(fundacionespriu.coop\)](http://Fundación_Espriu_|_(fundacionespriu.coop)))

LAS SOCIEDADES LABORALES

DEFINICIÓN

Las Sociedades Laborales son sociedades mercantiles con dos modalidades jurídicas: anónima laboral o de responsabilidad limitada laboral. Para tener la característica de “laboral” se someten a preceptos y requisitos especiales, los cuales hacen que formen parte de la Economía Social. Se definen por ser aquellas sociedades que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que prestan servicios retribuidos por tiempo indefinido a través de una relación laboral con la sociedad.

“Pero la sociedad laboral es más que una sociedad mercantil, pues si bien se constituye tomando como base la estructura de una sociedad anónima o limitada, lo cierto es que tiene una finalidad más próxima a la cooperativa de trabajo asociado que a la sociedad mercantil, y se rige por principios propios de las entidades de la economía social.” (Fajardo García, 2018, pág. 600)

Por lo que aunque en la Ley de Sociedades Laborales no se especifique, las Sociedades Laborales dan prioridad al objetivo social de dar empleo estable a sus trabajadores, por encima del objetivo económico de maximizar los beneficios.

REGULACIÓN

Se regulan en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. Además, para aquellos aspectos que no se regulen en esta ley, será de aplicación las normas correspondientes para las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, según la forma que estas ostenten.

REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN

Los requisitos especiales de constitución se regulan en el artículo 1.2 de la Ley de Sociedades Laborales y Participativas y son:

- Más del 50% del capital social tiene que ser propiedad de trabajadores con una relación laboral por tiempo indefinido que presten servicios retribuidos en la sociedad.
- Ningún socio puede ser titular de acciones o participaciones que representen más de un tercio del total (33,33%). Por lo que el número mínimo de socios es de 4. Salvo las siguientes excepciones:

- Cuando se constituya por 2 socios trabajadores, los cuales tendrán 36 meses para regular la situación.
 - Cuando los socios sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, no lucrativas o de la economía social, pudiendo superar dicho límite sin poder alcanzar el 50% del capital social.
- El número de horas-año trabajadores por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido no puede superar el 49% del número de horas-año de los socios trabajadores. A excepción de los trabajadores con discapacidad igual o superior al 33%.

CAPITAL SOCIAL: CLASES DE ACCIONES Y PARTICIPACIONES

El capital social en las sociedades anónimas laborales estará dividido en acciones nominativas y en las limitadas laborales estará dividido en participaciones sociales. Estas acciones o participaciones se dividirán en dos clases: las de “clase laboral” propiedad de los socios trabajadores y las de “clase general” propiedad de los socios únicamente capitalistas. El mínimo será de 3.000 € en el caso de las limitadas y de 60.000 € en el caso de las anónimas.

A diferencia de las cooperativas, en las sociedades laborales, los votos de los socios no tendrán el mismo peso, si no que cada acción o participación corresponderá a un voto y por tanto aquellos socios con más representación en el capital social serán también los que más poder tendrán en la toma de decisiones.

“La utilización del sistema de representación proporcional puede ser conveniente cuando existen divergencias entre los socios trabajadores y socios no trabajadores y hay grupos de socios trabajadores con distintas opiniones e intereses que deseen optar por nombrar los administradores que los representen en el Consejo de administración.”
(Boquera Matarredona, 2016)

Su transmisión será analizada en el último apartado de este trabajo.

RESERVA ESPECIAL

Las sociedades laborales según el artículo 14 de la Ley de Sociedades Laborales y Participativas están obligadas a mantener una reserva especial que se dotará con el 10% del beneficio de cada ejercicio, hasta que alcance al menos el doble del capital

social. Esta reserva solo podrá destinarse a la compensación de pérdidas o a la adquisición de sus propias acciones o participaciones.

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

Los órganos de administración de estas sociedades son los propios de las sociedades de capital, para ello debemos acudir a la Ley de Sociedades de Capital. En los artículos de 159 al 251 de dicha ley, así como en el artículo 13 de la Ley de Sociedades Laborales y Participativas se regulan dichos órganos que son:

- Junta General: Reúne a todos los socios, los cuales decidirán por mayoría en los asuntos que les son propios como son la aprobación de cuentas; el nombramiento y separación de los administradores, de los liquidadores y de los auditores; la modificación de los estatutos; el aumento y la reducción del capital social; la adquisición, la enajenación o la aportación a otra sociedad; la transformación, la fusión, la escisión o la cesión y el traslado de domicilio al extranjero; la disolución de la sociedad; y la aprobación del balance final de liquidación. Además podrán impartir instrucciones al órgano de administración.

Las Juntas podrán ser ordinarias o extraordinarias, y con excepcionalidad también podrán ser telemáticas.

- Los Administradores: Tendrán competencia en la gestión y representación de la sociedad. Podrá ejercerse por un único administrador, o por varios. Salvo que los estatutos establezcan lo contrario, no será requerido ser socio para ser administrador. Sus deberes son:
 - Deber general de diligencia
 - Protección de la discrecionalidad empresarial
 - Deber de lealtad
 - Deber de evitar situaciones de conflicto de interés

En el caso especial de las sociedades laborales *“los socios fundadores de la sociedad laboral pueden establecer una administración unipersonal o pluripersonal y dentro de esta segunda opción podrán elegir entre administración mancomunada, solidaria o colegiada.”* (Boquera Matarredona, 2016)

BENEFICIOS FISCALES

Como beneficio para las sociedades laborales, además de las bonificaciones a sus socios, que analizare en el apartado del régimen jurídico de los socios trabajadores, gozan de una bonificación del 99% en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

EJEMPLOS DE SOCIEDADES LABORALES EN ESPAÑA

Por último, citaré 3 sociedades laborales españolas y lo que han aportado:

1. Betsaide: Es una sociedad anónima laboral centrada en los productos fabricados con hierro. Sus principales sectores de suministro son la automoción, la industria y los vehículos agrícolas e hidráulicos. En la actualidad da empleo estable a más de 350 trabajadores. ([Betsaide |](#))
2. Valrisco (Grupo “El Valle”): Es un conjunto de Sociedades Laborales del sector de la enseñanza, en la que sus más de 1.000 profesionales son los socios de la entidad, formando parte de la toma de decisiones. Ofrecen un servicio de calidad e innovador. ([Pagina oficial de Colegios El Valle. \(colegioelvalle.com\)](#))
3. Izar Cutting Tools: Es una sociedad anónima limitada que ofrece soluciones en el ámbito de las herramientas de corte para uso industrial. Su objetivo es dar productos de calidad de la forma más sostenible. En la actualidad da empleo a cerca de 200 trabajadores. ([Fabricante Herramienta Corte IZAR \(izartool.com\)](#))

SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y LAS SOCIEDADES LABORALES

Después de ver las características propias de cada estas dos entidades, analizare las semejanzas y diferencias entre las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales.

Las semejanzas son:

- Ambas fórmulas jurídicas tienen dos tipos de socios: socios capitalistas y socios trabajadores o de trabajo.
- Su principal objetivo social es dar empleo estable y de calidad, no solo para los socios trabajadores si no también para los demás trabajadores contratados.

Por otro lado las diferencias son:

- Las cooperativas de trabajo asociado se rigen por los principios cooperativos, en cambio en las sociedades laborales se rigen por los principios de las sociedades capitalistas.
- Las cooperativas de trabajo no cuentan con requisitos a la hora de la contratación de trabajadores no socios, en cambio las sociedades laborales no pueden superar el limite del 49% de horas-año a la hora de contratar a trabajadores externos a los socios.
- Los fondos de reserva obligatorios son distintos: en las cooperativas de trabajo asociado encontramos fondos de reserva del beneficio y fondos destinados a educación, y en las sociedades laborales únicamente tienen la obligación de mantener fondos de reserva del beneficio.
- Los órganos de administración son distintos, en las primeras contamos con Asamblea General, Consejo Rector y Administradores; y en las segundas con Junta General y Administradores.

LA REALIDAD DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN ESPAÑA

La Economía Social en España cuenta con una larga tradición entre las organizaciones empresariales. Para ver la evolución de las entidades adscritas a la Economía Social tenemos diversidad de fuentes e informes de la que podemos obtener esta información entre las que destaca el informe *“Las empresas con propósito y el auge del cuarto sector en Iberoamérica”* (CGC, 2019), y el informe *“Empresas relevantes de la Economía Social”* (CEPES, Empresas relevantes de la Economía Social, 2020).

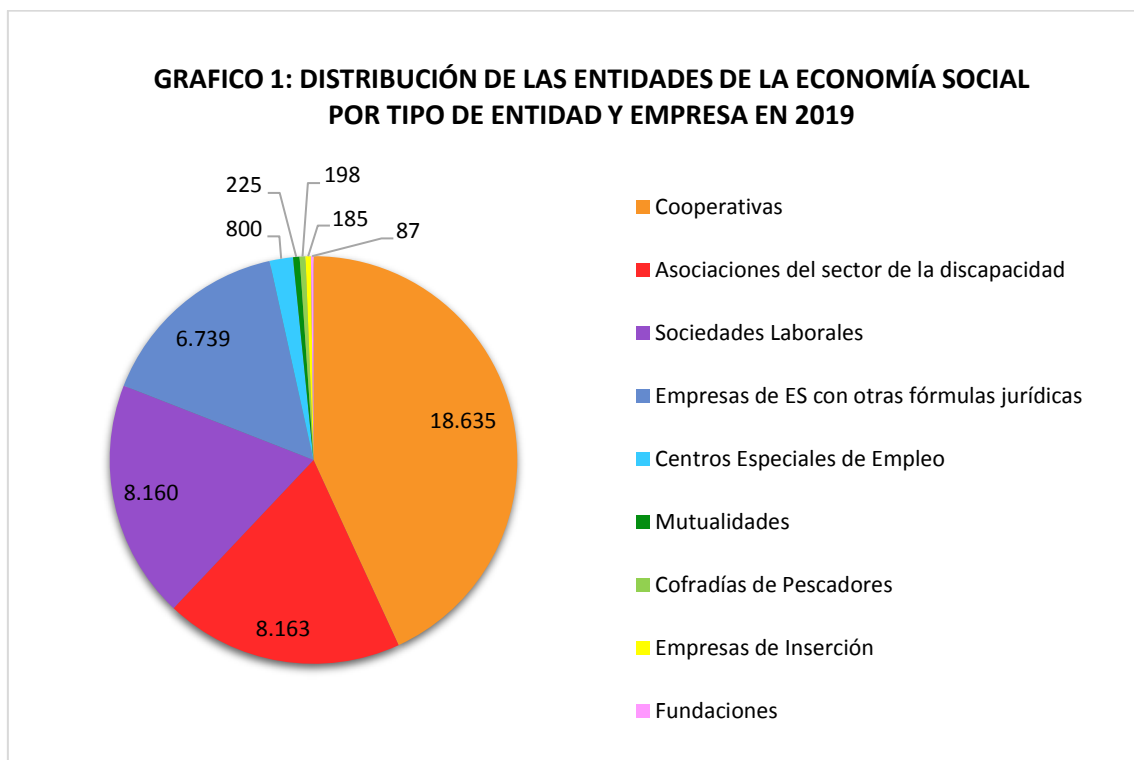
El primero hace un análisis de la Economía Social en los países de habla hispana, y nos dice que las entidades adscritas a la Economía Social en España en 2019 eran 35.040, las cuales daban empleo al 12% de los trabajadores (2.196.907) y por lo tanto representan el 13,4% del PIB. En el caso de CEPES, realiza un análisis descriptivo sobre el comportamiento de las empresas de la Economía Social en relación con las siguientes variables: tamaño y tipo de empresa, territorio o facturación, a través de una muestra de empresas.

Por otro lado, podemos obtener información estadística de las siguientes fuentes, de ellas obtendré los resultados para realizar gráficos y analizar en profundidad la evolución de las entidades de la Economía Social. Estas fuentes son:

- El Instituto Nacional de Estadística.
- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social junto la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social Empresarial.
- La Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES)
- La Confederación Española de Mutualidades (CNEPS).
- La Federación de Asociaciones Empresariales de Inserción (FAEDEI)
- La Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)
- La Federación Nacional de Cofradías de Pescadores (FNCP)
- La Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria (REAS)
- La Unión de Cooperativas de Enseñanza (UeCoE)
- El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)
- O por último grupos empresariales como: Grupo CLADE, Fundación Esprú, ATLANTIS, Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS), Grupo Cooperativo Cajamar, Corporación Mondragón o UNIDE.

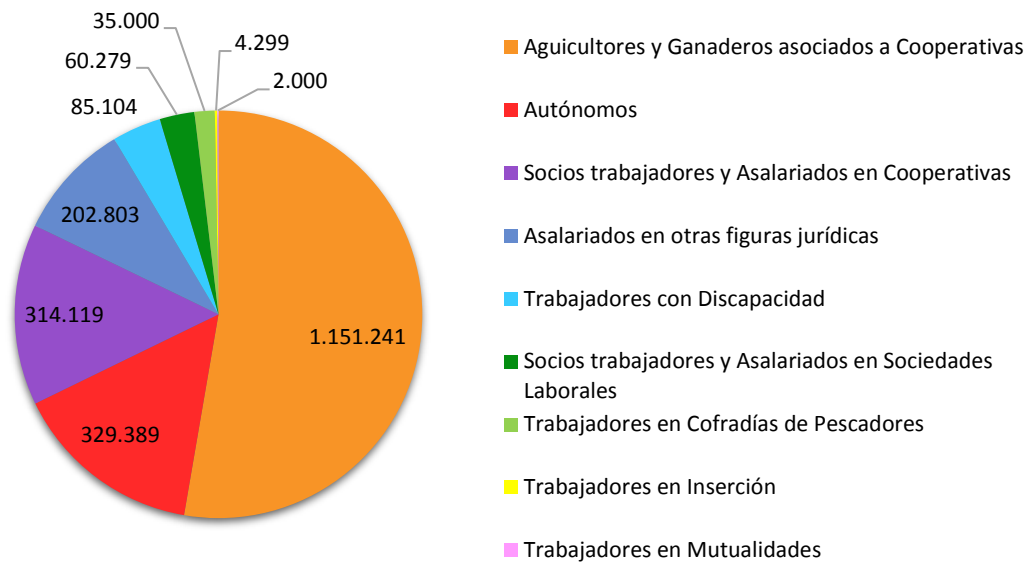
En este apartado analizaré según los resultados que nos ofrece las fuentes citadas, la realidad actual de las Cooperativas y las Sociedades Laborales en España como su evolución o la comparativa con las sociedades capitalistas.

En el Grafico 1, vemos la distribución de las entidades de la Economía Social por tipo de entidad u empresa, en 2019 las Cooperativas representaban el 43,14%, siendo las más numerosas, seguidas por las Asociaciones del Sector de la Discapacidad y las Sociedades Laborales con un 18,90% y 18,89% respectivamente. Lo que nos indica que las empresas con mayor representatividad en la Economía Social son las Cooperativas y las Sociedades Laborales, de ahí que el análisis se realice de estas dos fórmulas jurídicas empresariales. Pero si además tenemos en cuenta que, entre Cooperativas y Sociedades Laborales en 2019 dieron empleo a más de 1,5 millones de trabajadores entre socios trabajadores o de trabajo y asalariados (Grafico 2), podremos sacar la conclusión de que estos dos tipos de empresas dentro de las entidades de la Economía Social son las que más relevancia tienen en el empleo y la economía de nuestro país.



Elaboración Propia. Fuente: (CEPES, Empresas relevantes de la Economía Social, 2020)

GRAFICO 2: EMPLEADOS DIRECTOS E INDIRECTOS DE LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN 2019



Elaboración Propia. Fuente: (CEPES, 2021)

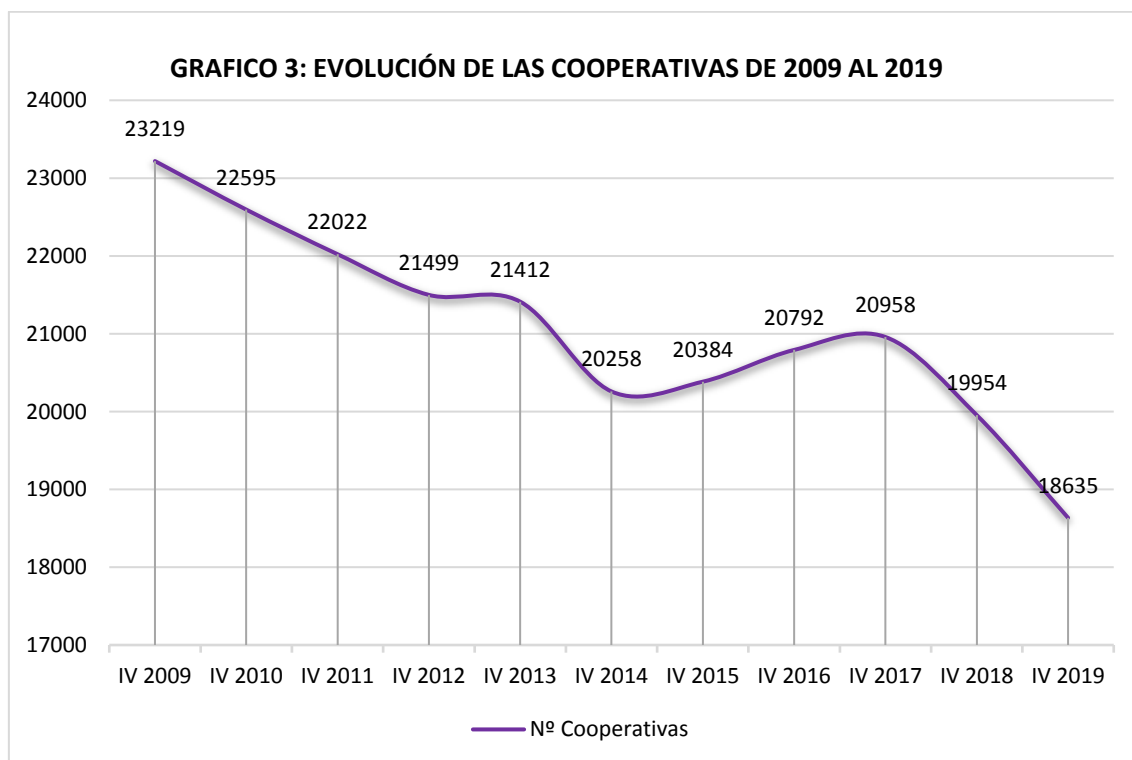
ANÁLISIS DE LAS COOPERATIVAS Y LAS SOCIEDADES LABORALES EN ESPAÑA

REALIDAD DE LAS COOPERATIVAS

Centrándonos primero en las Cooperativas, analizaré su evolución y empleabilidad en los últimos 10 años; su distribución sectorial y su distribución geográfica respecto al total del tejido empresarial nacional.

Teniendo en cuenta el auge e importancia de las Cooperativas, lo cierto es que en los últimos 10 años el número de Cooperativas ha descendido (Gráfico 3). En 2009 eran 23.219 las sociedades inscritas. Desde ese año y hasta el 2014, debido a la crisis económica de 2008, las cooperativas sufren un decrecimiento del 12,75%.

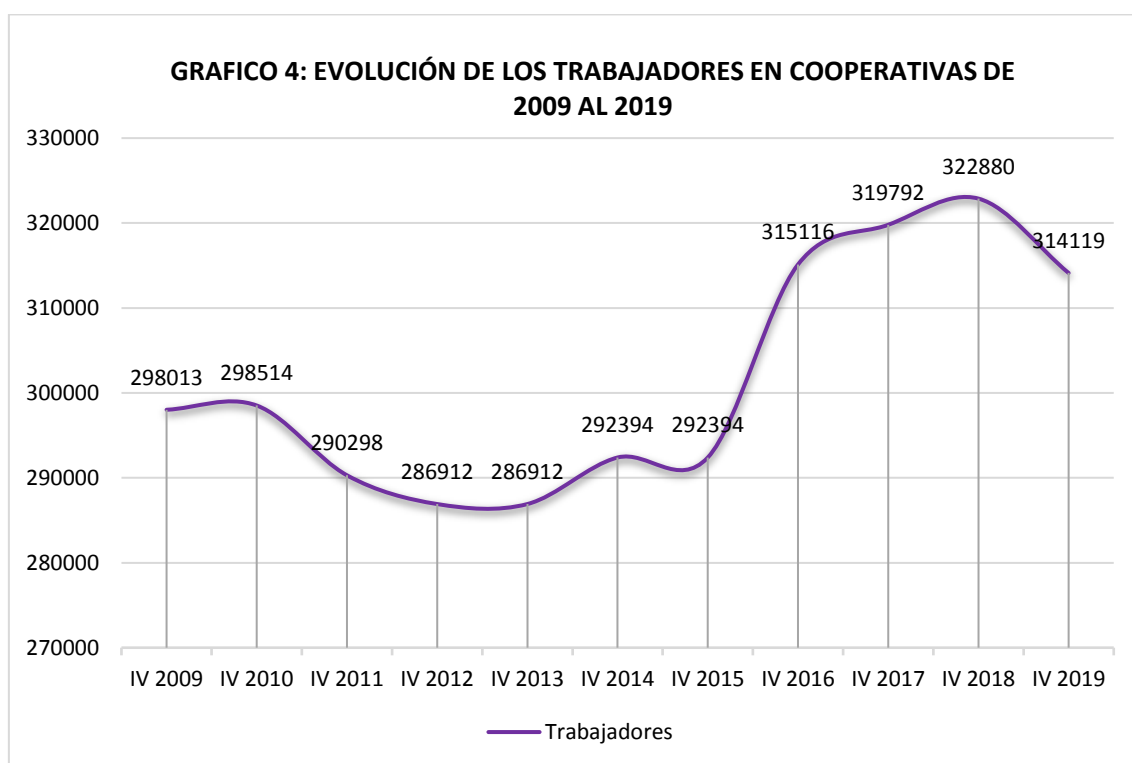
Posteriormente y hasta el 2017 estas empresas crecen un 3,46% pero a partir de ese año el descenso reaparece con un decrecimiento del 11,08%. Por lo que a pesar de que la economía en este último periodo (2017-2019) estaba en crecimiento, la destrucción y desaparición de Cooperativas superó al de la creación de estas. La causa se puede encontrar en la dificultad burocrática para constituir esta fórmula jurídica frente a las facilidades ofrecidas por el gobierno en el Real Decreto 421/2015, de 29 de mayo, simplificando, abaratando y agilizando el proceso de constitución de otras como las sociedades de responsabilidad limitada.



Elaboración Propia. Fuente: (CEPES, 2021)

En cambio al analizar la evolución de los trabajadores en Cooperativas (Grafico 4) vemos que de 2009 al 2012 la disminución es del empleo es del 3,73%, por lo que a pesar de que hay destrucción de cooperativas el empleo no disminuye en la misma proporción. Durante los siguientes 3 años (2013-2015), el número de trabajadores permanece constante con un aumento únicamente del 1,91%. Y desde el 2015 el empleo tiene un crecimiento hasta el año 2018 de un 10,43%, etapa en la que el número de cooperativas continua a la baja pero las cooperativas que se mantienen consiguen dar empleo a más trabajadores. Por último de 2018 a 2019, el empleo de las cooperativas sufre un decrecimiento de un 2,71%, algo inusual en esta evolución.

Estos datos nos indican que a pesar de que las cooperativas han pasado una época de crisis, la empleabilidad en ellas se mantiene lo que nos indica que son una fuente de mantenimiento del trabajo cuando en las demás sociedades del tejido empresarial la tendencia es al contrario: en las épocas de destrucción de empresas se destruye empleo de forma proporcional.



Elaboración Propia. Fuente: (CEPES, 2021)

La distribución sectorial de las cooperativas es similar a la distribución sectorial a nivel nacional del total de sociedades empresariales (Grafico 5). Dos tercios de las cooperativas son de servicios, casi un 20% son industriales, cerca del 10% son de agricultura y únicamente un 4,6% son cooperativas de construcción.

Esto se debe por un lado a la distribución de la economía española, el PIB de 2019 el sector servicios tuvo un peso del 67,87%, y por otro lado, a las tipologías de cooperativas, siendo las de servicios las más representativas.



Elaboración Propia. Fuente: (CEPES, 2021)

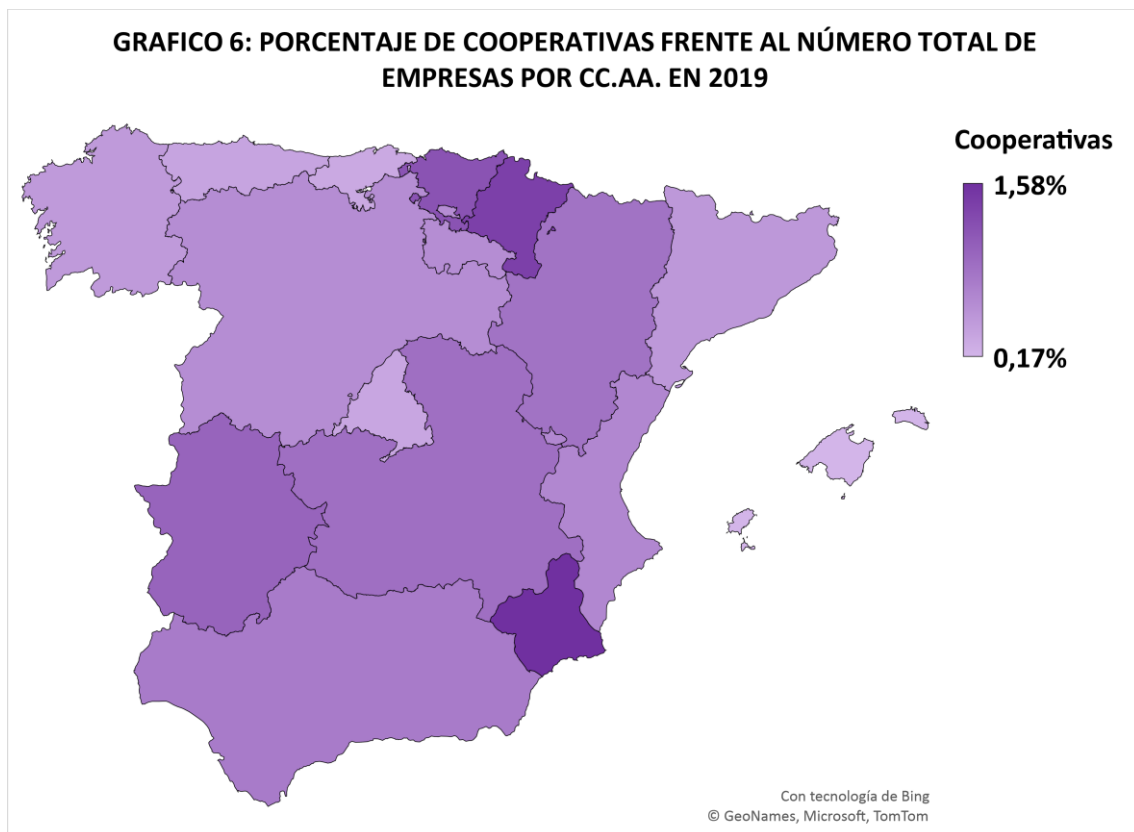
Por último, las cooperativas a nivel nacional representan el 0,62% del tejido empresarial, por lo que, a pesar de ser la entidad más numerosa dentro de la Economía Social, en el total de las sociedades y empresas españolas, las cooperativas tienen una representatividad baja.

Su distribución geográfica frente al total del tejido empresarial en las Comunidades Autónomas es muy desigual (Gráfico 6). Las comunidades con menor representatividad cooperativa son Islas Baleares, Cantabria, Comunidad de Madrid, Asturias e Islas Canarias. Estas comunidades (excepto Madrid) son pequeñas, con poca cultura cooperativa y de costa por lo que en algunos casos en vez de constituir cooperativas tienden a la creación de cofradías de pescadores, debido a que en las comunidades costeras esta actividad está más desarrollada. En el caso de Madrid, la baja representatividad de las cooperativas se debe al alto tejido empresarial y las numerosas sedes sociales de multinacionales que se encuentran en la capital del país.

Por el contrario las comunidades con mayor representatividad cooperativa son la Región de Murcia, Navarra y País Vasco. Tres comunidades con una fuerte cultura

cooperativista. Los ciudadanos de la Región de Murcia tienen un alto nivel de confianza en las PYMES y cooperativas, siendo incluso superior a la otorgada a las ONG's, además, de tener una imagen de las cooperativas bien valorada por *“su contribución al desarrollo de las zonas rurales”, la “democracia interna” y su “profesionalidad”, pudiendo “competir en igualdad de condiciones” con otras empresas* (Martínez-Carrasco Pleite & Eid, 2017).

En el caso de la población de País Vasco y Navarra, nos encontramos con un cooperativismo que actúa en lo local, enraizando la sociedad en el municipio que se asienta, pero además, piensan globalmente ya que *“su ideario es compartido internacionalmente entre culturas económicas y sociales diversas que están de acuerdo en lo esencial”* (Ispizua Zuazúa, 2007), dos principios que afianzan la continuidad y desarrollo de las cooperativas en la comunidad autónoma.



Elaboración Propia.¹ Fuente: (INE, 2019)

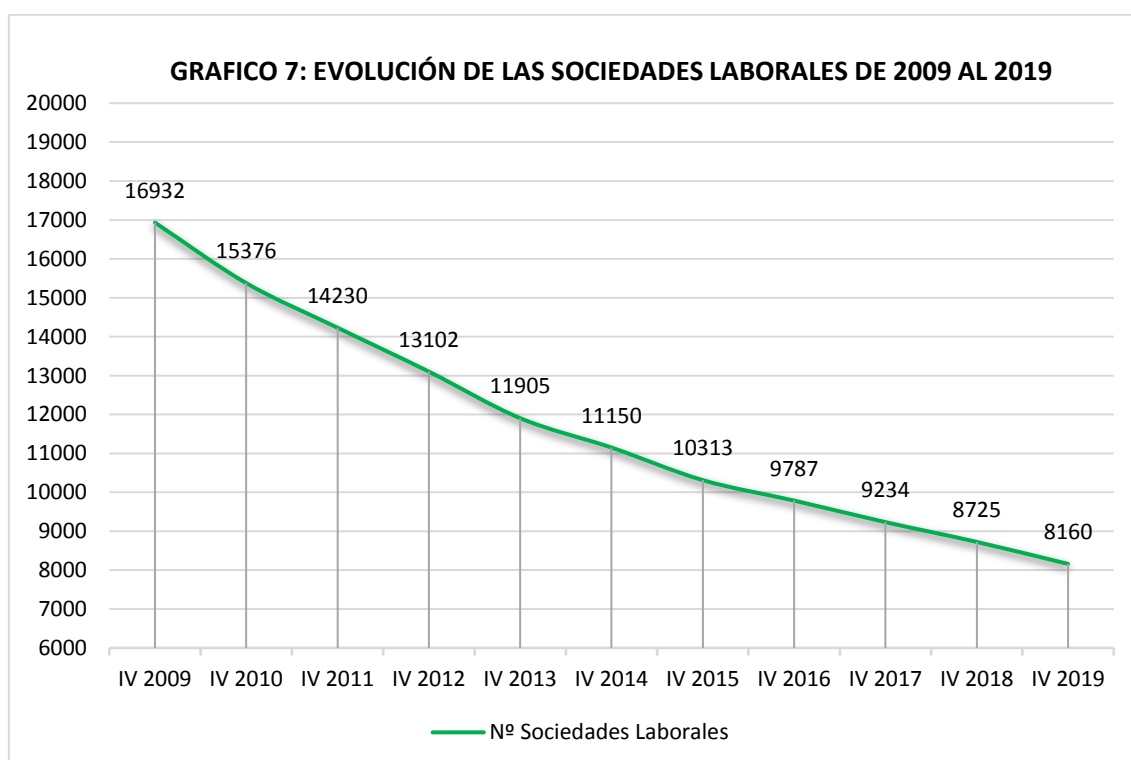
¹ El dato de las Islas Canarias para la distribución geográfica de las cooperativas frente al total del tejido empresarial en la comunidad autónoma es del 0,3%. No se incluye en el mapa grafico por el diseño aplicado.

REALIDAD DE LAS SOCIEDADES LABORALES

A continuación analizaré la evolución junto con la evolución de su empleabilidad, la distribución sectorial y la distribución geográfica respecto al total del tejido empresarial nacional de las Sociedades Laborales.

Las Sociedades Laborales en España han tenido una evolución decreciente en los últimos 10 años (Grafico 7). Después de la crisis de 2008 y hasta la actualidad la destrucción de estas sociedades ha sido aguda y constante, con descensos entre el 5% y el 7% de año en año.

El descenso ha sido del 51,8%, pasando de 16.932 a 8.160, menos de la mitad. Al igual que ocurre en el caso de las cooperativas, las sociedades laborales tienen más requisitos que las sociedades de responsabilidad limitada lo que, a pesar de los beneficios sociales y fiscales que tienen las sociedades laborales hace que los empresarios no opten por esta modalidad empresarial. Unido con la dificultad burocrática y el desconocimiento de este tipo de entidades por parte de la población, hace que con el crecimiento económico (desde 2013) no se vea reflejado en la evolución del número de sociedades laborales.

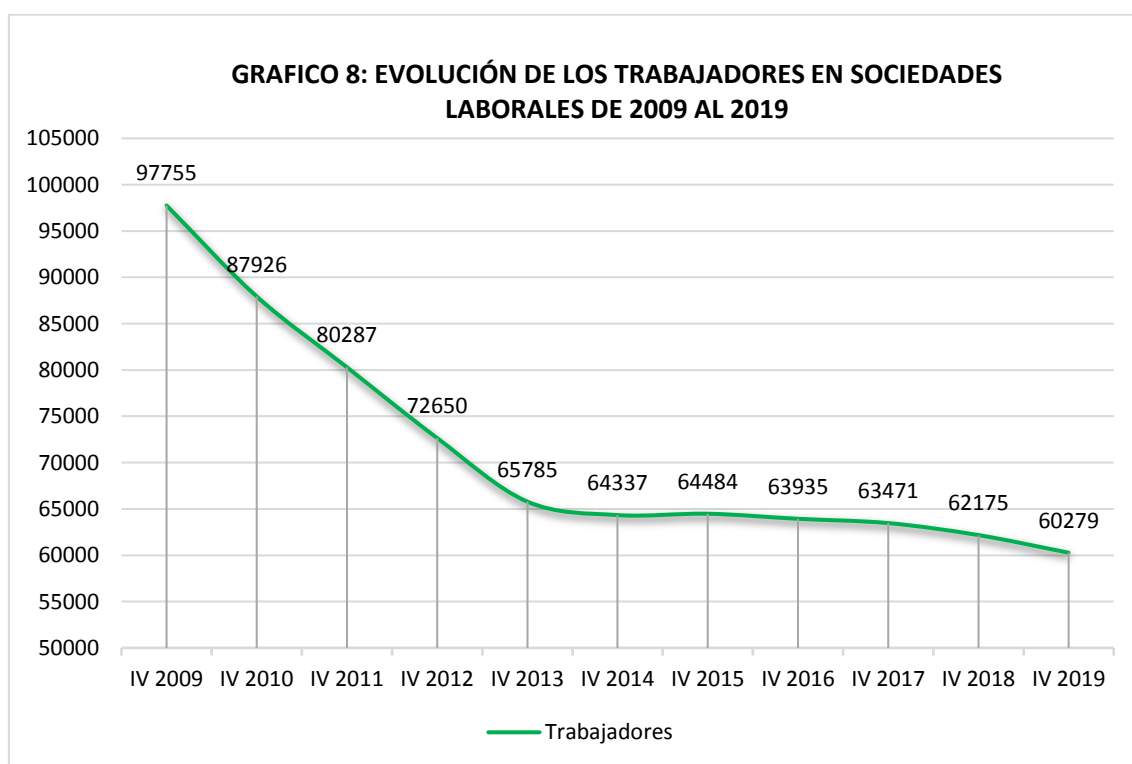


Elaboración Propia. Fuente: (CEPES, 2021)

En cuanto a la evolución de la empleabilidad en las Sociedades Laborales, el número de trabajadores sufre una variación muy similar a la evolución del número de estas empresas (Grafico 8).

Desde 2009 hasta 2013 el número de trabajadores sufre una disminución del 32,7%, un amplio decrecimiento constante durante los 4 años posteriores a la crisis económica de 2008. De 2013 a 2014, encontramos el único periodo de crecimiento, pero este es leve, únicamente del 0,23%. Desde ese año y hasta el 2019, la empleabilidad no desciende con la misma rapidez que el número de sociedades laborales. La destrucción de empleo en estos 5 años es del 6,52%.

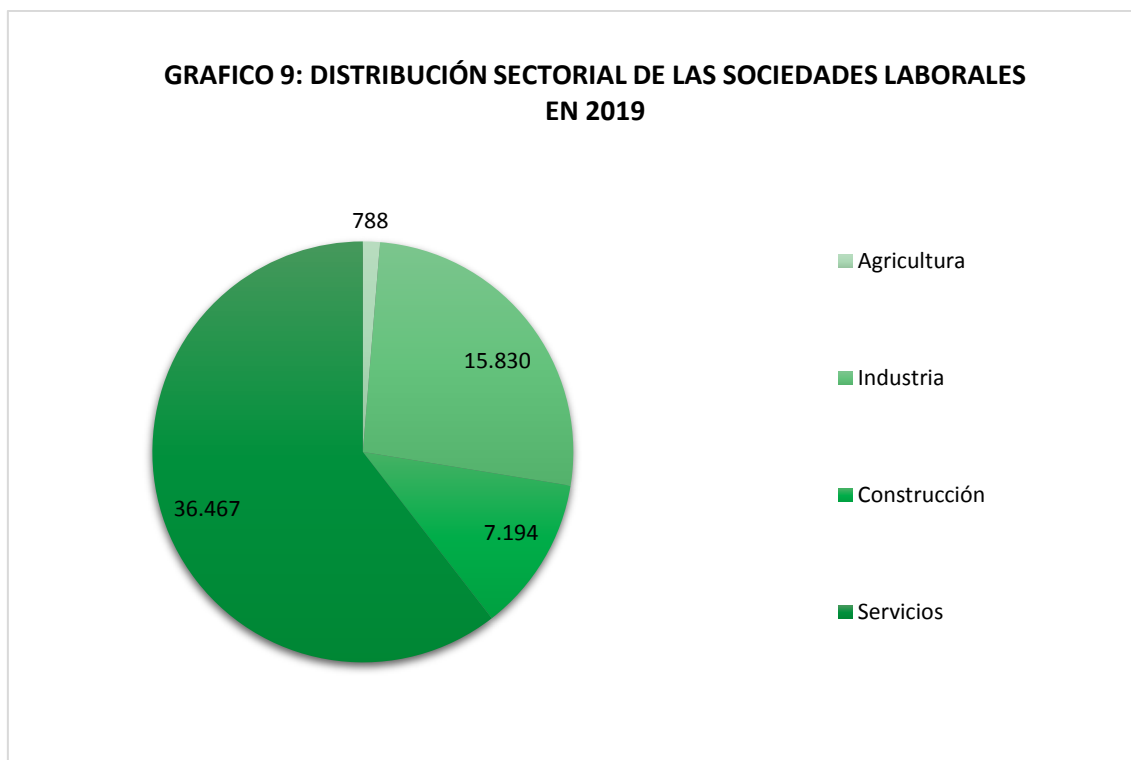
En este caso, y al contrario que la evolución de los trabajadores en las cooperativas, encontramos como al destruirse empresas con esta modalidad jurídica, también se destruyen los empleos que dan, aunque en menor proporción en los últimos años del análisis. Por lo que el empleo en las sociedades laborales sigue una evolución similar al empleo directo o indirecto que se da por las sociedades capitalistas (sociedades de responsabilidad limitada y sociedades anónimas).



Elaboración Propia. Fuente: (CEPES, 2021)

En cuanto a la distribución sectorial de las Sociedades Laborales (Grafico 9), el 60,5% de las entidades se dedican al sector servicios, al igual que el tejido empresarial nacional. Lo más significativo es la proporción de sociedades que se dedican a la

agricultura, únicamente el 1,3%. Esto se debe a que la fórmula jurídica empresarial de la Economía Social que mejor se ajusta al sector agrícola son las cooperativas y no las sociedades laborales. En el caso de la industria y la construcción, su representatividad en la distribución sectorial de las sociedades laborales es del 26,3% y del 11,9% respectivamente, dos porcentajes que se ajustan de nuevo a la distribución sectorial del tejido empresarial a nivel nacional.



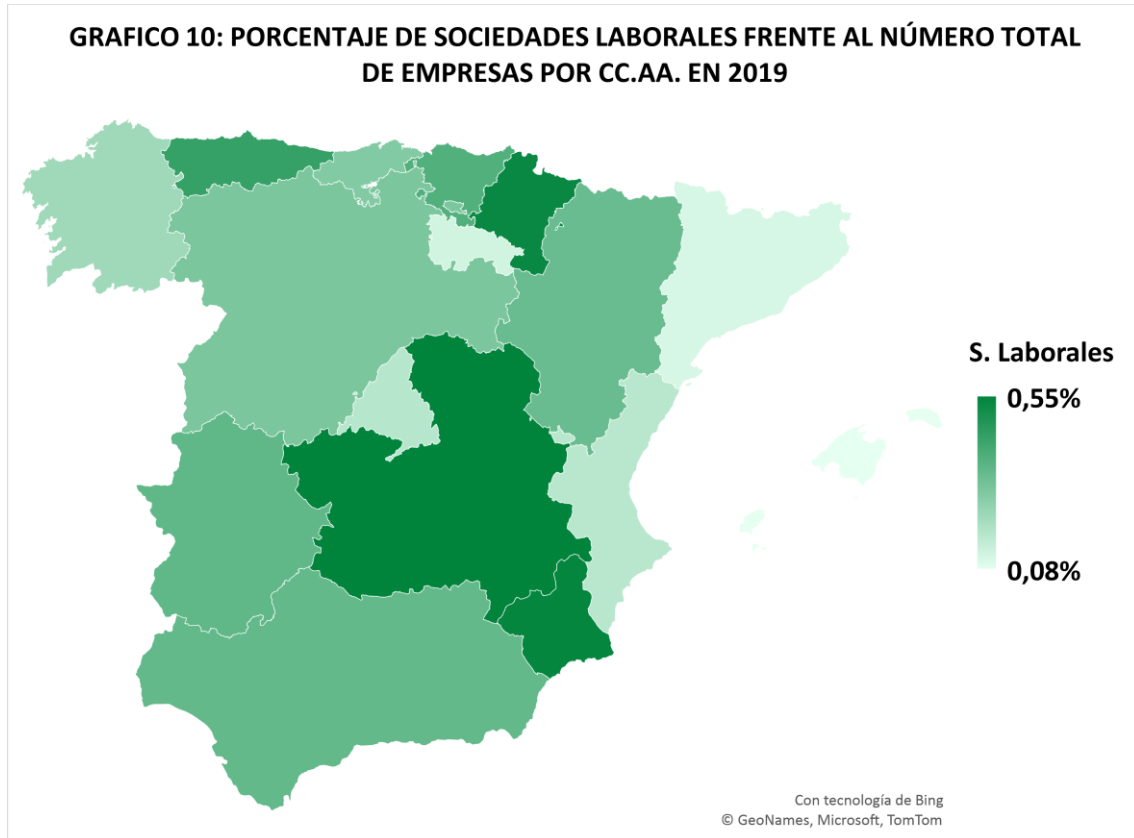
Elaboración Propia. Fuente: (CEPES, 2021)

Por último, las sociedades laborales a nivel nacional representan el 0,24% del tejido empresarial, por lo que es una fórmula jurídica poco representativa entre las sociedades a nivel nacional. A pesar de ello este porcentaje es muy desigual entre unas Comunidades Autónomas y otras (Gráfico 10).

Las comunidades con menor representatividad son Islas Baleares, Cataluña, La Rioja, Islas Canarias, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana, todas ellas con un porcentaje menor al 0,2%.

En contraposición encontramos que las comunidades con mayor representatividad son Castilla La Mancha, Murcia, Navarra y Asturias, con un porcentaje por encima del 0,4%. Esta diferente distribución entre Comunidades Autónomas se aproxima a la de las cooperativas, por lo que las razones de que los socios de las zonas con un mayor porcentaje de sociedades laborales son similares a las de los socios que eligieron

constituir cooperativas que son: la confianza que les aporta la constitución de una sociedad de Economía Social, la importancia que dan a las acciones locales y su ámbito social orientado a la globalización.



Elaboración Propia.² Fuente: (Ministerio de Trabajo y Economía Social, IV Trimestre 2019)

² El dato de las Islas Canarias para la distribución geográfica de las sociedades laborales frente al total del tejido empresarial en la comunidad autónoma es del 0,14%. No se incluye en el mapa grafico por el diseño aplicado.

EL IMPACTO Y RESILIENCIA DE LAS ENTIDADES DE LA ECONOMÍA SOCIAL DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

La crisis del Covid-19 para todas las empresas y entidades en España provocó un shock no económico que impactó dura y ampliamente al crecimiento de la economía, paralizando los desafíos a los que se enfrentaban como la crisis climática, el cuidado al medio ambiente, el reto de la revolución digital y de la 4ª revolución industrial, el crecimiento de la desigualdad y del hambre, o el desafío de la gobernanza y la estabilidad financiera mundial.

Un año después de la irrupción de la pandemia sanitaria sus efectos han sido devastadores: a 30 de marzo de 2021 se habían confirmado 3.275.819 casos de Covid-19 y habían fallecido en nuestro país 75.305 personas a causa de la enfermedad. (Gabinete de la Presidencia del Gobierno - Gobierno de España).

En el plano económico, España sufre una caída del PIB interanual durante el primer trimestre de 2021 del 10,8%, que unido con la recesión y la destrucción de empleo, nos deja el panorama económico sin precedentes.

Ante esta situación se hace evidente como influyen las crisis y cambios en las sociedades. *“Se ha constatado que el impacto de los desastres es menor en sistemas socioeconómicos dotados de instituciones y políticas públicas democráticas, más igualitarios y dotados de mayor nivel de recursos, donde existen más incentivos a desarrollar adecuados sistemas de prevención y de respuesta eficaz e inmediata. Sistemas sociales e institucionales inadecuados pueden, por el contrario, amplificar los efectos del desastre. La evidencia empírica demuestra que los sistemas con mayor nivel de cohesión social, mayor capital social, mayor capacidad de movilización social y más cooperativas y entidades de economía social, responden y gestionan mejor las crisis y pandemias.”* (Chaves Ávila, 2020)

Para ver cómo ha afectado a las entidades de Economía Social la crisis del Covid-19, en primer lugar explicaré cuales son las fases del ciclo de una crisis de emergencia según la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres y cuál es el rol de las entidades de la economía social en cada fase; posteriormente contextualizaré en que ha consistido cada fase en la pandemia del Covid-19 y veremos cuál ha sido el papel de las entidades de la economía social en esta crisis.

Por último, pondré ejemplos concretos de empresas que han reorientado su producción o servicios para hacer frente a esta crisis, explicando cuales han sido sus iniciativas y como estos cambios han ayudado no solo a la sociedad en sentido amplio, sino también a la supervivencia de la entidad.

Según la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres desarrollada por Naciones Unidas nos presenta 5 fases: mitigación, preparación, respuesta, recuperación y desarrollo.



Ilustración 1. Elaboración propia. Fuente: <https://www.un-spider.org/>

Antes de producirse el desastre encontramos dos fases: la fase de mitigación, que consiste en prevenir los posibles desastres, reduciendo la probabilidad de que sucedan; y la fase de preparación, que consiste en la elaboración de programas y actuaciones que reduzcan el impacto del desastre.

Después de la aparición de la situación de emergencia encontramos otras dos fases: la fase de respuesta, que consiste en programas actuaciones

concretas durante el desarrollo del desastre que protejan la salud y minimicen los daños económicos; y la fase de rehabilitación, que consiste en el desarrollo de actuaciones con el objetivo de restablecer la situación anterior al desastre.

El papel de las entidades de la economía social en estas fases es:

- En las fases de prevención y preparación, participan en el diseño de actuaciones frente a los desastres, organizando, además, la asistencia económico y sociosanitaria de una manera eficaz.
- Gracias a su estructura democrática cuentan con mejor capacidad de aplicación de los políticas de prevención, reconstrucción y recuperación.
- Durante la emergencia son esenciales prestando servicios básicos a la población.
- Reducen la vulnerabilidad de los grupos más propensos a sufrir el impacto de la crisis, como son los trabajadores por las pérdidas de empleo.
- En la fase de recuperación, *“favorecen la reintegración económico-laboral relativamente rápida de la población afectada por la crisis a su patrón habitual de vida mediante el suministro de servicios y la creación y mantenimiento de empleo y medios de vida.”* (Chaves Ávila, 2020)

- En la fase de rehabilitación, ayudan con programas de realojamiento para aquellas personas devastadas en las crisis climatológicas.
- Por último, cuando los desastres son por guerras o conflictos armados, contribuyen al mantenimiento y construcción de la paz tras el conflicto.

Centrándonos en la crisis del Covid-19, las fases de prevención y preparación consistían en disponer de suficientes mecanismos sanitarios, instalaciones (camas), respiradores, medicamentos, pruebas para detectar la enfermedad y equipos de protección individual. *“Ante el estallido de una situación de emergencia sanitaria debida a una pandemia, la política pública sanitaria cuenta también con la posibilidad de desplegar estrategias de mitigación o de eliminación del contagio.”* (Chaves Ávila, 2020). Esta estrategia de mitigación se basó en la reducción de aglomeraciones, el distanciamiento social, el aislamiento, el confinamiento domiciliario, el teletrabajo y la cancelación de la actividad educativa de forma presencial. A la vez que se realizaban pruebas masivas a la población para detectar la trayectoria de los contagios.

Debido a la falta de las medidas de prevención anteriores a la crisis, y el estallido del desastre a nivel global, la situación desarrolló nuevas necesidades sociales, sanitarias y económicas como son:

- *“necesidades sanitarias: más instalaciones de salud (camas en hospitales), más respiradores, más productos farmacéuticos, más pruebas detectoras de contagio, más equipos de protección individual (mascarillas, guantes, batas, etc.), más personal sanitario, más personas rastreadoras del contagio, más laboratorios e investigaciones para desarrollar vacunas;*
- *necesidades de servicios sociales: atención a colectivos más vulnerables (personas ancianas, personas sin hogar, personas con discapacidad, etc.) desde atención personal a realización de compras y tareas domésticas;*
- *necesidades de mantenimiento de servicios esenciales como el agua, las telecomunicaciones, la energía, la recogida de basura;*
- *necesidades de provisión de alimentos;*
- *necesidades de mantenimiento de rentas y apoyo financiero a empresas paralizadas;*
- *necesidades de adaptación de las relaciones sociolaborales al nuevo contexto, en forma de teletrabajo y telecomunicaciones.”* (Chaves Ávila, 2020)

Ante la crisis, las entidades de la Economía Social resultaron un actor clave dando respuestas al desastre ocurrido y colocándose en la primera línea para combatir las consecuencias destructivas de la crisis sanitaria.

En la Carta Abierta de Social Economy Europe “Una crisis sin precedentes que requiere una respuesta sin precedentes de la UE para restablecer el progreso económico y social” se indicaba que la Economía Social estaba contribuyendo:

“Proporcionando asistencia sanitaria para todos, y produciendo y distribuyendo productos farmacéuticos; prestando servicios sociales, especialmente para los colectivos más vulnerables como los ancianos, las personas con discapacidad, los migrantes y refugiados, las personas sin hogar, etc.; produciendo y distribuyendo alimentos a través de empresas agroalimentarias de la Economía Social y a los distribuidores, como las cooperativas de consumo; garantizando apoyo financiero y asistencia técnica a las empresas de Economía Social y la economía real mediante bancos y financieros cooperativos y éticos, instituciones de microcrédito y cooperativas de crédito; siendo un importante agente industrial en sectores industriales estratégicos, incluida la producción de materiales socio-sanitarios y bioservicios; asegurando la prestación de otros servicios básicos como la energía, el agua, las telecomunicaciones, la limpieza, el reciclaje etc.” (Social Economy Europe, 2020)

A nivel nacional, las entidades de la Economía Social, en especial las Cooperativas, han sido pioneras en iniciativas empresariales, demostrando la capacidad de reacción, la adaptación a los cambios y la implicación, desde el inicio del Estado de Alarma, para continuar con la actividad productiva y poder así mantener los puestos de trabajo.

Desde la Confederación Empresarial Española de Economía Social, se ha elaborado un informe sobre “Iniciativas y Actuaciones de las Empresas de Economía Social ante la Covid-19” (Confederación Empresarial Española de la Economía Social, 2020), en el que detallan las actuaciones concretas de las empresas de la economía social para hacer frente a la crisis sanitaria. Entre ellas encontramos:

- ILUNION HOTELES: Puso 26 hoteles a disposición de las autoridades sanitarias, una parte de ellos medicalizándolos para pacientes y otra parte para los facultativos que no quisieran regresar a sus domicilios por el riesgo a contagios. Además realizó acciones solidarias como la donación de alimentos, o la cesión de camas para personas sin hogar.
- Fagor Electrónica (Mondragón Corporación): Fabricó fuentes de alimentación para el funcionamiento de 5.000 respiradores.
- Ambulancias de Lorca, Sociedad Cooperativa: Ofreció servicio de transporte gratuito a enfermos y cuidado a las mascotas de aquellas personas que eran ingresadas y no podían hacerse cargo de este cuidado.

- Grupo Cooperativo Cajamar: Sacó líneas especiales de préstamos personales y amplió el plazo de devolución de los préstamos a corto plazo que tenían las empresas y autónomos. Además, dio anticipos sin intereses para los desempleados o trabajadores en ERTE que no estaban recibiendo su prestación a tiempo.
- Cooperativas del sector eléctrico, de suministro de agua y de recogida de residuos: Garantizaron el suministro y la recogida de residuos para que ningún ciudadano se quedara sin estos servicios durante el confinamiento.
- Cooperativas de enseñanza como Colegio Don Bosco, Colegio Hijas de San José y Colegio El Salvador: Los alumnos escribieron mensajes de ánimo a los usuarios de residencias que no podían ver a sus familias y pacientes en hospitales.

Lanzaron iniciativas sociales y culturales online para que el tiempo de confinamiento resultara lo más ameno posible, incluida la campaña “Compartir WIFI” para que todos los colectivos pudiesen disfrutar de las alternativas de ocio y educación a través de internet. Sin olvidarnos que muchas de ellas reorientaron su producción para confeccionar mascarillas, trajes de protección individual y sabanas; para elaborar pantallas de protección; o para ayudar con la desinfección a los Ayuntamientos y Administraciones Locales. Además, la gran mayoría de las entidades, realizaron donaciones de alimentos y material sanitario y de desinfección.

Por todo esto, considero que las entidades de la Economía Social han tenido un papel fundamental durante la crisis sanitaria del Covid-19. Gracias a todas las iniciativas y actuaciones han mantenido han demostrado la capacidad de resiliencia. Y su cultura social y la reserva de fondos para estos fines ha hecho que el impacto de la crisis sanitaria se aminore en las entidades de la economía social y a su vez disminuya también el impacto en la sociedad.

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO SOCIOS DE LA EMPRESA

La importancia de la participación de los trabajadores en la empresa es una idea formulada por autores como Owen, Fourier, o Mill, todos ellos vinculados a la idea de democracia, igualdad, libertad, autonomía y dignidad.

“En las propuestas que a lo largo de la historia se ha ido formulando para promover la participación y el control de los trabajadores, (...), presentadas teóricamente como la solución más apropiada para los problemas de alienación de las sociedades industriales, además de la invocación de las virtudes del control democrático derivadas de determinados valores humanos fundamentales, defendidos en la mayoría de las sociedades modernas, se ha recurrido ciertos principios éticos que refuerzan el razonamiento; y la presentación de numerosas pruebas de los importantes beneficios socioeconómicos derivados de la participación.” (García Jiménez, 2018, pág. 35)

Sin embargo, en las empresas capitalistas la participación tiene obstáculos estructurales debido al poder que los directivos ejercen sobre las empresas, considerando que la toma de decisiones debe estar únicamente en manos de los socios que aportan el capital y los profesionales altamente cualificados elegidos para ser los directivos y administradores de la empresa. Además, la relación laboral entre trabajador y empresa se ha construido desde el concepto de que el trabajador es un subordinado que depende de la empresa, y el empresario/empresa es la organización que decide sobre la producción, la distribución, la dirección o los medios que se utilizan. Fruto de esta relación nace el contrato por cuenta ajena.

En cambio las empresas de la economía social, y en especial las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales rompen con la estructura tradicional. Tienen en cuenta que los trabajadores tienen capacidad para comprender la funcionalidad de la empresa y por tanto capacidad para poder participar en la toma de decisiones que sean mejores para los intereses de la empresa. Y partiendo de esta idea desaparece la idea de trabajador y de empresa como conceptos separados, haciendo que las dos son el mismo concepto, y por tanto desaparece también el contrato de trabajo.

La participación de los trabajadores en estas entidades se puede dar de tres formas:

1. Propiedad y control de la empresa son exclusivos de los trabajadores. Aquellas en las que el 100% del capital social está en manos de socios trabajadores.
2. Propiedad y control es mayoritariamente de los trabajadores. Aquellas en las que más del 50% del capital social está en manos de socios trabajadores pero

también cuentan con socios inversores de capital que forman parte de las decisiones.

3. La propiedad y control de los trabajadores son minoritarios. Aquellas en las que menos del 50% del capital social esta en manos de socios de trabajo y por tanto la mayoría de la propiedad y control y por tanto de la toma de decisiones se encuentra en manos de socios capitalistas. (en este caso solo encontramos cooperativas de trabajo asociado, ya que por sus requisitos no se pueden formar sociedades laborales en las que menos del 50% del capital social se encuentre en la propiedad de trabajadores).

En este apartado analizaré el estatuto jurídico de los socios que ejercen esta participación como trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado y en las sociedades laborales.

ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SOCIOS DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

En una cooperativa de trabajo asociado, los socios tienen el objetivo principal de disponer de puestos de trabajo de manera estable con las mejores condiciones posibles, por lo que la principal obligación de estos socios es trabajar en la cooperativa. Y para alcanzar dicho objetivo, la cooperativa lleva a cabo actividades económicas en las que se emplea directamente a los socios.

ANTECEDENTES

Los socios de trabajo en las cooperativas surgen con la Ley de Cooperativas de 1974 con el objetivo de integrar a las personas que cumplieren dos funciones dentro de la sociedad: fuesen socias y a la vez asalariadas. Dando importancia a las Cooperativas de Trabajo Asociado como medida para promover la participación de los trabajadores a través de 3 medidas:

- Se limita el número de trabajadores asalariados no socios, por lo que si la cooperativa necesita más trabajadores es necesario que alguno de ellos se convierta en socio y por tanto participen en las decisiones.
- Se impone la admisión como socio al trabajador con más de un año de antigüedad cuando este lo solicite.
- Se reconoce a los trabajadores no socios el derecho a los resultados positivos de la gestión de la cooperativa.

Posteriormente en la Ley de Cooperativas de 1987 se profundiza en la regulación de los socios trabajadores desarrollando que el socio trabajador de las Cooperativas de Trabajo Asociado es un socio esencial para la existencia de este tipo de cooperativa. Además, lo diferencia de los socios colaboradores, cuya presencia únicamente es la aportación de capital social, y por tanto ayuda al desarrollo pero no es esencial para el objetivo de la cooperativa.

Por lo que *“la condición de socio de la cooperativa se adquiere porque se participa en su constitución como fundador, o posteriormente, porque se ingresa tras ser admitida su solicitud por el órgano de administración. En ambos casos se requiere para ser socio de una Cooperativa de Trabajo Asociado tener por lo menos capacidad para trabajar, porque cómo hemos dicho, con su ingreso en la cooperativa el socio adquiere el derecho y la obligación de trabajar.”* (Fajardo García, 2016, pág. 211)

DERECHOS Y OBLIGACIONES

La actual Ley de Cooperativa recoge de forma enumerada y explícita, todo un conjunto de derechos económicos, políticos y mixtos. La mayoría de ellos son derechos individuales aunque algunos de ellos solo pueden llevarse a cabo si un determinado porcentaje de socios se pone de acuerdo para ello.

Los derechos económicos están relacionados con el tercer principio cooperativo “Participación Económica” y son:

- Derecho a participar en el reparto de los resultados económicos positivos: cuando así lo acuerde la Asamblea General Ordinaria. Estas cantidades se denominan “retornos”, ya que son resultado de la participación de los socios y que sin ellos no se hubiese producido ese excedente.
- Derecho a cobrar intereses: las cooperativas establecen que las aportaciones de capital social que realicen los socios devenguen un interés. En el caso de las aportaciones obligatorias se expresará en los estatutos sociales y puede estar condicionado únicamente a la parte desembolsada; por otro lado en el caso de las aportaciones voluntarias se acordará en el momento de su admisión.
- Derecho a la actualización del valor de las aportaciones: que establecerán los estatutos sociales siempre que se quiera corregir la devaluación desde que se efectuaron.
- Derecho a recibir la liquidación de las aportaciones: cuando el socio cause baja o se liquide la cooperativa. El encargado de dicha liquidación es el Consejo Rector.

Los derechos políticos están relacionados con el principio cooperativo segundo “Gestión Democrática por parte de las personas socias” y son:

- Derecho a solicitar la convocatoria de la asamblea: es un derecho colectivo, un porcentaje de los socios (aquel que establezcan los estatutos sociales) podrán solicitar esta convocatoria al Consejo Rector.
- Derechos de asistencia, voz y voto en las asambleas: es un derecho esencial de la gestión democrática. Este derecho se podrá transferir a un representante que será el encargado de ejercerlo en las asambleas.
- Derecho a formular propuestas de votación: todos los socios podrán hacer propuesta de puntos del orden del día o asuntos de los que hablar.

- Derecho a elegir y ser elegido o elegida para los cargos sociales: “su ejercicio está condicionado a que la persona candidata a un cargo social reúna los requisitos legales y, en su caso, estatutarios y a que no incurra en ninguna de las prohibiciones o incompatibilidades para el ejercicio del cargo” (Senent Vidal, Derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora de la cooperativa de trabajo asociado en la ley, 2016, pág. 335)
- Derecho a impugnar los acuerdos sociales: los acuerdos de la Asamblea General podrán impugnarlos todos los socios y las terceras personas interesadas, pero en el caso de que el socio esta presente en la asamblea debe manifestar su oposición en plazo y forma.
- Derecho a pedir que la cooperativa ejerza la acción de responsabilidad: cada socio tiene derecho a reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios cuando la cooperativa los cause en su contra, y además, colectivamente lo podrán solicitar cuando la cooperativa no atienda la petición inicial.
- Derecho a pedir la auditoria de las cuentas anuales: este derecho se dirigirá al Registro de cooperativas con el fin de superar obstáculos internos.
- Derecho a solicitar la disolución judicial de la cooperativa: cuando cualquier socio entienda que hay un acuerdo tomado sin causa justificada.

Por último, los derecho mixtos son aquellos que entrelazan características económicas y políticas, por lo que no se pueden categorizar en ninguna de las dos anteriores:

- Derecho a acceder a la condición de persona socia y a dejar de serlo: en virtud con el principio cooperativo primero “adhesión voluntaria y abierta”, cualquier persona interesada en la actividad de la cooperativa que además cumpla con los requisitos establecidos en los estatutos, podrá ser socia.
- Derecho a participar en la actividad económica y social de la cooperativa: en relación con los derechos económicos de los socios de la cooperativa, estos tienen derecho a participar en la actividad sin discriminación. Que a su vez es un deber ya que para poder adquirir la condición de socio tienen la obligación de participar en la actividad de la cooperativa.
- Derecho a adquirir y a transmitir las aportaciones al capital: los socios pueden transmitir sus aportaciones tanto por actor *inter vivos* así como por sucesión *mortis causa*. Aunque este derecho esta condicionado a numerosas restricciones. Para su adquisición se tendrán que cumplir los requisitos necesarios para ostentar la condición de socio, o ya la ostenten.

- Derecho a ser informado o informada: este derecho se entiende a través de dos fundamentos. La transparencia que debe tener la cooperativa frente a sus socios y el derecho a información para que la participación del socio sea eficaz. Como mínimo el socio tendrá derecho a:
 - *“Recibir copia de los estatutos, del reglamento de régimen interno si existiera, y de sus respectivas modificaciones.*
 - *Examinar los documentos que vayan a tratarse en la asamblea general (especialmente, las cuentas anuales).*
 - *Solicitar la ampliación de la información, en especial la relacionada con los puntos del orden del día de una asamblea o la que se refiera a la relación de la persona socia con la cooperativa.*
 - *Solicitar copia de las actas de las asambleas y/o certificación de los acuerdos sociales.*
 - *Acceder a los libros sociales.”* (Senent Vidal, Derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora de la cooperativa de trabajo asociado en la ley, 2016, págs. 340-341)

Por otro lado la Ley de Cooperativas también nos recoge aquellas obligación o deberes que tienen los socios frente a la cooperativa. Esta no se configura como una lista cerrada ya que los deberes de los socios no solo se encuentran en la Ley de Cooperativas si no también se enumeran en los estatutos, los reglamentos de régimen interno e incluso en acuerdos firmados por los órganos sociales como el Consejo Rector.

Estas obligaciones también se pueden clasificar por su carácter económico, político o mixto. Las obligación de carácter económico son:

- Desembolsar las aportaciones al capital: la principal obligación común en todas las sociedades (civiles y mercantiles) para poder adquirir la condición de socio es el desembolso de una aportación (dineraria o no).
- No realizar actividades de competencia con la cooperativa: se prohíbe realizar actividades que sean competencia para la cooperativa tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. Aunque los órganos sociales podrán autorizar excepciones.
- Así como cumplir el resto compromisos económicos asumidos por los socios con la cooperativa. Como por la ejemplo participar en la actividad

cooperativizada o satisfacer su parte correspondiente de las pérdidas del resultado del ejercicio.

Las obligaciones de carácter político son:

- Cumplir los acuerdos adoptados: deriva del principio de funcionamiento democrático. Los acuerdos adoptados en los órganos sociales obligan a todos los socios incluidos los ausentes en la reunión.
- Aceptar los cargos sociales: una obligación derivada del principio de gestión democrática, haciendo que la participación y cumplir con el cargo social al que fuese nombrado un socio no sea solo un derecho sino también una obligación.
- Participar en las formaciones y actividades de promoción cooperativa: relacionado con el deber de la cooperativa a ofrecer formación a sus socios trabajadores, estos tienen la obligación de participar de forma eficiente en estas, todo ello en relación con el principio cooperativo de formación y promoción.
- Así como cualquier otra obligación específica derivada del cargo social que ostente el socio. Por ejemplo, *“quienes integren los órganos de administración, intervención, liquidación o de recursos, que pueden estar obligados a impugnar los acuerdos de la asamblea general que consideren contrarios a la ley o a los estatutos sociales”* (Senent Vidal, Derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora de la cooperativa de trabajo asociado en la ley, 2016, pág. 343)

Por último las obligaciones con carácter mixto son:

- Participar en las actividades de la cooperativa: en la que en el caso concreto de la Cooperativa de Trabajo Asociado se incluye la obligación de participar en la prestación laboral. La cuantía mínima de participación se establecerá en los estatutos.
- Guardar secreto de los asuntos y datos de la cooperativa: los socios tienen el deber de *“guardar secreto sobre asuntos y datos de la cooperativa cuya difusión pueda perjudicar sus intereses. Este es, junto con el deber de no competir con la cooperativa, expresión de un deber más general que tiene toda persona ligada por una relación societaria: el deber de lealtad”* (Senent Vidal, Derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora de la cooperativa de trabajo asociado en la ley, 2016, pág. 347)

Además de estos deberes y obligaciones, la actualidad de las cooperativas junto con la digitalización de las actividades económicas ha hecho emerger nuevos derechos y deberes como son:

- El ejercicio de los derechos y obligaciones sociales mediante las tecnologías de la información y de las comunicaciones: las cooperativas podrán contar con una pagina web que haga a su vez de sede social desde la cual se podrán realizar las comunicación entre la cooperativa y los socios, o la asistencia de forma telemática a reuniones de los órganos sociales.
- Derecho a la intimidad y las tecnologías de la información en el ámbito societario: con el aumento del uso de las tecnologías se hace necesario el derecho a la intimidad en el uso de estas.
- Derecho a la presencia igualitaria y equilibrada de hombres y mujeres en los órganos sociales de participación y gestión: algunas leyes autonómicas de Cooperativas ya incluyen este derecho que a su vez es un deber para la cooperativa, por lo que las cooperativas deberán incluir en sus órganos sociales un numero de mujeres equilibrado con la composición de sus socios.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS: RÉGIMEN LABORAL DEL SOCIO

Como ya se ha expuesto en los derechos y obligaciones, los socios trabajadores en las Cooperativas de Trabajo Asociado tienen la obligación de prestar servicios para conseguir el fin social.

El requisito principal para poder prestar servicios como socio trabajar es tener la capacidad de serlo. Esta capacidad es exclusiva de las personas físicas que realizaran un esfuerzo personal y directo. Además de cumplir con la legislación laboral: ser mayor de 16 años y no estar incapacitado. En el caso de los extranjeros, deben cumplir con la previsto en la legislación española (tener permiso de residencia y trabajo).

Como en las demás relaciones laborales, los socios trabajadores también cuentan con un periodo de prueba. Este se decidirá en los estatutos de la cooperativa aunque puede ser suprimido o reducido de mutuo acuerdo entre el Consejo Rector y el futuro socio al que se le impone dicho periodo. *“La duración de dicho periodo se incrementa respecto a la legislación laboral. Así, se establece que no podrá ser superior a 6 meses, excepto para aquellos puestos de trabajo que exijan especiales condiciones profesionales, que podrá incrementarse hasta 18 meses. Estos puestos de trabajo*

cualificados no podrán exceder del 20% del total de socios trabajadores en la Cooperativa.” (Morgado Panadero, 2009, pág. 239)

Durante ese periodo sus derechos y obligaciones están condicionados: la relación se podrá disolver de forma unilateral; no podrán ser elegidos a los cargos sociales; no disponen del derecho a voto; no realizarán las aportaciones al capital; no serán responsables de las deudas o pérdidas sociales; y por último, se adscribirán al mismo Régimen de la Seguridad Social que los demás socios trabajadores.

Una vez superado reconocida la admisión como socio trabajador y pactado el periodo de prueba, la Ley de Cooperativas establece que el tiempo de trabajo que debe realizar el socio trabajador se ajustara a la normativa laboral. Aunque es potestad de la Asamblea General la regulación de la jornada, los descansos, las fiestas y las vacaciones, siempre respetando las normas de derecho laboral y en especial al Estatuto de los Trabajadores. Las principales características sobre esta situación son:

- La jornada sera de 40 horas semanales de trabajo efectivo, las horas ordinarias no podrá superar 9 horas diarias y el descanso entre jornadas sera de al menos 12 horas. Los estatutos de la cooperativa podrán superar el numero de horas semanales y ordinarias diarias pero en ningún caso podrá disminuir el número mínimo de horas de descanso entre jornadas.
- Las fiestas no recuperables y retribuidas en materia cooperativa solo se recogen aquellas de carácter nacional: la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre.
- Las vacaciones se disfrutarán de forma anual y su duración mínima es de 30 días.
- Los permisos, siempre avisados y justificados, serán los mismos que los recogidos en la legislación laboral aunque los Estatutos, el Régimen Interno así como la Asamblea General podrán acordar más situaciones sobre permisos retribuidos.

PROTECCIÓN SOCIAL

Regulado en el artículo 14 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, los socios trabajadores en la Cooperativas de Trabajo Asociado disfrutaran de beneficios sociales de la Seguridad Social, pudiendo optar por dos modalidades:

- Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, integrados en el Régimen General.
- O como trabajadores por cuenta propia en uno de los regímenes siguientes: el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; y el Régimen Especial del Mar.

Por lo tanto la cotización a la Seguridad Social de las Cooperativas de Trabajo Asociado dependerá de la modalidad escogida entre las dos anteriores.

Si se opta por asimilarlos como trabajadores por cuenta ajena se aplicarán las reglas del Régimen General, las cuales establecen dos cuotas, una patronal a cargo de la Cooperativa (en la que se incluyen contingencias comunes, profesionales, horas extraordinarias, desempleo, FOGASA y formación profesional); y otra obrera a cargo del socio (en la que se excluyen las contingencias profesionales y FOGASA). Dicha cotización *“no gravita sobre salarios sino sobre la cuantía de los anticipos societarios que el socio trabajador percibirá mensualmente, con cargo a los excedentes de la cooperativa, según su participación en la actividad cooperativizada.”* (Cavas Martínez, 2016, pág. 518)

Si por el contrario opta por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la cooperativa podrá optar por la base de cotización que desee siempre que se encuentren entre la base mínima y máxima para cada tramo de edad. Por lo que es el trabajador el que decide su contribución al sistema de protección y configurando la protección que va a recibir.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las Cooperativas de Trabajo Asociado no están al margen en materia de prevención de riesgos laborales ya que en ellas también son de aplicación las normas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales. Así los órganos sociales, en especial el Consejo Rector, tiene la obligación de realizar evaluaciones de riesgos, planes de prevención, proporcionar a los trabajadores equipos de trabajo y de protección individual, informar sobre riesgos y medidas de protección, consultar la adopción de medidas que tengan que ver con dicha materia, dar formación, adoptar medidas de emergencia en caso de riesgo grave o inminente, así como todas aquellas acciones relacionadas con la seguridad de los trabajadores.

Para llevar a cabo esta tarea la cooperativa tiene 4 opciones fundamentales, las cuales podrá disponer de forma simultánea, elegir o cambiar a lo largo de la trayectoria:

- Asumir la prevención en la empresa.
- Designar a uno o varios trabajadores.
- Constituir un servicio propio de prevención.
- Concertar un servicio ajeno de prevención.

PERDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIO

Por último, los socios trabajadores pueden perder esta condición y por tanto dejar de pertenecer a la cooperativa. La baja causada por los socios puede ser: baja voluntaria o baja obligatoria; y baja justificada o baja no justificada.

La baja voluntaria es consecuencia del principio de puerta abierta y por tanto es decisión del socio, en cambio la baja obligatoria se produce con la pérdida de los requisitos para ser socio. Por otro lado la baja puede ser justificada o no justificada, dependiendo de la causa que motiva la causa y si esta se ha justificado debidamente ante la Asamblea Ordinaria.

En las Cooperativas de Trabajo Asociado las bajas obligatorias más comunes son: la baja por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor; la baja por incapacidad permanente; y la baja en supuestos de sucesión de empresas.

Las consecuencias de la baja y por tanto de la pérdida de la condición de socio son:

- Liquidación de las aportaciones sociales.
- Responsabilidad de las deudas contraídas durante su periodo como socio.
- Derecho a indemnización cuando la expulsión o baja se considere improcedente.

Además de las bajas, los socios pueden perder su condición por expulsión como consecuencia de una conducta incorrecta o lesiva para la cooperativa. Las características de la expulsión son:

- a) *“La facultad sancionadora es competencia indelegable del órgano de administración.*
- b) *En todos los supuestos es preceptiva la audiencia previa de las personas interesadas.*

- c) *La expulsión sólo procederá por falta muy grave, pero si afecta a un cargo social el mismo acuerdo podrá incluir la propuesta de cese simultáneo en el desempeño de dicho cargo.*
- d) *El acuerdo del órgano de administración aprobando la sanción puede ser impugnado, ya sea ante el Comité de Recursos ya sea ante la Asamblea General. (...).*
- e) *El acuerdo de expulsión sólo será ejecutivo una vez sea notificada la ratificación del Comité de Recursos o, en su defecto, de la Asamblea General.” (Senent Vidal, 2016, pág. 407)*

ESTATUTO JURÍDICO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES LABORALES

En las sociedades laborales se formulan dos clases de socios: los socios generales, aquellos que únicamente aportan capital a la sociedad; y los socios trabajadores, aquellos que además de aportar capital social son trabajadores fijos en la empresa. Estas clases solo se diferencian en esta característica ya que todos los socios tienen los mismos derechos y obligaciones. En este apartado me centraré únicamente en las peculiaridades de los socios trabajadores.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los socios de las sociedades laborales por su formulación como sociedades capitalistas, comparten los derechos y obligaciones de los socios de las sociedades de responsabilidad limitada y anónimas.

Los derechos están regulados del artículo 93 al 103 de la Ley de Sociedades de Capital, los podemos dividir en derechos económicos, políticos y mixtos.

Los derechos económicos de los socios en las Sociedades Laborales son:

- Derecho al dividendo: es decir, derecho a participar en las ganancias de la sociedad siempre que la junta general acuerde repartir los beneficios, y en la parte proporcional al capital aportado.
- Derecho a la cuota de liquidación: en el momento de la disolución, los socios tienen derecho a recuperar la parte proporcional del patrimonio después de satisfacer todas las deudas con acreedores.

Los derechos políticos son:

- Derecho de asistencia: dando derecho a asistir a Juntas Generales así como a los órganos sociales a los que pertenezca cada socio. Vinculado con la asistencia, los socios disfrutan de derecho a voz y voto.
- Derecho de información: considerado un derecho complementario o instrumental ya que para poder llevar a cabo el derecho a voz y voto es necesario que la organización informe a los socios de los asuntos que se traten en los órganos sociales.

- Derecho de impugnación de los acuerdos sociales: los socios están legitimados a hacer desaparecer los efectos de un acuerdo tomado en un órgano social cuando este sea contrario a la Ley, a los Estatutos o al Reglamento de Régimen Interno de la Sociedad, o cuando lesione el interés social en beneficio de personas socias.
- Derecho a ser elegido o elegida para ocupar cargos sociales, así como el derecho de representación proporcional: condicionado a que el candidato o candidata reúna los requisitos legales y/o estatutarios.
- Así como otros derechos como la convocatoria de junta general, a intervenir en la elaboración de actas y solicitar actas notariales, y a solicitar el nombramiento o revocación de personas auditoras de cuentas.

Por último, los derechos mixtos que combinan las características económicas y políticas son:

- Derecho de adquisición preferente: *“Sólo cuando se hayan realizado las ofertas de compra, si excediesen de las acciones o participaciones en transmisión, se priorizarán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia: 1. personas trabajadoras indefinidas no socias, en relación directa a su antigüedad en la empresa; 2. personas socias trabajadoras, en relación inversa al número de acciones o participaciones que posean; 3. personas socias de la clase general, a prorrata de su participación en el capital; 4. la sociedad.”* (Senent Vidal, 2018, pág. 854)
- Derecho de preferencia y de suscripción preferente: un derecho importante por las características especiales de las Sociedades Laborales. Las ampliaciones de capital tienen que respetar la proporción entre los socios laborales y la generales.
- Derecho de separación: por el cual el socio tiene derecho a darse de baja de forma voluntaria por una causa justificada, con la obligación por parte de la sociedad, de restituirle el valor de sus acciones o participaciones.
- Derecho a proponer y ejercer la acción de responsabilidad: cualquier socio puede solicitar a la Junta General, sin necesidad de constancia en el orden del día, que acuerde por mayoría el ejercicio de la acción social de responsabilidad.
- Derecho a solicitar la disolución, liquidación y reactivación de la sociedad: además de las causas establecidas en la Ley de Sociedades de Capital para la

disolución de la sociedad, los socios tienen derecho a acordar la disolución sin causa, así como reactivarla.

Además, al igual que en las Cooperativas de Trabajo Asociado, en las Sociedades Laborales están surgiendo nuevos derechos relacionados con la digitalización y globalización de las sociedades:

- Ejercicio de los derechos y deberes mediante las tecnologías de la información y comunicación.
- Derecho a la intimidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Derecho a igualdad real entre los hombres y las mujeres en la sociedad.

En cuanto a los deberes de los socios, son aquellos que derivan de los derechos anteriormente mencionados así como los acordados por los socios en los Estatutos y Juntas Generales. Entre las obligaciones mas importantes podemos encontrar:

- Obligación a efectuar la aportación al capital.
- Obligación a efectuar prestaciones accesorias.
- Obligación de ofrecer las acciones o participaciones en caso de extinción del contrato laboral.
- Deber de fidelidad con la sociedad: relacionado con el deber de guardar en secreto la información de la sociedad, de evitar situaciones de conflicto de intereses, de evitar el abuso de poder y el deber de diligencia de los socios administradores.

PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social de los socios trabajadores en una de las diferencias más significativas entre las sociedades capitalistas tradicionales y las sociedades laborales.

En las primeras, los socios de la empresa que no presten servicios automáticamente están excluidos del Sistema de Seguridad Social; y los socios que además de aportar el capital presten servicios en la sociedad estarán incluidos en el Sistema en el Régimen Especial de Autónomos, por lo que serán considerados trabajadores por cuenta propia

y su protección social estará condicionada a lo que ellos quieran cotizar dentro de los mínimos y máximos que establece la Ley para cada tramo de edad.

Por el contrario en el caso de las Sociedades Laborales, los socios trabajadores para cumplir con los requisitos de creación firman un contrato laboral con la sociedad, y por disfrutan de todos los beneficios del Sistema de Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena, (incluida la prestación por desempleo y el FOGASA). Por tanto, tienen una doble cotización, la cuota empresarial en la que se incluyen contingencias comunes, profesionales, horas extraordinarias, desempleo, FOGASA y formación profesional; y la cuota del trabajador en la que se excluyen contingencias profesionales y FOGASA.

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Antes de ver cómo se desarrolla la dirección de recursos humanos en las sociedades laborales es necesario conocer cuales son las funciones de este departamento y la importancia que tienen.

La dirección de recursos humanos ha tenido diferentes concepciones a lo largo de la historia de las relaciones laborales, en la actualidad el concepto engloba múltiples acciones y actividades en la que destacan dos elementos clave:

1. Adecuar el personal de la empresa a las necesidades de la actividad productiva a través del reclutamiento, selección y retención del talento.
2. Proporcionar a las personas trabajadoras de las herramientas y motivación necesarias para obtener su máxima implicación con la organización y las tareas que realizan, consiguiendo la mayor productividad.

En las empresas participativas como las Sociedades Laborales estas tareas tienen una dificultad extra ya que las prácticas de recursos humanos deben ajustarse a las características de esta organización, en la que las relaciones son entre iguales, eliminando la jerarquía tradicional de las sociedades capitalista, creando un concepto distinto de dirección de recursos humanos.

Los socios trabajadores no pasan por un proceso de selección y reclutamiento en estas organizaciones, su implicación con la empresa se inicia a través de la adquisición de acciones o participaciones y por tanto no pasan una criba inicial por el departamento de recursos humanos, el cual no comprueba si la persona se adecua a las necesidades de la organización (excepto en el caso de los trabajadores no socios que por su implicación aporten capital, adquieras acciones o participaciones, y se conviertan en

socios trabajadores pasando con anterioridad un proceso de reclutamiento y selección).

Por lo tanto, es difícil para la dirección de recursos humanos realizar una adecuación del personal de la forma más productiva y eficiente para la organización, dando una mayor importancia a las tareas de formación, retención y motivación.

Es evidente que la mayoría de los socios que optan por las Sociedades Laborales, ya tienen conocimientos previos sobre la actividad económica que realiza la empresa por lo que la formación que debe aportar el departamento de recursos humanos a los nuevos socios trabajadores deberá ser específica para su puesto, haciendo que las cualidades y capacidades de la persona se adecue al máximo a las necesidades del puesto que ocupe.

El doble papel de los socios trabajadores como empleados y a su vez socios de la organización, así como el objetivo principal de la empresa que es la obtención de empleo de calidad y estable para sus socios, hacen que la retención y la motivación sean tareas sencillas para el departamento de recursos humanos.

“El comportamiento de los trabajadores, por su condición de socios, estará orientado fundamentalmente por valores de conservación (porque tendrán especial interés en la consecución de los objetivos y en el desarrollo de la empresa)” (Orellana Zambrano & Monreal Garrido, 2018, pág. 420) Así, cuanto mayor sea la productividad y rentabilidad del trabajo realizado en la empresa mayores beneficios obtendrán los socios al cierre del ejercicio haciendo de su implicación la mayor motivación.

PERDIDA DE LA CONDICIÓN DE SOCIO

La Ley de Sociedades Laborales y Participadas así como la Ley de Sociedades de Capital, no regulan la baja voluntaria de los socios por voluntad propio o por causa justificada (como si lo hace la Ley de Cooperativas), por lo que hay que considerar las posibles causas de los socios para perder la condición de socio.

La pérdida de la relación laboral como causa legal de separación, es una causas por las que el socio trabajador pierde esta condición. En primer lugar se produce la perdida de la relación laboral con la sociedad por una causa justificada, por lo que se pierde la condición de trabajador convirtiéndose en socio general. En segundo lugar, el socio tiene derecho a baja voluntaria de condición de socio.

TRANSMISIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES EN LAS SOCIEDADES LABORALES

Una peculiaridad especial de las Sociedades Laborales es la transmisión de acciones y participaciones, ya que las acciones o participaciones de los socios trabajadores están vinculadas a la relación laboral del socio con la empresa.

TRANSMISIÓN “*INTER VIVOS*”

TRANSMISIÓN VOLUNTARIA

La transmisión voluntaria de acciones o participaciones se regula en los artículos 6 al 8 de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas.

El régimen de transmisión para las sociedades laborales anónimas o de responsabilidad limitada es el mismo. Además, aunque el espíritu de las dos clases de acciones o participaciones (laborales y generales) en estas sociedades sea distinto, la metodología de su transmisión es la misma. A pesar de ese falta de distinción, sigue siendo trascendente la clase de las acciones y participaciones que se transmiten ya que la modificación de propietario puede generar el incumplimiento de los requisitos necesarios para tener el carácter de sociedad laboral, 1. que la mayoría del capital este en manos de sus trabajadores indefinidos, y 2. que ninguno de los socios posea más de la tercera parte. Por ello el artículo 6.3. de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas somete a cualquier transmisión al consentimiento de la sociedad cuando derive una transgresión de estos requisitos ya que puede perder la condición de sociedad laboral y convertirse en una sociedad tradicional anónima o de responsabilidad limitada.

Además, se permite a la sociedad acordar cláusulas estatutarias de intransmisibilidad plena de acciones y participaciones, siempre que se respete el derecho de los socios a separarse de la sociedad cuando lo deseen, con el fin de evitar una vinculación perpetua. La incorporación de estas cláusulas exige el consentimiento de la totalidad de los socios.

TRANSMISIÓN LIBRE A TRABAJADORES INDEFINIDOS DE LA SOCIEDAD.

Si la transmisión se realiza a trabajadores indefinidos de la sociedad, el artículo 6.1 señala que *“las acciones y participaciones, salvo previsión estatutaria en contra, podrán transmitirse libremente a los socios trabajadores y trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido”* (Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades

Laborales y Participadas). Así cuando el adquirente de las acciones o participaciones sea trabajador indefinido, el socio únicamente debe comunicar por escrito al órgano administrador la identidad del adquirente, el número de acciones o participaciones y las características de estas; no estableciendo ninguna otra limitación.

Esto es porque al transmitir acciones o participaciones a un trabajador indefinido no se incumplirían los requisitos exigidos para conservar su carácter de sociedad laboral, salvo que ya tenga la condición de socio trabajador y con su adquisición alcanzase más de la tercera parte del capital social. Si se diese esta última condición, es necesario el consentimiento de la sociedad y su órgano de administración.

TRANSMISIÓN RESTRICTIVA

Por el contrario cuando el adquirente de las acciones o participaciones no sea trabajador indefinido, el socio que desea transmitir sus acciones deberá comunicar a la sociedad el número de acciones o participaciones y las características de estas. Tras la comunicación el órgano de administración tendrá un plazo máximo de 10 días para notificar la transmisión a los grupos con derecho a transmisión preferente (trabajadores indefinidos, socios trabajadores y socios generales). Estos grupos tendrán un plazo de 20 días para responder si están interesados en la compra de la transmisión pretendida. Si en ese plazo nadie manifestara su interés de adquisición, el socio podrá transmitir las libremente, notificando la identidad del adquirente.

Para dar celeridad al proceso, el socio dispone de 2 meses para efectuar la transmisión de acciones o participaciones. Pasado este plazo se deberá iniciar de nuevo el proceso legalmente establecido en su totalidad.

TRANSMISIÓN FORZOSA

En la modalidad de transmisión forzosa de acciones o participaciones se regulan dos supuestos: 1. cuando se extinga la relación laboral que une al socio con la sociedad; 2. cuando se derive de embargo o ejecución sobre las cuotas sociales.

DERIVADA DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El artículo 9 de la Ley de Sociedades Laborales y Participadas obliga al socio trabajador que extinga su relación laboral (por jubilación, despido u otras) dispondrá del plazo de 1 mes desde el día que se haga efectiva su extinción, para ofrecer sus acciones o participaciones siguiendo las normas de transmisión voluntaria analizadas

anteriormente. Si en este plazo el socio no encontrase un adquirente para sus acciones o participaciones, el socio las conservara pasando a ser socio general.

“Los Estatutos podrán establecer normas especiales para los casos de jubilación, incapacidad permanente o excedencia, así como para los de socios trabajadores que, por subrogación legal o convencional, dejen de trabajar para la sociedad laboral.” (Andreu Martí, 2018, pág. 722)

DERIVADA DE EMBARGO O DE EJECUCIÓN DE PRENDA

En este caso, el órgano administrativo subastará las acciones o participaciones del socio embargado, y notificará su resultado o el del acuerdo de adjudicación a los socios y a todos los trabajadores indefinidos.

TRANSMISIÓN “MORTIS CAUSA”

Como regla general, el heredero o legatario del fallecido que adquiera acciones o participaciones a través de transmisión “*mortis causa*” adquirirá la misma condición de socio fallecido con independencia del origen de las acciones (laborales o generales). Al igual que en la transmisión voluntaria, se exige el consentimiento de la sociedad para su transmisión cuando de ella se derive una situación en la que no se cumplan los requisitos necesarios para que la sociedad continúe con su condición de sociedad laboral.

“No obstante, la Ley admite que, vía estatutaria, se reconozcan derechos de adquisición preferente sobre las acciones o participaciones de clase laboral siguiendo el procedimiento y orden de prelación legalmente establecido para la transmisión voluntaria. (...) Este derecho de adquisición preferente deberá ejercitarse en el plazo máximo de tres meses desde que se comunicará a la sociedad la adquisición hereditaria debiéndose pagar al contado salvo que en los estatutos se hubiera previsto otro modo.

El único límite legal es que no se podrá ejercitar este derecho estatutario de adquisición preferente si el heredero o legatario fuera trabajador indefinido de la sociedad. En realidad, esta exclusión resulta coherente con los principios y finalidad de la sociedad laboral ya que el legislador permite que se introduzcan en estos casos restricciones estatutarias a la transmisión por el riesgo de que las acciones o participaciones de clase laboral sean adquiridas por terceros.” (Andreu Martí, 2018, pág. 724)

CONCLUSIONES

Cómo se ha ido analizando a lo largo del trabajo, las entidades de la Economía Social, y en especial las Cooperativas y Sociedades Laborales, son organizaciones con un objetivo social, más allá de lo económico, dando especial valor a los socios que las forman.

Este valor hace que en las empresas que eligen estas fórmulas jurídicas no haya separación entre socios y trabajadores y por tanto hay una gran participación de los trabajadores en la toma de las decisiones. Consiguiendo que estas organizaciones sean competitivas y punteras en el mercado. Sin olvidar que los socios de trabajo o trabajadores tienen mejores condiciones laborales, de protección social y de cotización que los socios de las sociedades capitalistas que decidan trabajar en su propia empresa.

Además, al analizar su realidad y resiliencia he descubierto que son entidades que en épocas de crisis tienen mayor poder de resistencia que las empresas capitalistas tradicionales. Gracias a la vinculación de los trabajadores de la empresa en las decisiones, los intereses de la empresa y de los trabajadores no se superponen unos frente a los otros sino que se complementan para que los dos colectivos (que en realidad son uno) sobrevivan al desastre provocado por la crisis.

Pero si tenemos en cuenta que para los socios que deciden trabajar en la empresa las entidades de la economía social les aportan más beneficios que las fórmulas jurídicas tradicionales (anónimas y de responsabilidad limitada), ¿Por qué los socios no las eligen?

Después de realizar este trabajo he llegado a tres posibles causas por las que las sociedades laborales y las cooperativas de trabajo asociado no son elegidas por los socios y emprendedores que deciden constituir una empresa para autoemplearse.

Una de ellas es el desconocimiento por parte de la población de estas formulas jurídicas. Cuando un emprendedor decide poner en marcha una iniciativa las formulas que elige por ser las mas populares o conocidas son las sociedades de responsabilidad limitada y el régimen de autónomos. Por ello, considero que se debe dar un mayor conocimiento a la sociedad de estas organizaciones y que no sea algo que únicamente conocemos el derecho mercantil.

Por otro lado encontramos el exceso de trámites burocráticos que conlleva crear esta modalidad de empresas. En los dos casos, el de las sociedades laborales y las cooperativas, su constitución tiene más requisitos que las sociedades tradicionales y por tanto más trámites burocráticos y justificantes ante la administración. Una condición que frena a los emprendedores a elegir las para sus iniciativas. Por lo que si

desde la administración se redujeran estos requisitos, todas las entidades tendrían las mismas oportunidades de constitución o elección.

Por último, son entidades con legislación autonómica lo que hace que sea más desconocida y desigual para los empresarios. Asimilándolo a la situación actual, la legislación de prevención del Covid-19 también es autonómica lo que genera desconocimiento de que normas se aplican en cada comunidad. Por lo que considero que la legislación autonómica esta bien para regular las características mas propias de las cooperativas y sociedades laborales sitas en cada región pero a su vez genera más desconocimiento lo que hace que la creación de estas organizaciones sea menor.

Después de hacer esta reflexión tuve la oportunidad de tener una reunión con Juan Pablo Izquierdo Fernández, Director General de Economía Social e Industria, de la Consejería de Empleo y Dialogo Social, de la Junta de Castilla y León.

Con él hable de las iniciativas que había puesto en marcha la conserjería de empleo para dar conocimiento a los socios que quieren incorporarse a una sociedad mercantil. Entre ellas en la actualidad hay en marcha una subvención para la incorporación de socios y financiación de proyectos de inversión, regulada en la ORDEN TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

Los beneficiarios de ella son las cooperativas y sociedades laborales en Castilla y León, para la actuación de incorporación de socios trabajadores o socios de trabajo y las cooperativas con socios trabajadores o de trabajo y las sociedades laborales en Castilla y León, para las actuaciones de realización de inversiones.

Con esta subvención la Junta de Castilla y León ayuda a que los socios que elijan estas entidades de la Economía Social a hacerlo con menos costes y por tanto beneficiando su incorporación en estas sociedades.

BIBLIOGRAFÍA

- Andreu Martí, M. d. (2018). La transmisión de acciones y participaciones. Causas y procedimientos. En G. Fajardo García, *Participación de los Trabajadores en la Empresa y Sociedades Laborales* (págs. 709-730). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Boquera Matarredona, J. (2016). Novedades en la Regulación del Órgano de Administración de las Sociedades Laborales. *CIRIEC-España. Revista Jurídica*(28), 1-19.
- Cabra de Luna, M. Á., & de Lorenzo García, R. (2005). El Tercer Sector en España: Ámbito, Tamaño y Perspectivas. *Revista española del Tercer Sector*(1), 95-134.
- Cavas Martínez, F. (2016). Protección social de los socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado. En G. Fajardo García, & M. J. Senent Vidal, *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores* (págs. 508-531). Valencia: Tirant lo Blanch.
- CEPES. (2020). *Empresas relevantes de la Economía Social*. Madrid: Confederación Empresarial Española de la Economía Social.
- CEPES. (2021). *Estadísticas Estatales* . Obtenido de Confederación Empresarial Española de la Economía Social: <https://www.cepes.es/social/estadisticas>
- Cervera Paz, Á. (2010). Percepción Cooperativa de las Cofradías de Pescadores: un estudio empírico. *REVESCO*(103), 7-32.
- CGC. (2019). *Las empresas con propósito y el auge del cuarto sector en Iberoamérica*. Secretaria General Iberoamericana; IE University . Madrid: Center for the Governance of Change.
- Chaves Ávila, R. (2020). Crisis del Covid-19: impacto y respuestas de la economía social. *Noticias de la Economía Pública, Social y Cooperativa*(63), 28-43.
- Chaves, R., & Monzón, J. (2000). Las cooperativas en las modernas economías de mercado. *Economistas*(83), 113-123.
- Chaves, R., & Monzón, J. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(93).

- Coll Serrano, V., & Cuñat Giménez, R. (2006). Análisis de los factores que influyen en el proceso de creación de una cooperativa de trabajo asociado. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*(88), 128-161.
- Confederación Empresarial Española de la Economía Social. (2020). *Iniciativas y Actuaciones de las Empresas de la Economía Social ante la Covid-19*.
- Cuñat Giménez, R. J. (2015). Las redes como factor clave para la consolidación de nuevas cooperativas de trabajo asociado. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*(119), 26-52.
- España. (17 de julio de 1999). Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. (núm. 170), 27027 - 27062. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/07/16/27>
- España. (27 de diciembre de 2002). Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. (núm. 310), 45504 - 45515. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/14/44>
- España. (26 de marzo de 2002). Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. (núm. 73), 11981 - 11991. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2002/03/22/1>
- España. (17 de enero de 2003). Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Mutualidades de Previsión Social. (núm. 15), 2205 - 2219. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2002/12/27/1430>
- España. (14 de diciembre de 2007). Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción. (núm. 299), 51311 - 51339. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/13/44>
- España. (3 de julio de 2010). Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (núm. 161), 58472 - 58594. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2010/07/02/1>
- España. (30 de marzo de 2011). Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. (núm. 76), 33023 - 33033. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5>
- España. (3 de diciembre de 2013). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con

- Discapacidad y de su Inclusión Social. (núm. 289), 95635 - 95373. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1>
- España. (15 de octubre de 2015). Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. (núm. 247), 95747 - 95763. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/10/14/44>
- España. (13 de junio de 2015). Real Decreto 421/2015, de 29 de mayo, por el que se regulan los modelos de estatutos-tipo y de escritura pública estandarizados de las SRL, se aprueba modelo de estatutos-tipo, se regula la AEN y la Bolsa de denominaciones sociales con reserva. (núm. 141), 49779 - 49786. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2015/05/29/421>
- España. (24 de octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (núm. 255), 100224 - 100308. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>
- España. (31 de octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (núm. 261), 103291 - 103519. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8>
- Fajardo García, G. (2016). Naturaleza jurídica de la relación entre la cooperativa de trabajo asociado y el socio-trabajador. Consecuencias. En G. Fajardo García, & M. J. Senent Vida, *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores* (págs. 207-242). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fajardo García, G. (2018). La sociedad laboral. Concepto, calificación, descalificación y principales características. En F. G. Gemma, *Participación de los Trabajadores en la Empresa y Sociedades Laborales* (págs. 589-630). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gabinete de la Presidencia del Gobierno - Gobierno de España. (30 de marzo de 2021). *Coronavirus (COVID-19) - 30 de marzo 2021*. Obtenido de Departamento de Seguridad Nacional: <https://www.dsn.gob.es/es/actualidad/sala-prensa/coronavirus-covid-19-30-marzo-2021>
- García Calavia, M. (2020). Las Empresas de Inserción en España en 2019. *CIRIEC-España, Revista de Economía Social y Cooperativa*(36), 143.
- García Jiménez, M. (2018). La participación de los trabajadores en la empresa. Concepto y modalidades. En G. Fajardo García, *Participación de los*

trabajadores en la empresa y Sociedades Laborales (págs. 31-56). Valencia: Tirant lo Blanch.

García Villalobos, J. C., Iturrioz del Campo, J., Meteu Gordon, J. L., & Palomo Zurdo, R. (2011). La percepción sobre la responsabilidad social en las sociedades cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales: un análisis en el ámbito de la ciudad de Madrid. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*(104), 102-124.

INE. (2019). *Explotación Estadística del Directorio Central de Empresas*.

Ispizua Zuazúa, A. (2007). La interculturalidad cooperativa en Euskadi: la perspectiva pública. *Asociacion Internacional de Derecho Cooperativo*, 19-26.

Jordá García, R. (2016-2017). Las Sociedades Laborales y la necesaria adaptación de sus estatutos a la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. *Cooperativismo e Economía Social*(39), 103-126.

López Gandía, J. (2018). Socios trabajadores y seguridad social. En G. Fajardo García, *Participacion de los Trabajadores en la Empresa y Sociedades Laborales* (págs. 355-395). Valencia: Tirant lo Blanch.

Martínez-Carrasco Pleite, F., & Eid, M. (2017). El nivel de conocimiento y la reputación social de las empresas cooperativas. El caso de la Región de Murcia. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(91), 5-29.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (IV Trimestre 2019). *Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales inscritas en la Seguridad Social*.

Montolio, J. (2002). Economía social: concepto, contenido y significación en España. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(42), 5-31.

Morales Gutiérrez, A. C., Ariza Montes, J. A., & Muñiz Rodríguez, N. M. (2012). El emprendedor social y el E-empowerment de las redes virtuales. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(75), 152-177.

Morgado Panadero, P. (2009). La prestación de servicios en las cooperativas: especial referencia al trabajo asociado. En P. Morgado Panadero, *Lecciones sobre Trabajo Autónomo y Economía Social* (págs. 232-260). Valencia: Tirant lo Blanch.

Muñoz Medraño, M. d., Laborda Peñalver, F., & Briones Peñalver. (2013). Gestión Económica para el Buen Gobierno Corporativo en las Entidades de la Economía Social. *Tourism & Management Studies*, vol. 4, 1167-1182.

- Orellana Zambrano, W. E., & de Lejarza y Esparducer, J. M. (2013). Teorías de entrepreneurship y cooperativismo de trabajo asociado. Fundamentos teórico y evidencias empíricas en la creación de CTA. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*,(78), 11-33.
- Orellana Zambrano, W. E., & Monreal Garrido, M. (2018). Dirección de Recursos Humanos en empresas de participación. Fundamentos teóricos. En G. Fajardo García, *Participación de los Trabajadore en la Empresa y Sociedades Laborales* (págs. 395-422). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Ruiz de Villa, D. (2004). Transmisión de Acciones y Participaciones en las Sociedades Laborales. *CIRIEC-España. Revista jurídica de Economía Social*(15), 1-52.
- Román Cervantes, C. (2008). Las Sociedades Agrarias de Transformación en España: un análisis histórico. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*.(63), 65-87.
- Salcedo Beltrán, M. C. (2016). Prevención de riesgos laborales en cooperativas de trabajo asociado. En G. Fajardo García, & M. J. Senent Vida, *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores* (págs. 532-550). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Santos Jaén, J. M., Tornel Marín, M. T., & Gracia Ortiz, M. D. (2020). Repercusiones sobre las empresas de sus actuaciones socialmente responsables ante la pandemia generada por el COVID-19. *LA RAZÓN HISTÓRICA. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*(46), 1-11.
- Senent Vidal, M. J. (2016). Derechos y obligaciones de la persona socia trabajadora de la cooperativa de trabajo asociado en la ley. En G. Fajardo García, & M. J. Senent Vidal, *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores* (págs. 327-370). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Senent Vidal, M. J. (2016). Pérdida de la condición de persona socia trabajadora de la CTA. Causas y consecuencias. En G. Fajardo García, & M. J. Senent Vidal, *Cooperativa de Trabajo Asociado y Estatuto Jurídico de sus Socios Trabajadores* (págs. 393-410). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Senent Vidal, M. J. (2018). Derechos, obligaciones y responsabilidad de las personas socias. En G. Fajardo García, *Participación de los Trabajadores en la Empresa y Sociedades Laborales* (págs. 833-882). Valencia: Tirant lo Blanch.

Social Economy Europe. (2020). *Superar COVID-19- Tiempo de solidaridad. Una crisis sin precedentes que requiere una respuesta sin precedentes de la UE para restablecer el progreso económico y social*. Bruselas.

Vargas Vasserot, C. (2009). Las Sociedades Agrarias de Transformación en España. Defectos legales y ventajas operativas. *Procuraduría Agraria*, 75-107.