

UNA EVALUACIÓN CRÍTICA DEL POTENCIAL DE SUPERVIVENCIA DE LAS SOCIEDADES LABORALES

Zuray Melgarejo, zuraym@unavarra.es, Universidad Pública de Navarra

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es realizar una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las Sociedades Laborales respecto a las Sociedades Mercantiles, poniendo especial énfasis en la estructura de propiedad del capital. Una parte de la literatura sugiere que, las empresas propiedad de los empleados tienen mayores probabilidades de sobrevivir que otro tipo de empresas, debido a que ofrecen mayor estabilidad en el empleo y a que proporcionan mayores incentivos a sus trabajadores, al participar en el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, otras teorías argumentan que las empresas que son propiedad de los empleados son ineficientes, debido a problemas de free-rider, a que exhiben serios problemas del tipo agente-principal, a la aversión al riesgo de los socios/trabajadores, y a la degeneración debido al comportamiento buscador de rentas de los mismos, que lleva a una menor probabilidad de supervivencia. Los resultados de dicha evaluación manifiestan la falta de correspondencia entre gran parte de los postulados que plantea la teoría económica y el positivo desarrollo de las Sociedades Laborales en España.

PALABRAS CLAVE: Sociedades Laborales, estructura de propiedad del capital, comportamiento económico, supervivencia.

ABSTRACT

This paper presents a critical evaluation of the economic survival of labour-managed firms (LMF), in contrast to that of the mercantile firms, as a result of their distinct capital-ownership configurations. Arguments pro and con abound. Some argue that LMFs enjoy higher probabilities of survival, due to the higher employment stability and higher benefits enjoyed their decision-making labour-owners. The counterarguments centre on the LMFs being more inefficient, due largely to the free-rider problem, presenting serious agency problems, exhibiting higher degree of risk aversion on the part of their labour-owners and being more prone to disappearing into regular mercantile firms, if successful or going bankrupt, otherwise. The main conclusion of the analysis of this paper is to point out the divergence that exists between the dire predictions of economic theory with respect to the survival prospects of the LMFs and the successful development and operation of LMFs in Spain.

KEYWORDS: Labour-managed firms, Capital-ownership configurations, economic performance, firm's economic survival.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es realizar una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las Sociedades Laborales. El razonamiento básico para este trabajo recae sobre dos pilares principales. El primero, es la elevada relevancia de las Sociedades Laborales dentro de la estructura empresarial de España. Para ilustrar

esta importancia, es suficiente observar el cambio sobre el tiempo en el índice de “densidad empresarial” (el ratio del número de empresas por 1000 habitantes), una medida común de la integración social de la empresa en una comunidad dada (Urbano, 2006). De 1.994 a 2.005, el índice pasa de 0.13 a 0.46 en España, con un gran aumento ocurrido después de la implementación de la Ley 4 del 24 de marzo, 1997. La segunda razón es la escasez de estudios dirigidos a evaluar la supervivencia de las Sociedades Laborales, tema que será desarrollado en detalle más adelante.

Para establecer las diferencias entre las Sociedades Laborales y las Sociedades Mercantiles en perspectiva, es importante definir ambos conceptos desde el principio. Para ello, es necesario establecer la correspondencia de términos entre los desarrollados en la literatura económica y la adaptación jurídica realizada en España. Rooney (1992) distingue entre las empresas convencionales que tienen por objeto maximizar los beneficios (Profit Maximizing Firms, PMFs), las empresas dirigidas por sus trabajadores (Labour-Managed Firms, LMF) o cooperativas de producción (co-ops), y otras empresas con similar estructura legal. Se incluyen dentro de las PMFs, las ESOPs (Employee stock ownership plans) y las sociedades mercantiles convencionales. Ambos tipos de empresas buscan maximizar los beneficios entre los propietarios, como remuneración en proporción a la participación del capital que cada uno posee. En las LMFs, la contribución de los dueños a la empresa es definida en términos de su participación en el trabajo. Ireland y Law (1982) definen las LMFs como aquellas empresas donde los trabajadores: “(i) se dedican conjuntamente a la producción de bienes y servicios, (ii) donde el control recae sobre los mismos y las políticas de decisión son importantes ya que reflejan los deseos de los trabajadores y, (iii) los beneficios de los trabajadores dependen del beneficio que obtiene la empresa en un período de tiempo determinado y de las reglas que la empresa adopta para repartirlo”; y donde los beneficios netos de las empresas son distribuidos entre los trabajadores de acuerdo a una fórmula bien definida (Pryor, 1983). Doucolagos (1997) define la LMF como una empresa dirigida democráticamente en donde las decisiones estratégicas son tomadas en base al principio democrático de “una persona, un voto”, independiente de la aportación al capital de los socios, en contraste a la de “una acción, un voto”, sistema de las PMFs. Jansson (1986) también distingue entre aquellas empresas donde los trabajadores controlan más del 50% de las acciones y aquellas donde las aportaciones del capital de los trabajadores esta en manos de la minoría. Las primeras se denotan como LOFs (Labour-Owned Firms) y las segundas como LMFs. Además, si una empresa propiedad de los trabajadores acepta y sigue los principios cooperativos, la empresa es considerada una cooperativa de trabajadores. Por lo tanto, las empresas propiedad de los trabajadores pueden o no ser cooperativas pero sí cooperativas de producción, un ejemplo de estas serían aquellas empresas en la industria maderera de contrachapada del noroeste pacífico de Estados Unidos (Craig y Pencavel, 1992), las cuales son consideradas empresas propiedad de los trabajadores. Finalmente, destacar que son Ben-Ner y Jones (1995) quienes definen ampliamente la tipología de los nombres de las diferentes formas de distribución de propiedad del capital de las empresas.

Las LOFs o Sociedades Laborales operan en España bajo su propia estructura legal, definida en la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, diseñada para promover su formación. De acuerdo a esta legislación, la característica principal de las sociedades laborales es que al menos el 50 por ciento del capital ha de estar en manos de los socios trabajadores, vinculados a la empresa con un contrato laboral indefinido y poseedores de acciones/participaciones que se denominan, según la referida Ley, “de clase laboral”. El resultado final de esta discusión para los objetivos de este trabajo descansa en la presencia de dos tipos de empresas, donde

los socios contribuyen a sus respectivas empresas solo capital (Sociedades Mercantiles), o capital y trabajo (Sociedades Laborales).

En este marco, el trabajo esta organizado del siguiente modo. La sección 2 presenta un breve análisis del proceso de creación y desarrollo de las Sociedades Laborales, identificando aquellos factores que puedan explicar el surgimiento de este tipo de empresas. En la sección 3, se realiza un breve recorrido histórico de las contribuciones realizadas más relevantes en el ámbito socioeconómico, con el fin de explicar las diferencias de comportamiento entre las Sociedades Laborales y las Sociedades Mercantiles derivadas de la función objetivo, el factor trabajo y el factor capital. En la sección 4, se señalan las razones por las cuales la teoría económica predice el fracaso de las Sociedades Laborales y se compara con la realidad que vive esta forma jurídica en España, mientras que la última sección contiene las principales conclusiones del trabajo.

2. ¿POR QUÉ SE CREAN LAS SOCIEDADES LABORALES?

Con el objeto de abordar la respuesta a este interrogante, resulta necesario analizar el proceso de creación de las Sociedades Laborales a partir de la literatura y de la motivación real que ha propiciado el verdadero desarrollo de este tipo de empresas en España.

Según la literatura, la creación de una sociedad laboral surge como consecuencia de la interacción entre factores internos de la forma organizativa e influencias externas del entorno económico que las propician. Excelentes discusiones recientes sobre los factores internos de la forma organizativa de las Sociedades Laborales que promueven o desincentivan la creación de este tipo de empresas se encuentran en Dow (2003) y Park, et al. (2004). Los argumentos más comunes en el lado negativo son: (i) exhiben una alta probabilidad de quiebra, ya que sus activos tienden a ser infravalorados y por lo tanto tienen grandes dificultades de operar en mercados de capitales; (ii) tienden a transformarse en Sociedades Mercantiles, debido a la restricción de la condición de socios y el uso de trabajo contratado asalariado; (iii) la aversión al riesgo debida a la variación de los ingresos específica de cada empresa que no puede diversificarse; (iv) son ineficientes, especialmente por el problema del free-rider; (v) y están sujetos a serios problemas del agente-principal, debido a la carencia de incentivos de un trabajador/socio de supervisar el trabajo de otros trabajadores/socios. En el lado positivo, la propiedad del empleado: (i) proporciona incentivos importantes para motivar a los trabajadores, debido a la congruencia más alta de las metas y de los objetivos entre los encargados y los dueños, con las disminuciones correspondientes de la supervisión, y la estipulación de los costes relacionados al conflicto; (ii) producen un empleo más estable, que alternadamente anima a las Sociedades Laborales a que aumenten su inversión en capital humano y aumente así la productividad de la mano de obra; (iii) anima a una utilización del activo más eficiente; (iv) y conduce a organizaciones más abiertas y transparentes.

Igualmente, la literatura señala que la evolución del ciclo económico afecta de forma distinta la creación de Sociedades Laborales y de Sociedades Mercantiles (Bonin et al. 1993). El crecimiento económico genera un aumento en los ingresos de los trabajadores, una disminución de la aversión al riesgo y un interés creciente por participar en la toma de decisiones y por el control sobre las condiciones de trabajo, que favorecen una mayor creación tanto de Sociedades Laborales como de Sociedades Mercantiles. Sin embargo, en períodos de recesión, los costes de la búsqueda de empleo y de recolocación aumentan, con mercados de trabajo deprimidos; por lo que las Sociedades Laborales podrían ser una alternativa atractiva al desempleo temporal. Si bien el auge de las Sociedades Laborales se ve afectado por las recesiones económicas, este crecimiento no es sólo un fenómeno

adaptativo (defensa) a la crisis, sino que ha demostrado ser un mecanismo activo de la sociedad que plantea alternativas, como forma organizativa de un modo de producción más humanizado y caracterizado principalmente por la capacidad de creación de empleo estable en un contexto de creciente inseguridad laboral (Grávalos y Pomares, 2001).

No obstante, a pesar de los supuestos planteados por la literatura económica, lo cierto es que, el verdadero desarrollo de las Sociedades Laborales ha sido localizado a finales de la década de los 70. Coincidiendo con los peores años de la crisis económica, los gobiernos se plantearon la necesidad de regular las ayudas dirigidas a amortizar la destrucción del empleo, principalmente industrial. De tal forma que corresponsabilizaron en la crisis a los trabajadores de dichas industrias, haciendo que estos al verse avocados al desempleo asumieran el doble papel de empresarios y trabajadores, comprando los activos de las empresas e iniciando necesarios procesos de modernización y, en la medida de sus posibilidades y con reducidas ayudas, inversión.

La importante respuesta que tuvieron los trabajadores ante el cierre de sus empresas, hizo que en la década de los ochenta, se aprobara la primera Ley de Sociedades Anónimas Laborales, la Ley 15/1986 de 25 de abril. Esta Ley supuso un paso importante en la finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando la participación de los trabajadores en la empresa. La entrada en vigor de este texto normativo supuso un punto de inflexión importante en el desarrollo y evolución de la Sociedad Anónima Laboral.

Posteriormente, la Ley 19/1989 y el Real Decreto Legislativo 1564/1989 (como normas subsidiarias para las Sociedades Laborales) introducen importantes novedades, entre las que hay que destacar la exigencia de un mayor capital social. Este último provoca la ralentización de la creación de Sociedades Anónimas, y Sociedades Laborales Anónimas en particular, lo que ha llevado a la aprobación y promulgación de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada. Asimismo, esta nueva Ley ha propiciado una nueva reforma legislativa que culmina con la promulgación de la actual Ley de Sociedades Laborales, la Ley 4/1997 de 24 de marzo (Lejarriaga, 1991). Esta nueva norma reguladora de las Sociedades Laborales permite en la actualidad la creación de este tipo de empresas de una forma flexible. Con ésta nueva Ley se supera el desfase por el cual solamente la figura de Sociedad Anónima podía adquirir la condición de “laboral” y se crea la Sociedad Limitada Laboral, más apropiada para envolver jurídicamente a pequeñas empresas y microempresas.

Así, la decisión de crear una Sociedad Laboral implica en la actualidad una iniciativa emprendedora por parte de un grupo de personas y, la decisión de establecer relaciones laborales de largo plazo bajo planteamiento de democracia interna y de solidaridad entre los miembros (Orellana, 2005). Aunque quizás el componente utópico haya jugado algún papel en la constitución de algunas de estas empresas, lo cierto es que la motivación primordial ha estado siempre arraigada en la problemática laboral inmediata del individuo, una problemática sobre la que los trabajadores pueden actuar más contundentemente que cualquier asalariado, puesto que su condición de propietario así se lo permite.

3. ASPECTOS FUNDAMENTALES EN EL DEBATE TEÓRICO

En esta sección quisiera destacar tres aspectos fundamentales, función objetivo, factor trabajo y factor capital, que han originado el debate en la literatura económica y que han surgido como resultado del modelo teórico propuesto por Ward, Domar y Vanek (Ward, 1958; Domar, 1966 y Vanek, 1970). En este modelo teórico se plantean diversos supuestos de partida. Estos son, las Sociedades Laborales maximizan el beneficio

por trabajador, los trabajadores y socios son sinónimos, cada uno de ellos dedicará el mismo tiempo y esfuerzo de trabajo, y los trabajadores no socios no podrán ser contratados. Como consecuencia, el denominador de los cálculos en términos per cápita es idéntico a la única variable del input, el trabajo, en la función de producción a corto plazo. Los trabajadores/socios asumen el riesgo de cualquier beneficio inesperado o pérdida y se distribuyen el beneficio restante, recibiendo todos los trabajadores de cualquier nivel jerárquico o habilidad una participación equitativa sobre el beneficio. Finalmente, se asume que los socios/trabajadores pueden ser despedidos libremente, mientras los nuevos trabajadores pueden ser contratados sin hacer referencia a las condiciones de la oferta de trabajo. Por el contrario, en el modelo capitalista (Sociedad Mercantil) el empresario contrata todos los inputs, incluido el trabajo, y vende todos los outputs de una empresa a precios de mercado, asume los riesgos, y lleva la empresa de forma que maximiza el beneficio total de los ingresos generados por la venta de los productos sobre los costes de la compra de los inputs.

Partiendo de esa idea, se determina la necesidad de realizar un análisis de los siguientes temas: función objetivo, factor trabajo y factor capital con el fin de evaluar, adecuadamente, el perfil específico que presentan las Sociedades Laborales con respecto a las Sociedades Mercantiles, así como las ideas que sobre este tipo de empresas han sido planteadas dentro de la literatura económica.

3.1 LA FUNCIÓN OBJETIVO

La controversia alrededor de los objetivos de las empresas que abundan en la literatura es bien conocida, incluso para las Sociedades Mercantiles (Yalcin y Renström, 2003). De acuerdo a la literatura económica existen diferencias de objetivos entre las empresas debido a dos aspectos. En primer lugar, se encuentra que según su tamaño (Jarvis et al, 2000) el objetivo común que persiguen las empresas grandes y pequeñas es la maximización de sus beneficios y, como diferencia, es que las empresas pequeñas además buscan la supervivencia y estabilidad en su negocio. En segundo lugar, también existen diferencias de objetivos según la propiedad del capital. La visión más generalizada de la literatura pionera en el tema (Domar, 1966; Ireland, 1987; Ireland y Law, 1982; Meade, 1972; Vanek, 1970; Ward, 1958) es que en la Sociedad Laboral el objetivo es la maximización de la renta neta por trabajador, mientras que en la Sociedad Mercantil la función objetivo radica en la maximización del beneficio. Tal diferenciación tiene, evidentemente, ciertas implicaciones sobre el funcionamiento de las Sociedades Laborales, su eficiencia y su competitividad (Morales et al, 2003), que la hace diferente de la empresa capitalista.

No obstante, las visiones teóricas en relación a este comportamiento diferenciado surgidas a partir de la estructura de propiedad del capital han sido cuestionadas por diversos autores. Horvat (1982) cuestiona la posición del objetivo de la empresa tradicional y argumenta que los trabajadores de una Sociedad Laboral buscan maximizar los beneficios netos totales en lugar de las rentas netas por trabajador. En este caso los objetivos de ambos tipos de empresas son muy similares. Park et al (2004) argumenta que, mientras la propiedad del empleado es asociada con una alta productividad, el mayor índice de supervivencia de estas empresas es explicado por la mayor estabilidad en el empleo, y no por su alta productividad, fuerza financiera, o flexibilidad de la compensación. Estos autores sugieren que las empresas que son propiedad de los trabajadores proporcionan mayor seguridad en el empleo como parte de un esfuerzo para construir una cultura más cooperativa, la cual puede incrementar el compromiso del empleado, su formación, y voluntad para afrontar las dificultades económicas. Monzón (1989) también cuestiona la conveniencia del objetivo tradicional. Este autor

sostiene que las diferencias relacionadas son principalmente debidas a los diferentes papeles de los trabajadores en cada tipo de empresa, de este modo dando lugar a procesos de toma de decisiones alternos. Las Sociedades Laborales, con su preocupación primaria en el bienestar de los trabajadores, sustituyen las rentas netas por beneficios, como el principal criterio para juzgar el funcionamiento de la empresa. Por otra parte, una Sociedad Mercantil convencional, con su énfasis en los accionistas, busca optimizar la remuneración de su capital, mientras que las Sociedades Laborales solamente utilizan el capital para asegurar la remuneración de los trabajadores. Como resultado, cualquier decisión diseñada para capitalizar los beneficios servirá para asegurar la continuidad de la capacidad productiva de la empresa. Por lo tanto, el objetivo principal de las Sociedades Laborales no es maximizar sus beneficios, sino proporcionar el pago del trabajo. Además, Bonin et al (1993) sugieren que las Sociedades Laborales se centran en los cambios que resultan de la sustitución del objetivo de maximización del beneficio de la empresa neoclásica por otros criterios de maximización que reflejan la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y en el reparto entre los trabajadores del beneficio restante.

3.2 FACTOR TRABAJO

El factor trabajo es un tema que ha sido ampliamente discutido en la literatura económica. Debido al diferente papel que juega este factor en las Sociedades Laborales y en las Sociedades Mercantiles, se desprenden las principales diferencias de comportamiento entre estos dos tipos de empresas (Monzón, 1989). Según Dow (2001) las principales diferencias relacionadas con el factor trabajo como resultado del modelo teórico de Ward, Domar y Vanek, hacen referencia a: (i) en las Sociedades Laborales, un aumento en el precio paramétrico de la producción conlleva una disminución de la producción ofertada (una curva de oferta con pendiente negativa). Lo que significa que la Sociedad Laboral tiende a aumentar el empleo y la producción cuando aumentan los costes fijos; (ii) en la medida en que la renta media por socio/trabajador no viene determinada por las condiciones de contratación en el mercado de trabajo, las Sociedades Laborales asumen a corto plazo comportamientos ineficientes, excepto en el largo plazo a través de la entrada y salida de empresas.

De estas diferencias, se pueden desprender tres aspectos que podrían resumir la problemática que ha generado el factor trabajo en la literatura. En primer lugar, el empleo. Contrario a lo que predice el modelo teórico de Ward, Domar y Vanek; algunos autores señalan, apoyándose en evidencias empíricas, que a corto plazo el número de empleados de una Sociedad Laboral sería prácticamente invariable y en todo caso mucho menos sensible a las alteraciones en las condiciones del mercado que el de una Sociedad Mercantil (Robinson, 1967; Jordán, 1998). Además, las limitaciones a la hora de transmitir la propiedad, los condicionantes al reembolso de las aportaciones en caso de baja voluntaria de un socio, o los fondos irrepartibles, con que la Ley de las Sociedades Laborales pretende apoyar los intereses de la empresa común limitando los derechos de propiedad individuales, contribuyen a una mayor seguridad en el empleo (Jordán, 2002).

Asimismo, ese derecho de propiedad compartido permite a los socios/trabajadores de una Sociedad Laboral decidir sobre una variable clave como es la estabilidad laboral. En este sentido, diversos trabajos evidencian la capacidad de las Sociedades Laborales para socializar los costes de las crisis (por ejemplo, Grávalos y Pomares, 2001) . En épocas de recesión, la sociedad laboral, antes que disolver la empresa, aceptará una menor actividad y menores retribuciones para los socios/trabajadores, circunstancia que se convierte en un factor explicativo de la mayor estabilidad esperada en el empleo.

Finalmente, esta misma rigidez frente a la reducción en el número de empleados permite comprender la cautela con que las Sociedades Laborales actuarán frente a la admisión de nuevos socios. Esto, debido a que la legislación dificulta en gran medida que los socios fundadores puedan capitalizar su esfuerzo y trabajo pasado, a diferencia de lo que ocurre en una Sociedad Anónima en que, habitualmente el valor real de las acciones refleja la valoración actual de todas estas circunstancias, y en las que, por otra parte, los accionistas disponen de derechos de suscripción con los que pueden negociar (Jordán, 2002).

En segundo lugar, la producción. Siguiendo a Dow (2001), al igual que con el empleo, el nivel de producción se verá disminuido como reacción de la Sociedad Laboral ante incrementos en la demanda o en los costes. Por otra parte, ante un crecimiento de los costes de producción, la Sociedad Laboral reacciona aumentando la producción para un precio o demanda dados. Es bien conocido que la Sociedad Mercantil, por el contrario, reacciona ante dichos cambios de la forma esperada y toma, consecuentemente, las decisiones que optimizan la asignación de los recursos a las actividades productivas porque dirige el empleo allá donde la demanda y los costes indican que es más productivo en lugar de desviarlos hacia actividades menos productivas (Quesada, 1987).

Sin embargo, el efecto perverso que entraña sus decisiones de producción a corto plazo desaparece en el momento en el que los supuestos de partida del análisis varían. Así, el mismo análisis aplicado a largo plazo, no distingue la actuación de la Sociedad Laboral del comportamiento óptimo de la Sociedad Mercantil, si bien las decisiones de financiación sí se ven afectadas por el comportamiento de los socios/trabajadores, tal y como veremos en el apartado del factor capital. En general, la Sociedad Laboral tiende a reaccionar menos que la Sociedad Mercantil ante variaciones expansivas o contractivas de la demanda, lo cual ha llevado a Meade (1972) a justificar una mayor intervención del Estado, puesto que los ajustes terminarán produciéndose a través de la entrada o salida de las empresas, que darán lugar a la desaparición o creación de nuevas Sociedades Laborales.

Contrario a lo manifestado anteriormente, existe en la literatura empírica una considerable resistencia a la aceptación de un comportamiento tan perverso de una Sociedad Laboral. Por ejemplo, Bonin et al (1993) encuentra que los resultados obtenidos en varios trabajos empíricos que analizan el comportamiento de las Sociedades Laborales no generan ninguna evidencia de ineficiencias a corto plazo y rechaza la presencia de una curva de oferta con pendiente negativa.

En tercer lugar, encontramos la remuneración de los socios/trabajadores. La teoría económica añade que, si se elimina el supuesto de elasticidad perfecta en el mercado de trabajo, es decir, se reconoce la necesidad de aumentar el salario para atraer más horas de trabajo, se presentan problemas de eficiencia al emplear las Sociedades Laborales mano de obra por exceso o por defecto de la cantidad óptima. Como consecuencia, el óptimo social podría exigir la conveniencia del diseño de esquemas retributivos para conseguir el esfuerzo eficiente de los trabajadores.

Ante dicho comportamiento, y con el objeto de dar soporte a una asignación eficiente del trabajo en las Sociedades Laborales, varios trabajos empíricos han desarrollado hipótesis que explican, por un lado, las políticas salariales de las Sociedades Laborales y, por otra parte, la eficiencia con que las Sociedades Laborales producirán frente a las Sociedades Mercantiles.

Bartlett et al (1992) ha desarrollado dos hipótesis que explican las políticas salariales de las Sociedades Laborales. La primera sugiere que los niveles salariales sean más altos en una Sociedad Laboral que en una empresa capitalista allá donde la competencia no haya eliminado el “exceso” de beneficios económicos, porque

las decisiones tomadas por los socios/trabajadores pueden apropiarse del exceso de beneficios como recompensa por asumir un riesgo. Por otra parte, si las Sociedades Laborales tienen poco tiempo y si en las decisiones de inversión se utiliza una recompensa baja de preferencia por el tiempo, los trabajadores tendrán salarios por debajo del mercado durante un período para financiar la inversión con el objeto de crecer en el futuro. Asimismo, Doucouliagos (1997) sostiene que los trabajadores pueden influenciar en los costes del volumen de ventas con el fin de aumentar sus índices de salarios; de ese modo incrementar los ingresos por trabajador y de esta manera, la rentabilidad en el trabajo.

Por otra parte, con relación a la eficiencia con que las Sociedades Laborales producirán frente a las Sociedades Mercantiles, algunos autores sostienen que, debido a los efectos perversos del comportamiento oportunista, las Sociedades Laborales producirán menos eficientemente que las Sociedades Mercantiles. Esto debido a que no hay agentes con incentivos para controlar el nivel de esfuerzo efectuado por cada trabajador individual (Orellana, 2002, Kruse y Blasi, 1997). En contra de esta proposición teórica, otros autores sostienen que la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, la distribución de los beneficios y la propiedad del trabajador mejora la eficiencia productiva de la empresa (Docucouliagos, 1995). Además, la propiedad colectiva ayuda a fomentar el compromiso hacia el grupo, el auto-interés, el incentivo moral y la eficiencia en el trabajo. Asimismo, la solidaridad que se crea entre los trabajadores al tener intereses comunes y el hecho de que por ello todos son recíprocos supervisores del esfuerzo desarrollado, son motivos de la reducción de la necesidad de jerarquía y de los costes de supervisión por debajo de los que ha de soportar una Sociedad Mercantil (Park et al., 2004).

3.3 FACTOR CAPITAL

Si en la actualidad se subestima el desarrollo potencial de las nuevas Sociedades Laborales, probablemente éstas no se encuentren con menos obstáculos que condicionen ampliamente su futuro. Entre estos problemas, el de la financiación es, seguramente, uno de los más importantes. Una de las razones de estas dificultades del financiamiento estriba en la escasez generalmente de sus recursos propios por parte de las Sociedades Laborales. Otra de las razones, tiene que ver con la necesidad de endeudamiento para financiar las inversiones, que a su vez genera una serie de problemas relacionados con los costes de esos capitales ajenos, las garantías ante las instituciones financieras, etc.

Según la teoría, se identifican una falta de motivación para financiar el capital con fondos propios debido, en primer lugar, a la coincidencia de socio y trabajador en una sola persona (Álvarez et al, 2000). Así, los socios/trabajadores, generalmente poseedores de escasos recursos económicos, han de hacer frente a una inversión que, en la mayoría de los casos, supera sus posibilidades de captación de capital. En este sentido, la legislación de las Sociedades Laborales regula restricciones políticas y económicas a la existencia de socios capitalistas como son la prohibición de participar en determinados órganos sociales, una limitación excesiva a su cuota de poder, la intransferibilidad de sus participaciones sociales, etc., lo que constituye, en definitiva, la anulación de una alternativa para fortalecer los recursos propios de este tipo de empresas.

De igual forma, la vía de la autofinanciación puede chocar con el hecho de que los socios/trabajadores deciden qué parte del beneficio neto ha de ser objeto de ahorro colectivo para financiar una expansión de la empresa, y qué parte, en cambio, será objeto de distribución. En este sentido, Bonin et al (1993) encuentra que cuando los trabajadores no poseen derechos de propiedad individual y transferible sobre los bienes de la

empresa, en lugar de votar con el objeto de mantener parte del beneficio corriente para financiar bienes de capital, los trabajadores prefieren distribuir todo el montante entre ellos en forma de salarios o incentivos. Esto es, los trabajadores preferirán la financiación externa a la interna, porque la primera hace posible que el coste de la financiación del capital se ajuste a la evolución temporal del proyecto, es decir, que la amortización recaiga preferentemente sobre las futuras generaciones de trabajadores mientras los ingresos que origine tal endeudamiento puedan engrosar sus remuneraciones o invertirse en proyectos que incrementen a corto plazo el cash-flow de la empresa (Jensen y Mecklin, 1979). Algunos autores (Defourny, 1983; Medina, et al. 2000; Montagut, et al. 2002) observan que estas prácticas pueden disminuir la incidencia de los recursos propios de la empresa sobre el total invertido por debajo del límite legalmente exigido.

Si a todos estos aspectos se añade la dificultad de acceso a la financiación ajena, sobretudo ante el problema de las garantías y cierta desconfianza por parte de las entidades financieras, los condicionamientos pueden calificarse de importantes. Este es realmente uno de los mayores problemas con que tienen que enfrentarse las Sociedades Laborales, que nacen de un sesgo de las entidades financieras, que quieren poder influir sobre las decisiones de los gestores de las empresas a las que prestan fondos para controlar en todo momento los riesgos que éstos corren; impidiéndoles su desarrollo y obligándolas a permanecer como empresas pequeñas y de tamaño micro (Serra, 2003), la mayoría de las veces en ramas de la industria de mano de obra intensiva (Ward, 1958; Bartlett, et al. 1992; García, et al. 2004).

Además, las Sociedades Laborales, y las empresas de Economía Social en general, siempre han dudado en solicitar un crédito dilatado temiendo que pudiera ponerse en peligro su independencia, aunque a veces los préstamos vengan con intereses más bajos (Hernandez-Canóvas y Martínez-Solano, 2006). Como consecuencia de lo anterior, varios autores manifiestan una mayor dependencia a la financiación ajena a corto plazo (Defourny, 1983; Sabaté, 1999; Sabaté, et al. 2000 y Montagut, et al. 2002). Por consiguiente, las empresas de Economía Social en general, y las Sociedades Laborales en particular, se vuelven más sensibles a la evolución del ciclo económico e introducen mayores cargas financieras que inciden negativamente en la capacidad de generación de beneficios, produciéndose un proceso degenerativo de la empresa que impide un saneamiento financiero, y que, en último término, contribuye a incrementar el riesgo financiero de la empresa y el índice de fracaso empresarial (Medina et al, 2000).

Por último, otra cuestión importante es su estructura. Jarvis, et al (2000) y Park, et al (2004), al examinar los recursos financieros, observan un grado más alto de endeudamiento en las Sociedades Laborales que en las Sociedades Mercantiles. La conclusión principal es que las Sociedades Laborales sufren más dificultades que las Sociedades Mercantiles en tener acceso a los mercados de capitales y, cuando lo hacen, ellas son más probables a recibir financiación a corto plazo y tasas más altas que en promedio la Sociedad Mercantil.

4. LA SUPERVIVENCIA DE LAS SOCIEDADES LABORALES

La tercera diferencia descrita por Dow (2001), hace referencia a que probablemente las Sociedades Laborales “degenerarán” en empresas capitalistas por contratar trabajadores asalariados no socios como resultado de la ampliación de la empresa, o como sustitución por la salida de socios. En base a esta hipótesis, se realiza una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las Sociedades Laborales y se encuentra que, los resultados obtenidos manifiestan la falta de correspondencia entre gran parte de los postulados que plantea la teoría económica y el positivo desarrollo de las Sociedades Laborales en España.

De acuerdo a la teoría económica las Sociedades Laborales tienen tendencia a fracasar debido principalmente a dos razones. Por un lado, a la degeneración. La Sociedad Laboral tiene tendencia a transformarse en una Sociedad Mercantil debido al comportamiento buscador de rentas de los socios, las cuales reciben un reparto de beneficios superior al salario de mercado vigente para el tipo de servicio laboral suministrado. Hasta el punto en que el trabajo de calidad equivalente esté disponible en un mercado competitivo al salario vigente, la sustitución de un socio por un trabajador contratado aumenta el reparto de beneficios que paga a los socios restantes al repartir los ahorros entre ellos. Si todos los socios son perfectamente sustituibles por trabajadores contratados, con el paso del tiempo la Sociedad Laboral se convierte en una empresa capitalista (Ben-Ner, 1984). Aún cuando no se despidan a los socios actuales con el objeto de aumentar los ingresos individuales de los socios restantes, aquellos que abandonan voluntariamente la empresa pueden ser sustituidos por mano de obra asalariada y la transformación acontece a un ritmo más lento.

Por otra parte, las decisiones de inversión en capital de la Sociedad Laboral llevan a la utilización de una intensidad de capital inferior a la óptima supuestamente alcanzada por la Sociedad Mercantil. Este aspecto dinámico, fundamental para el desarrollo de actividad productiva y para la viabilidad de una empresa, es explicado por dos aspectos del análisis económico (Quesada, 1987). En primer lugar, el especial tratamiento dado a las amortizaciones impide alcanzar la intensidad de capital necesaria para situarse en el óptimo de producción. La tentación es entonces la de reducir el empleo para intentar aumentar la producción por trabajador y equilibrar dicha relación. Pero la mayor intensidad de capital por trabajador alcanzada no puede sostenerse con una inversión que, es inferior a la de la empresa competitiva, y que exige una rentabilidad mayor. Hay, por tanto, un proceso de autoextinción que lleva en el caso de rendimientos a escala constantes a una disminución del tamaño de la Sociedad Laboral, y en el caso de rendimientos a escala decrecientes a la desaparición progresiva de la misma.

Se generaliza así, que gran parte de las Sociedades Laborales dedican sus esfuerzos hacia actividades ya sea intensivas en mano de obra, y con una productividad muy baja, o ya sea poco intensivas en capital, y por consiguiente fácilmente imitables (Morales, et al., 2003). La consecuencia es lógica, según Morales et al. (2003): las Sociedades Laborales adolecerán de escasa competitividad y de “marginalidad” en el mercado. Si a esto se añade la dificultad de acceso a la financiación ajena y la imposibilidad de integrar a socios “capitalistas”, los condicionamientos pueden calificarse de importantes.

Frente a esta situación la Ley de Sociedades Laborales intenta establecer una serie de cautelas, como la limitación en la proporción de asalariados permanentes que se pueden contratar, la obligación de atribuir a estos trabajadores una participación en los resultados, o la concesión para los mismos de ciertos derechos políticos. Pero, al mismo tiempo, la conveniencia de no atenuar a este tipo de empresas con normativas tan restrictivas que impidan afrontar la competencia en condiciones equiparables con el resto de sociedades, unido a las actuales circunstancias del mercado de trabajo, convierten en escasamente operativas tales cautelas. Las normativas aplicables están orientadas a impedir un número elevado de trabajadores no socios con una relación laboral permanente con la empresa y a facilitar instrumentos que permitan reaccionar flexiblemente ante incrementos puntuales de actividad, pero las reformas en el mercado de trabajo que se vienen produciendo en los últimos años en muchos países, provocan que las nuevas colocaciones se produzcan a través de contratos temporales y con una tasa de precariedad muy elevada (Jordán, 2002). Y en este marco, el de una economía extremadamente competitiva, en el que se verifica que la conducta de las Sociedades Laborales en cuanto a la contratación laboral

externa, se ve fuertemente dirigida a seguir la dinámica normal de cualquier Sociedad Mercantil, resistiéndose a la incorporación de nuevos socios y manteniendo al personal interno en la inestabilidad, a través de los habituales mecanismos jurídicos que, bordeando la legalidad, permiten el sucesivo encadenamiento de los contratos eventuales. Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a septiembre de 2006, en las Sociedades Laborales, más de 1/3 de trabajadores (33,9%) mantiene una relación de carácter temporal con su empresa, elevándose al 50,5 el porcentaje en las limitadas laborales y en torno al 30% en las anónimas laborales.

Sin embargo, a pesar de lo que predice la literatura económica, las evidencias empíricas demuestran lo contrario. Park et al (2004) encuentran una mayor probabilidad de supervivencia en aquellas empresas propiedad de los trabajadores, que es explicada por su gran estabilidad en el empleo (si se compara con la empresa capitalista) como parte de un esfuerzo para construir una cultura más cooperativa, la cual puede aumentar el compromiso del empleado, la capacitación y voluntad para afrontar las dificultades económicas. Asimismo, Welbourne y Cyr (1999) obtienen entre las empresas con IPO (Inicial Public Offering) en 1988, cuando la propiedad se extiende a todos los empleados éstas obtienen altos índices de supervivencia y de crecimiento en el precio de la acción.

Finalmente, Estrin y Jones (1992) sugieren que esta relación inversa, entre la propiedad del empleado y la tasa de supervivencia, se caracteriza con mayor precisión como una relación inversa entre la edad de la empresa y la tasa de supervivencia. Estos autores, encuentran que son muchas las cooperativas que aún están sanas después de 50 años de operación, y no encuentran evidencia de degeneración en términos de porcentaje de trabajadores contratados, productividad, rentabilidad o intensidad del capital.

Por otra parte, si analizamos la evolución de las Sociedades Laborales en España encontramos que la realidad que viven hoy en día las Sociedades Laborales es positiva, contrario a lo planteado por la teoría económica. Las Sociedades Laborales a 31 de diciembre de 2006 según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/SociedadesAltaSSocial/2006/4Trim/B_1.pdf) arrojan cifras netas de 23.626 entidades existentes y 130.240 trabajadores. Si tomamos el año 1994 como año base, el número de Sociedades Laborales ha crecido un 336% en número de empresas y un 157% en número de puestos de trabajo.

A nivel sectorial lo más significativo es el peso del sector servicios y el de la construcción que alcanza el 56.4% y el 24.2% de las entidades (por centros de cotización), y con respecto a la importancia a nivel de empleo se ronda el 46% y 28% respectivamente, sobre el empleo total en las Sociedades Laborales para el año 2006.

Si analizamos los datos de las Sociedades Laborales existentes según su fecha de constitución también obtenemos una serie de conclusiones interesantes (ver Tabla 1). El 94% de las Sociedades Laborales existente se ha creado a partir de 1995. Desde esa fecha hasta el año 2006 ha crecido un 333% en número de empresas. Nos encontramos por tanto con una fórmula joven y en expansión. No obstante conviene precisar que si bien la Sociedad Anónima Laboral aglutina el 13% de entidades y el 28.5% del empleo, el crecimiento espectacular de Sociedades Laborales se debe a las Sociedades Limitadas: son más del 87% de las creadas desde 1998. Además, el 90.4% de las empresas y el 87% del empleo total en sociedades laborales que tienen diez o menos trabajadores corresponden a Sociedades Limitadas. Si bien las entidades comprendidas en esta dimensión constituyen el 87.5% de las sociedades laborales sólo representan el 48% del empleo.

Tabla 1: evolución del número de Sociedades Laborales en España según su antigüedad

Año de alta	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<1989	1450	1269	1115	989	890	809	738	688	605	526	492	487
1989-1991	999	878	740	683	599	552	498	464	422	383	355	348
1992-1994	2211	1886	1672	1472	1324	1163	1045	943	848	746	703	687
1995-1997	753	1276	2086	1898	1661	1430	1272	1121	1005	891	853	801
1998-2000				2037	5146	7981	6921	6103	5257	4576	4118	3861
2001-2003							3844	7536	10270	9023	8000	7410
2003-2006										3248	5758	10032
Total	5455	5413	5613	7079	9620	11935	14318	16855	18407	19393	20279	23626

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Las tasas de supervivencia de las Sociedades Laborales según se desprende de los datos evolutivos de sus fechas de constitución podría decirse que: la cifra de Sociedades Laborales constituidas entre 1998-2000 disminuyó un 16% en los tres últimos años (2004 al 2006) o lo que es lo mismo, en los ocho primeros años de vida habían desaparecido aproximadamente dos de cada diez empresas (http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm). De igual forma la cifra de Sociedades Laborales constituidas entre 1995-1997 disminuyó un 44% en los últimos seis años, o de forma analógica, en los primeros once años de vida la tasa de supervivencia es del 56%. Este hecho confirma la existencia de sociedades saludables y solventes que se consolidan en sus respectivos sectores.

Por otra parte, según un reciente estudio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las sociedades de la economía social en situación de alta en la Seguridad Social, a partir de 1994, el conjunto de las cooperativas (excluidas las de régimen de autónomos) y sociedades laborales tienen una tasa de mortalidad interanual cercana al 10% (<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/AmplNoticiaSupervivencia140307.htm>). Se observa que en los primeros años se produce una tasa de mortalidad ligeramente mayor y que después disminuye. Por otra parte, según el mismo estudio del Ministerio de Trabajo, tomando un año central del período, transcurridos 5 años de existencia, se observa que el 51.4% de las empresas laborales continúan en situación de alta en la seguridad social. El número de Sociedades Anónimas Laborales que persisten los 5 años de su creación se eleva al 56.39%, mientras que el subsector de las Sociedades Limitadas Laborales persisten el 53.62%, lo cual indica la mayor perdurabilidad de las Sociedades Laborales con respecto al resto de las empresas de la economía social (<http://www.economiasocial.es>).

En consecuencia, la realidad de las Sociedades Laborales en el presente es muy positiva, por cuanto se han consolidado como la fórmula preferida por los emprendedores colectivos para configurar jurídicamente su proyecto empresarial, dentro del ámbito de la Economía Social.

5. CONCLUSIONES

Durante mucho tiempo las empresas propiedad de los empleados han estado sujetas a distintas visiones, relativas a su inviabilidad y a la generación de ineficiencias. Lo cierto es que, a pesar de las tendencias modernas hacia la globalización y de las consecuencias generalmente adversas predichas por los modelos económicos tradicionales, las empresas de Economía Social, y las Sociedades Laborales en particular, se han convertido en la práctica empresarial preferida por los emprendedores colectivos.

A partir de la revisión realizada sobre las contribuciones hechas para el conocimiento del perfil de las Sociedades Laborales, se ha llevado a cabo una evaluación crítica del potencial de supervivencia de estas empresas. Los resultados nos conducen a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, con relación al empleo las Sociedades Laborales han demostrado tener capacidad de generar trabajo estable. Lo que permite una identificación entre empresa y trabajador que redundará en la mejora de la productividad de las Sociedades Laborales y ésta, a su vez, en la permanencia de los trabajadores en las mismas.

En segundo lugar, con relación a la entrada y salida de Sociedades Laborales, se pone de manifiesto que existe un proceso intenso de creación de esta modalidad empresarial, que anualmente pasan a engrosar el conjunto de las unidades productivas. Sin embargo, estas empresas tendrán que hacer frente a aquellos factores que las hacen más vulnerables ante la competencia. Aspectos como la menor dimensión media, los mayores costes laborales unitarios y las dificultades para acceder a la financiación.

En lo que se refiere a la degeneración, se observa que las Sociedades Laborales presentan altas tasas de supervivencia respecto al resto de las empresas de Economía Social, e incluso frente a las Sociedades Mercantiles (Park et al. 2004). Lo anterior como consecuencia del positivo perfil que presenta el empleo en estas empresas, junto con otros factores (técnicos, normativos, ayudas e incentivos públicos, etc.); lo que las ha llevado a configurarse como un verdadero mecanismo en las políticas, cada vez más relevantes y necesarias de creación de empresas y de empleo.

Todo lo anterior, nos lleva a manifestar la falta de correspondencia entre gran parte de los postulados planteados por la teoría económica y el positivo desarrollo de las Sociedades Laborales en España.

En consecuencia, la contrastación de la teoría económica sugiere una investigación con, por un lado, un fuerte contenido empírico que indague en las propias Sociedades Laborales sobre el grado de supervivencia que alcanzan estas empresas comparadas con el de las Sociedades Mercantiles. Y que, por otra parte, avance en la deducción de los mecanismos, las mediaciones, que vinculan las singularidades constitucionales de estas empresas y las peculiaridades en sus comportamientos.

REFERENCIAS

- Alvarez, M., Arbesú, P. y Fé Cantó, Celia. (2000). Las cooperativas en el marco de la teoría de la agencia. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 34: 169-188.
- Bartlett, W., Cable, J., Estrin, S., Jones, D. C. y Smith, S. C. (1992). Labor-managed cooperatives and private firms in North Central Italy: an empirical comparison. *Industrial and Labor Relations Review*, 46: 103-118.
- Ben-Ner, A. (1984). On the stability of cooperative type of organization. *Journal of Comparative Economics*, 8: 247-260.
- Ben-Ner, A. y Jones, D. (1995). Employee Participation, Ownership, and Productivity: A Theoretical Framework. *Industrial Relations*, Vol. 34, 4: 532-554.
- Bonin, J.P., Jones, D.C. y Putterman, L. (1993). Theoretical and Empirical Studies of Producers Co-operatives: Hill the Twain Meet?. *Journal of Economic Literature*, 31: 1290-1320.
- Craig, B. y Pencavel, J. (1992). The Behavior of Worker Cooperatives: The Plywood Companies of the Pacific Northwest. *American Economic Review*, 82: 1083-1105.

- Defourny, J. (1983). L' autofinancement des cooperatives de travailleurs et la Théorie Économique. (In A.C. Morales, J.L. Monzón and R. Chaves (Eds.), *Análisis Económico de la Empresa Autogestionada*. Valencia, Spain: CIRIEC.)
- Domar, E.D. (1966). The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative. *American Economic Review*, 56: 737-757.
- Doucoliagos, C. (1995). Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms: A meta-analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 49, 58-77.
- Doucoliagos, C. (1997). Unemployment and worker's control. *Review of Political Economy*, 9:151-179.
- Dow, G. (2001). Allocating Control over Firms: Stock Markets versus Membership Markets. *Review of Industrial Organization* 18: 201-218.
- Dow, G. (2003). *Governing the Firm: Worker's Control in Theory and in Practice*. Cambridge University Press, Cambridge, U.K.
- Estrin, S., y Jones, D. (1992). The viability of Employee-Owned Firms: Evidence from France. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 45, 2: 323-338.
- García, J., Jiménez, J., Fernández, J. y Viaña, E. (2004). *Las cuentas de la economía social: el tercer sector en España*. Ediciones Civitas, Madrid.
- Grávalos, M. A. y Pomares I. (2001). La adaptación de las Sociedades Laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 38: 33-55.
- Hernández-Cánovas, G. y Martínez-Solano, P. (2006). Banking Relationships: Effects on Debt Terms for Small Spanish Firms. *Journal of Small Business Management* 44(3): 315-333.
- Horvat, B. (1982). *The Political Economy of Socialism*. (New York: Sharpe)
- Ireland, N.J. (1987). The Economic Analysis of Labour Management Firms. *Bulletin of Economic Research*, 39: 249-272.
- Ireland, N.J. y Law, P.J. (1982). *The Economics of Labour-Managed Enterprises*. Croom Helm: London.
- Jansson, S. (1986). Swedish labour-owned industrial firms, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 57: 103-116.
- Jarvis, R., Curran, J., Kitchin, J. y Lightfoot, G. (2000). The use of quantitative and qualitative criteria in the measurement of performance in small firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 7: 123-133.
- Jensen, M. y Meckling, W. (1979). Rights and production functions: an application to labor-managed firms and co-determination. *Journal of Business*, Vol. 52, 4: 469-506.
- Jordán R., Manuel (2002). Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 42: 33-47.
- Kruse, D. y Blasi, J. (1997). Employee Ownership, Employee Attitudes, and Firm Performance: A review of the evidence. In Lewin, D., Mitchell, D.J. and Zaidi, M. A. (eds.). *The Human Resources Management Handbook*, Part 1. JAI Press: Greenwich, CT.
- Lejarriaga, G. (1991). *La sociedad anónima laboral como forma de empresario: aspectos financieros*. Madrid: ASALMA.
- Meade, J. E. (1972). The theory of labour-managed firms and profit-sharing. *Economic Journal*, 82: 402-428.

- Medina, U., Correa, A. y González, A. (2000). Posición financiera de las entidades de Economía Social canarias. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* 36: 5-50.
- Montegut, Y, Sabaté, P. y Clop, M. (2002). Análisis económico-financiero de las cooperativas agrarias productoras de aceite de oliva de la .D.O. Garrigues (Lleida, España). *Investigación Agraria*, 17: 423-440.
- Monzón, J. L. (1989). Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Morales, A.C.; Monzón, J.L. y Chaves R. (2003). Análisis Económico de la Empresa Autogestionada. CIRIEC: Valencia, España.
- Orellana, W. (2002). El control en las empresas de trabajo asociado. Revisión crítica, desde una perspectiva de agencia, de los principales mecanismos de control, y análisis de sus repercusiones organizativas. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, noviembre, 42: 49-80.
- Orellana, W. (2005). Teorías de entrepreneurship y entidades de economía social. Aproximación teórica – empírica a la creación y desarrollo de CTAs y SALs. X Jornadas de investigadores en economía social y cooperativa. Baeza, Jaén.
- Park, R. Kruse, D. y Sesil, J. (2004). Does employment ownership enhance firm survival?. In, V. Pérotin and A. Robinson (Eds.), *Employee Participation, Firm Performance and Survival*, Vol. 3. *Advances in Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*. JAI Press, Greenwich, CT.
- Pryor, F. (1983). The economics of production cooperatives: A reader's guide. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 54: 133-172.
- Quesada, J. (1987). Las políticas de beneficios fiscales y la asignación óptima de recursos en una economía de mercado. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº extraordinario: 91-100.
- Robinson, J. (1967). The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative: A comment. *American Economic Review*. Vol. 57, 1: 222-223.
- Rooney, P. (1992). ESOPs, producer co-ops and traditional firms: are they different?, *Journal of Economic Issues*, 26: 593-603.
- Sabaté, P. (1999). La estructura financiera de las cooperativas agrarias. Las cooperativas comercializadoras de fruta de la provincia de Lleida. *Investigación Agraria*, 14(3): 495-513.
- Sabaté, P., Sabi, X. y Saladrígues, R. (2000). Cooperativas versus sociedades mercantiles. El sector Frutero en Lleida. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 34: 51-70.
- Serra, A. (2003). Mercados, contratos y empresa. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Urbano, D. (2006). La Creación de Empresas en Catalunya: Organismos de Apoyo y Actitudes hacia la Actividad Emprendedora. Gobierno de Catalunya, Departamento de Trabajo e Industria.
- Vanek, J. (1970). *The General Theory of Labour Managed Market Economies*. Cornell University Press: Ithaca, New York.
- Ward, B. (1958). The firm in Illyria: market syndicalism. *American Economic Review*, 48: 566-589.
- Welbourne, T. y Cyr, L. (1999). Using Ownership as an Incentive. Does the “too many chiefs” rule apply in entrepreneurial firms?. *Group & Organization Management*, Vol. 24, 4: 438-460.
- Yalcin, E. y Renström, T.I. (2003). Endogenous Firm Objectives. *Journal of Public Economics*, 5: 67-94.