

GRADO UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE LEÓN

CURSO 2014/2015



LA ECONOMÍA SOCIAL: OTRA FORMA DE EMPRENDIMIENTO

THE SOCIAL ECONOMY: ANOTHER WAY OF ENTREPRENEURSHIP

Realizado por la alumna: Dña. MARÍA ELENA ANDRÉS GALLEGO.
Tutorizado por la profesora: Dña. NURIA GONZÁLEZ ÁLVAREZ

ÍNDICE:		PAG
I. RESUMEN/ ABSTRACT		2
II. OBJETO DEL TRABAJO		4
III. METODOLOGÍA		5
PARTE1: ECONOMÍA SOCIAL		6
1.1.- Definición de economía social		6
1.2 .- Tipos de entidades que conforman la economía social		7
1.3.- Estudio de tipos de entidades:		
1.3.1.- Las cooperativas		9
1.3.2.- Mutualidades.		14
1.3.3.- Las empresas de inserción.		16
1.3.4.- Cofradías de pescadores		20
1.3.5.- Centros especiales de Empleo.		20
1.3.6.- Sociedades Laborales		24
PARTE 2: LAS SOCIEDADES LABORALES		
2.1.- Antecedentes históricos		25
2.2.- Concepto y rasgos definitorios		
2.2.1.- El capital social		27
2.2.2.- Limitaciones a la contratación de trabajadores no socios.		28
2.2.3.- Régimen de transmisión de acciones o participaciones sociales		28
2.2.4.- Fondo de reserva.		29
2.2.5.- Pérdida de la calificación de “Laboral”		29
2.2.6.- Registro Administrativo de Sociedades Laborales.		30
2.2.7.- Régimen de la Seguridad Social		30
2.2.8.- Régimen Fiscal		31
2.2.9.- Modalidad Pago Único Prestación por Desempleo		33
2.2.10.- Ayudas a la incorporación de nuevos socios		34
2.3.- Filosofía de la empresa participativa.		39
2.3.1.- ¿Qué entendemos por empresa participativa?		
2.3.2.- Participación en la Gestión.		
2.4.- Las sociedades Laborales en nuestro entorno geográfico.		46
CONCLUSIONES		49
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN		51
ANEXO		53

I. RESUMEN:

En la actual coyuntura económica parece necesaria una profunda reflexión sobre el modelo empresarial tradicional, en aras de buscar soluciones a los problemas planteados sobre todo en el ámbito de las PYMES, que está pasando por serias dificultades.

Frente a la cultura dominante que promueve el crecimiento individual por encima del grupo, el éxito individual a costa de los demás; en este trabajo se propone el fenómeno de la “empresa participativa” como una forma diferente de emprendimiento.

Hablaremos de Economía Social, de los principios que orientan este modelo empresarial así como de los distintos tipos de entidades que la confortan, y desarrollaremos con más detenimiento la forma jurídica de las Sociedades Laborales.

El rasgo distintivo de estas Sociedades es que la mayoría del Capital Social es propiedad de los trabajadores, lo que permite poner en valor “las personas” frente a los modelos tradicionales de sociedades capitalistas.

La Sociedad Laboral es un proyecto de vida laboral abierto a la Sociedad, para que las personas que así lo consideren y acepten sus principios puedan realizarse a través del trabajo en cooperación.

I. ABSTRACT:

A deep reflection on the traditional business model, in order to find solutions to problems especially in the field of SMEs, which is going through serious difficulties appears necessary in the current economic climate.

Against the dominant culture that promotes individual growth above group, individual success at the expense of others; in this paper the phenomenon of "participatory enterprise" as a different form of entrepreneurship is proposed.

We are going to talk about Social Economy, the principles that guide this business model as well as the types of entities that form it, and we are going to develop more carefully the legal form of the labor companies.

The distinctive feature of these companies is that most of the Social Capital is owned by the workers and it allow to value "people" versus traditional models of capitalist societies.

Labor Society is a project working life open to the Company, for people who wish and accept its principles can be realized through cooperative work.

II.- EL OBJETO DEL TRABAJO

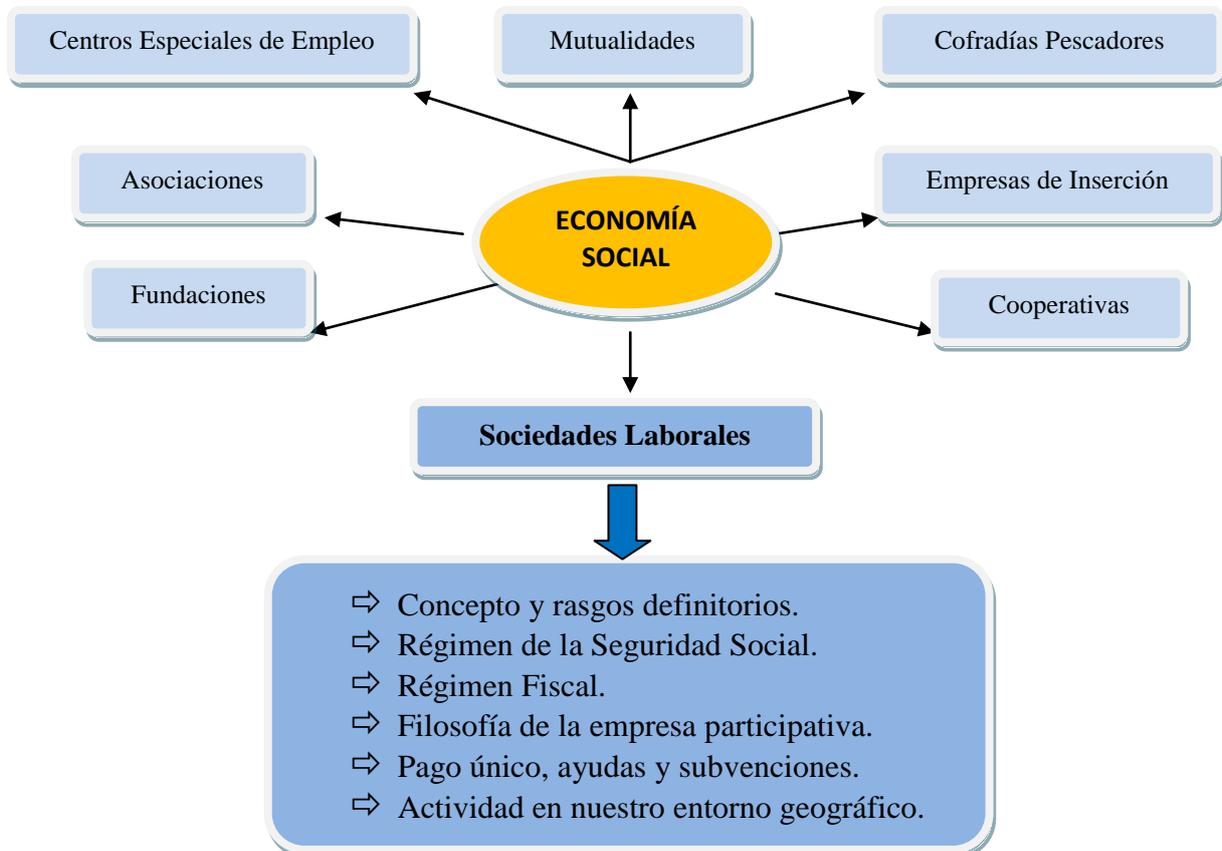
El objetivo de este trabajo es el acercamiento al mundo de la Economía Social en general y a las Sociedades Laborales en particular.

Con la crisis económica sufrida en los últimos años y la decadencia de los modelos empresariales capitalistas tradicionales, se propone la búsqueda de nuevas formas de empresa colaborativa donde el principal valor es la persona.

Por su carácter social, el patrimonio estará siempre al servicio de los socios, los bienes inmuebles y patrimoniales son sólo un instrumento para hacer de la Sociedad Laboral una empresa competitiva, por lo que estarán ajenos a cualquier intento de especulación.

Debe de ser una empresa económicamente rentable, financieramente posible, gestionada en base a principios de la calidad y sostenible en el largo plazo, siendo su objetivo principal establecerse como un medio para posibilitar al mayor número de personas un proyecto de vida laboral diferente, no especulativo, en régimen de cooperación.

En nuestro acercamiento a este modelo empresarial haremos referencia a la filosofía y valores que lo sustentan, veremos el marco legal y normativo en que se apoya, como una respuesta a las nuevas demandas económicas y sociales planteadas.



III. METODOLOGÍA.

Para el desarrollo de este proyecto se procede a una revisión, a día de hoy, en cuanto a **fuentes bibliográficas y legislación.**

Otra fuente de información fundamental es **Internet**, con especial incidencia en **blogs y publicaciones especializadas**, así como otros materiales divulgativos informales usados por las entidades que apoyan o promueven la actividad emprendedora y la Economía Social.

Además, en la C/ Roa de la Vega 14, de León, mantengo una reunión con personal de **AEMTA** que es la Organización que representa, defiende, fomenta y consolida el modelo empresarial de la Sociedad Laboral en Castilla y León. De ella extraigo mucha información de campo que me ayuda a comprender la situación actual de este tipo de empresas desde su experiencia diaria.

Iniciando desde la recopilación, organización, estudio y de toda la información obtenida, realizo una curación de contenidos, comenzando con una visión general la Economía Social, para centrarme en una propuesta de modelo empresarial concreta, que son las Sociedades Laborales.

PARTE I: LA ECONOMÍA SOCIAL

1.1.- DEFINICIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL:

La configuración actual de la Economía Social española viene marcada por la aprobación de la [Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social](#), que sin duda alguna supone un punto de inflexión son precedentes para el reconocimiento, visibilidad y desarrollo del Sector, tanto dentro del propio Estado como de la Unión Europea.

El propio texto de la Ley define a la Economía Social como el **conjunto de actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los siguientes principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.**

Los principios que orientan a la Economía Social en España son:

- ⇒ Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

- ⇒ Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

- ⇒ Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

- ⇒ Independencia respecto a los poderes públicos.

1.2.- TIPOS DE ENTIDADES QUE CONFORMAN LA ECONOMÍA SOCIAL:

Ley establece que forman parte de este conjunto empresarial y diverso que es la Economía Social, las siguientes entidades:

Las cooperativas: La cooperativa es una forma de organización empresarial basada en la estructura y funcionamiento democráticos. Su actividad se desarrolla atendiendo a los principios cooperativos, aceptados y regulados en los ámbitos autonómico, estatal e internacional: la adhesión voluntaria y abierta de los socios, la gestión democrática, la participación económica de los socios, la educación, formación e información y el interés por la comunidad.

Las sociedades laborales: Las sociedades laborales han mostrado un alto potencial de generación de empresas. En este tipo de empresas, el capital social pertenece mayoritariamente a los trabajadores. El hecho de que los trabajadores sean socios, favorece la automotivación a la hora de afrontar los proyectos. El mínimo requerido es de tres y, los trámites de constitución son similares a los de cualquier otra sociedad mercantil.

Las mutualidades: Son sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática, que ejercen una actividad aseguradora de carácter voluntario, complementaria del sistema de previsión de la Seguridad Social

Los centros especiales de empleo: son empresas que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Su plantilla está constituida por el mayor número de personas con discapacidad (cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores). Desarrollan una capacidad productiva y competitiva que les permite introducir sus productos en el mercado.

Las empresas de inserción, Las empresas de inserción se definen como “estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es la de posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional”. En su plantilla deben tener un porcentaje de trabajadores en inserción, que dependiendo de cada Comunidad Autónoma, oscilará entre el 30% y el 60%. El 80% de los resultados se reinvierte en la empresa.

Las cofradías de pescadores, son corporaciones de derecho público sectoriales, sin ánimo de lucro, representativa de intereses económicos de armadores de buques de pesca y de trabajadores del sector extractivo, que actúan como órganos de consulta y colaboración de las administraciones competentes en materia de pesca marítima y de ordenación del sector pesquero, cuya gestión se desarrolla con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de sus socios, con el compromiso de contribuir al desarrollo local, la cohesión social y la sostenibilidad.

Las asociaciones, sobre todo las vinculadas al movimiento de la discapacidad y de la inserción de personas en exclusión. Las principales características de este movimiento asociativo se centra en prestar servicios allí dónde el sector lucrativo falla en su provisión, que además suele coincidir con aquellos sectores en los que se satisfacen derechos fundamentales, sobre todo en su acceso a colectivos especialmente vulnerables, como las personas con discapacidad. Son también señas de identidad la capacidad de innovación para satisfacer los problemas que surgen en la sociedad, y la defensa de cambios sociales, legales, administrativos, o de otro tipo, siempre en defensa de los derechos y las libertades de las personas con discapacidad, con base en el respeto a la diversidad, la pluralidad y la tolerancia.

Las fundaciones, son organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado su patrimonio de modo duradero a la realización de un fin de interés general. Las fundaciones de Economía Social deben cumplir taxativamente los principios de la Economía Social citados, y que recoge la Ley 5/2011

En definitiva, la empresa de Economía Social es un claro ejemplo de cómo la **racionalidad y el progreso social son compatibles**, de cómo la **eficiencia empresarial** puede convivir con la responsabilidad social. De cómo otra forma de hacer empresa es posible.

1.3.-ESTUDIO DE TIPOS DE ENTIDADES

De acuerdo a la clasificación propuesta por la Confederación Empresarial Española de Economía Social CEPES http://www.cep.es/pagina_cep.es=10 El estudio de las entidades sería el siguiente:

1.3.1.- LAS COOPERATIVAS.

Definición: La cooperativa es una forma de organización empresarial basada en la estructura y funcionamiento democráticos. Su actividad se desarrolla atendiendo a los principios cooperativos, aceptados y regulados en los ámbitos autonómico, nacional e internacional. Estos son:

1. **La adhesión voluntaria y abierta de los socios**, que garantiza la libertad de su entrada y salida de la cooperativa: *Principio de: “puerta siempre abierta”*
2. **La gestión democrática**, que asegura a los socios la participación directa y en condiciones de igualdad en la fijación de los objetivos de la cooperativa, con independencia del capital aportado: *Principio de: “una persona, un voto”*
3. **La participación económica de los socios** que determina que los beneficios se **distribuyan en función de la actividad de los socios en la cooperativa**, en vez de en función del capital aportado, lo que evita el enriquecimiento personal de unos frente a otros. *Principio de : “la participación en los beneficios, en función del trabajo del socio, no de su capital”*
4. **La educación, formación e información**, como obligaciones que la cooperativa tiene con sus socios o asalariados, así como el fomento del cooperativismo: *Principio de: “Escuela de democracia económica”*
5. **El interés por la comunidad**, lo que significa apostar por el **desarrollo sostenible y la cohesión social y territorial en el ámbito local**, transmitiendo en él cultura y comportamientos democráticos. *Principio de: “Desarrollo sostenible y compromiso democrático con lo local”*

Todos estos principios son seguidos por las cooperativas, con independencia de la variada tipología jurídica y organizativa que hay dentro del cooperativismo. Su clasificación puede hacerse atendiendo a diferentes criterios.

- **Cooperativas de primer grado:** agrupan como mínimo a tres socios unidos por intereses y compromisos socioeconómicos comunes.

- **Cooperativas de segundo grado:** integran como socios al menos a dos cooperativas, con el objetivo de reforzar su actividad económica, “cooperativa de cooperativas”

Desde el punto de vista de la **actividad que desarrollan**, nos encontramos con cooperativas de:

- | | |
|----------------------------------------|---------------------------|
| ⇒ Trabajo asociado | ⇒ Consumidores y Usuarios |
| ⇒ Servicios | ⇒ Agrarias |
| ⇒ Explotación comunitaria de la tierra | ⇒ Transportistas |
| ⇒ El mar | ⇒ Enseñanza |
| ⇒ Viviendas | ⇒ Sanitarias |
| ⇒ Seguros | ⇒ Iniciativa social |
| ⇒ Crédito | |

Normativa aplicable:

Ámbito comunitario

- Reglamento (CE) N° 1435/2003, DEL CONSEJO de 22 de julio de 2003, relativo al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea.

- Directiva 2003/72/CE DEL CONSEJO de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Ámbito Estatal

- Ley 3/2011, de 4 de marzo, por la que se regula la Sociedad Cooperativa Europea con domicilio en España

- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

- Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

- Real Decreto 136/2002, de 1 de febrero, por el que se aprueba el Registro de Sociedades Cooperativas.

- Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas.

- Orden ECO/2801/2003, de 3 de octubre, por la que se establecen las aportaciones al Fondo de Garantía de Depósitos en cooperativas de crédito.

- Orden ECO/3614/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueban las normas sobre aspectos contables de las sociedades cooperativas.

- Decreto 258/2001, de 27 de noviembre, de inspección y procedimiento sancionador en materia de cooperativas.

Ámbito Autonómico

ARAGÓN

- Ley 9/1998, de 22 de diciembre, de Cooperativas de Aragón

ASTURIAS

- Ley del Principado de Asturias 4/2010, de 29 de junio, de Cooperativas.

BALERARES

- Ley 7/2005, de 21 de junio, de reforma de la Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de les Illes Balears.
- Ley 1/2003, de 20 de marzo, de Cooperativas de las Illes Balears.
- Decreto 65/2006, de 14 de julio, por el cual se prueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Registro de Cooperativas de las Islas Baleares.

CASTILLA Y LEÓN

- Ley 4/2002, de 11 de abril, de Cooperativas de la Comunidad de Castilla y León
- Decreto 125/2004, de 30 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Cooperativas de Castilla y León.

CASTILLA-LA MANCHA

- Ley 11/2010, de 4 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha. Deroga Ley 20/2002, de 14 de noviembre, de Cooperativas DOCLM n. 221 de 16 de noviembre de 2010.
- Ley 20/2002, de 14 de noviembre, de Cooperativas de Castilla-La Mancha.
- Decreto 178/2005, 25-10-2005, Reglamento del Registro de Cooperativas de Castilla-La Mancha.

CATALUÑA

- Ley 13/2003, de 13 de junio, de modificación de la Ley 18/2002, de cooperativas.
- Ley 18/2002 de 5 de julio, de cooperativas.
- Ley 6/1998, de 13 de mayo, de Regulación del funcionamiento de las Secciones de Crédito de las Cooperativas.
- Ley 7/1985, de 14 de mayo, del Instituto para la promoción y formación de Cooperativas.
- Decreto 203/2003, de 1 de agosto, Reglamento del Registro.
- Decreto 280/2003, de 4 de noviembre, de desarrollo de la Ley 6/1998, de 13 de mayo, de regulación del funcionamiento de las secciones de crédito de las cooperativas.

COMUNIDAD VALENCIANA

- Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 83/2005, de 22 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se regulan las cooperativas de crédito de la Comunidad Valenciana.
- Decreto Legislativo 1/1998, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Cooperativas Valencianas.

EXTREMADURA

- Ley 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura.
- Ley 5/2001, de 10 de mayo, de Crédito Cooperativo.
- Ley 2/1998, de 26 de marzo, de Sociedades Cooperativas de Extremadura.
- Reglamento del Registro de Cooperativas Decreto 172/2002, de 17 de Diciembre.

GALICIA

- Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia.
- Reglamento del Registro de Cooperativas Decreto 430/2001, de 18 de diciembre.

LA RIOJA

- Ley 4/2001, de 2 de julio, de cooperativas de La Rioja.
- Reglamento del Registro de Cooperativas. Decreto 18/2003, de 17 de Mayo.

MADRID

- Ley 4/1999, de 30 de marzo, de cooperativas de la Comunidad de Madrid.
- Reglamento del Registro de Cooperativas Decreto 177/2003, de 17 de julio.

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.
- Ley Foral 5/2006, de 11 de abril, de modificación de la Ley Foral 12/1996, de 2 de julio, de Cooperativas de Navarra, para la adición de la regulación de las cooperativas de iniciativa social.
- Ley Foral 35/2003, de 30 de diciembre, de modificación de diversos impuestos y otras medidas tributarias (Modifica la Ley 12/1996, de 2 de julio, de cooperativas de Navarra y la Ley 9/1994, de 21 de junio, reguladora del régimen fiscal de las cooperativas).
- Ley Foral 12/1996, de 2 de julio, de Cooperativas de Navarra.
- Ley Foral 24/1996, de 30 de diciembre, del Impuesto de Sociedades.

- Ley Foral 9/1994 , de 21 de junio, reguladora del régimen fiscal de las cooperativas.
- Decreto Foral 112/1997, de 21 de abril, por el que se aprueban las normas reguladoras del Régimen de organización y funcionamiento del Registro de Cooperativas de Navarra.

PAÍS VASCO

- Ley 6/2008 de 25 de Junio de la Sociedad Cooperativa Pequeña (BOPV 4/07/2008).
- Ley 8/2006, de 1 de diciembre, de segunda modificación de la Ley de Cooperativas de Euskadi.
- Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi.
- Reglamento del Registro de Cooperatias, Decreto 189/1994, de 24 de mayo.
- Decreto 152/2006, de 18 de julio, de modificación del Reglamento de la Ley de Cooperativas de Euskadi
- Decreto 58/2005, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Cooperativas de Euskadi
- Decreto 61/2000 de 4 de abril, por el que se regulan las cooperativas de iniciativa social
- Norma Foral 9/91, de 19 de diciembre, Régimen Fiscal de las Cooperativa
- Norma Foral 3/1996, de 26 de junio, del Impuesto sobre Sociedades del Territorio Histórico de Bizkaia

1.3.2.- MUTUALIDADES:

Definición: Entidades aseguradoras que realizan una actividad complementaria al sistema de la Seguridad Social

Son **sociedades de personas, sin ánimo de lucro, de estructura y gestión democrática**, que ejercen una **actividad aseguradora de carácter voluntario**, complementaria del sistema de previsión de la Seguridad Social pública. Las mutualidades, en determinados casos, realizan una actividad alternativa al sistema público, convirtiéndose en una interesante experiencia de gestión de una prestación alternativa a la pública.

La mutualidad como forma específica de entidad aseguradora, radica, en definitiva en la coincidencia entre las figuras de asegurado y de socio o mutualista. Es decir en una mutualidad se cumple el principio de identidad o unidad, característico de las empresas de participación, realizándose, además la actividad principal exclusivamente con los socios. Esta forma de gestión democrática, en la que la persona del asegurado coincide con la del tomador del seguro hace que las primas satisfechas van en su integridad a garantizar las prestaciones del colectivo asegurado, existiendo una relación estatutaria y no contractual.

La solidaridad, es otra de las características de este tipo de sociedades, que se manifiesta de forma práctica en el principio de la no exclusión del colectivo en aquellos riesgos que no pueden cubrir los sistemas individuales. Este principio que normalmente encarece el coste del seguro, viene compensado con la ausencia de ánimo de lucro, ya que cualquier excedente se reparte de forma solidaria entre los miembros del colectivo

Otras características de las mutualidades son:

- **Participación democrática de todos los mutualistas** en los órganos de gobierno de la mutualidad.
- **Igualdad de derechos y obligaciones de los mutualistas**, sin perjuicio de la prima o cuota a pagar por las coberturas de seguro o de previsión social.

- **Asignación del excedente del contenido económico atendiendo a dos destinos:** la **formación de un patrimonio propio** de la mutualidad que sirva de garantía para hacer frente a sus compromisos y al **reparto de los beneficios obtenidos, entre todos los mutualistas.**

- **Competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas.**

Normativa Aplicable

Ámbito estatal

- Ley 30/1995 de 8 de noviembre de ordenación y supervisión de seguros privados

- Real Decreto 239/2007, de 16 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, y el Reglamento de mutualidades de previsión social, aprobado por el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre

- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones.

- Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de mutualidades de previsión social

Ámbito Autonómico

CATALUÑA

- Ley 10/2003, de 13 de junio, de mutualidades de previsión social

- Ley 28/1999, de 13 de diciembre, de Mutualidades de Previsión Social de Cataluña.

- Decreto 279/2003, de 4 de noviembre, de desarrollo de determinados aspectos de la Ley 10/2003, de 13 de junio, de mutualidades de previsión social.

COMUNIDAD VALENCIANA

- Ley del Parlamento Valenciano, de 29 de mayo de 2000, de mutualidades de Previsión social de la Comunidad Valenciana

MADRID

- Ley de la Asamblea de Madrid, de 30 de junio de 2000, de mutualidades de previsión social

- Real Decreto nº 2486, de 20 de noviembre de 1998, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

PAIS VASCO

- Ley 25/1983, de 27 de octubre, de Entidades de Previsión Social Voluntaria del País Vasco.

1.3.3.- EMPRESAS DE INSERCIÓN:

Definición: Las empresas de inserción nacen como un instrumento para luchar contra la pobreza y la exclusión social. Son iniciativas empresariales que combinan la lógica empresarial con metodologías de inserción laboral en la misma empresa, en una empresa ajena o en proyectos de autoempleo. Son empresas que no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. Además de valorar su rentabilidad económica es muy importante destacar la rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

Sus destinatarios son personas en situación de exclusión que estén inactivas o en paro y que tengan dificultades importantes para acceder a un empleo.

Los destinatarios de la inserción sociolaboral son:

- Personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén en paro y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario
- Son sujetos de inserción socio-laboral, las personas que estando en la situación descrita anteriormente se hallen incluidas en algunos de los siguientes colectivos:
 - Perceptores de rentas mínimas de inserción.
 - Desempleados de muy larga duración.
 - Jóvenes que no hayan finalizado el período de escolaridad obligatoria y se encuentren en situación de desempleo.
 - Ex-toxicómanos que se encuentren en proceso de rehabilitación y reinserción social.
 - Internos de centros penitenciarios y ex-reclusos en situación de desempleo.
 - Otros colectivos como son: minorías étnicas, inmigrantes o personas con cargas familiares no compartidas y en situación de exclusión.

La empresa de inserción les procura un **itinerario de inserción** que consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario.

Normalmente un itinerario de inserción contempla varias etapas:

- 1.- Servicio de acogida y asesoramiento: se diagnostica la situación de la persona.
- 2.- Plan de trabajo individualizado.
- 3.- Pretalleres laborales: recuperación de los aprendizajes necesarios que ya se tenían.
- 4.- Talleres de especialización laboral : perfección de conocimientos y habilidades.
- 5.- Empresa de inserción: Se pone en práctica lo aprendido en las fases anteriores
- 6.- Entrada en el Mercado de trabajo ordinario.

La permanencia de estas personas en las empresas de inserción es temporal, ya que no se pretende crear puestos indefinidos sino formar y capacitar a las personas para poder encontrar un puesto de trabajo por sí mismas

Algunos de los requisitos de las empresas de inserción son:

- **Estar participadas al menos del 51% del capital social por una organización social o entidad sin ánimo de lucro**
- **Tener entre sus trabajadores un porcentaje de trabajadores de inserción.** Dependiendo de cada Comunidad Autónoma oscilará entre un 30% y un 60%
- **Aplicar, al menos el 80% de los resultados o los excedentes disponibles** obtenidos en cada ejercicio económico **a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción.**

Las empresas de inserción se definen como estructuras de aprendizaje, en forma mercantil, cuya finalidad es posibilitar el acceso al empleo de colectivos desfavorecidos, mediante el desarrollo de una actividad productiva, para lo cual, se diseña un proceso de inserción, estableciéndose durante el mismo una relación laboral convencional

Normativa:

Ámbito Estatal

- Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción.

Ámbito Autonómico

ARAGÓN

- Decreto 37/2006, de 7 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión
- Decreto 33/2002 de 5 de Febrero de 2002, por el que se regulan las Empresas de Inserción y se aprueba el programa Arinser.

BALEARES

- Decreto 60/2003, de iniciativas empresariales de inserción

CANARIAS

- Decreto 137/2009, de 20 de octubre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, el procedimiento de acceso a las mismas y el Registro de Empresas de Inserción de Canarias
- Decreto 32/2003, de 10 de marzo, por el que se regulan la inserción sociolaboral en empresas de inserción.

CASTILLA LA MANCHA

- Ley 5/1995, de 23 de marzo, sobre inserción laboral y empresas de inserción

CASTILLA Y LEÓN

- Decreto 34/2007, de 12 de abril, por el que se regula el procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral y se crea su registro administrativo

CATALUÑA

- Ley 27/2002 de 20 de diciembre de Medidas Legislativas para regular las Empresas de Inserción Sociolaboral de Cataluña

LA RIOJA

- Ley 7/2003, de 26 de marzo, de inserción sociolaboral
- Decreto 2/2006, de 13 de enero, por el que se crea el Registro de Empresas de Inserción Sociolaboral de La Rioja, y se regulan los requisitos para la calificación e inscripción en dicho Registro

MADRID

- Decreto 32/2003, de 13 de marzo, por el que se regula la colaboración de las empresas de promoción e inserción laboral de las personas en situación de exclusión social con la Comunidad de Madrid y se establecen las medidas de fomento de su actividad

NAVARRA

- Decreto Foral 130/1999 de 26 Abril, por el que se regulan las ayudas económicas para el desarrollo de los programas de incorporación socio-laboral destinados a personas en situación de exclusión social

PAIS VASCO

- Decreto 182/2008, de 11 de noviembre, por el que se regula la calificación de empresas de inserción, se establece el procedimiento de acceso a las mismas y su registro de Euskadi

- Decreto 305/2000 de 26 de Diciembre, por el que se regula la calificación de las Empresas de Inserción.

COMUNIDAD VALENCIANA

- Ley 1/2007, de 5 de febrero, por la que se regulan las empresas de inserción para fomentar la inclusión social en al Comunitat Valenciana

- Orden de 29 de diciembre de 1995, que regula los talleres de inserción sociolaboral

1.3.4.- COFRADIAS DE PESCADORES:

Definición: Las Cofradías de Pescadores son corporaciones de derecho público sectoriales sin ánimo de lucro, representativa de intereses económicos de armadores de buques de pesca y de trabajadores del sector extractivo, que actúan como órganos de consulta y colaboración de las administraciones competentes en materia de pesca marítima y de ordenación del sector pesquero, cuya gestión se desarrolla con el fin de satisfacer las necesidades e intereses de sus socios, con el compromiso de contribuir al desarrollo local, la cohesión social y la sostenibilidad.

Normativa:

- Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado

1.3.5.- CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO:

Definición: Empresas cuyo objetivo prioritario es promover el empleo a trabajadores con discapacidad.

En la actualidad hay dos posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad. De un lado, la integración directa en el mercado abierto ordinario de trabajo y de otro la integración en el mercado protegido a través de centros especiales de empleo.

Las empresas públicas y privadas que cuentan con 50 o más trabajadores fijos en sus plantillas deben emplear a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla. La Administración Pública debe reservar un 5% de las plazas en las convocatorias de funcionarios y de personal laboral. Dada la baja incidencia del cumplimiento de la cuota de reserva, desde el año 2000, existe la posibilidad de acogerse a mediadas alternativas, entre las que destaca la contratación de bienes o servicios a centros especiales de empleo

Los centros especiales de empleo son empresas de economía social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo.

Sus **características** fundamentales son:

- Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias.
- Pueden ser creados por **organismos públicos y privados o por las empresas.**
- Su plantilla está constituida por el mayor número de **personas discapacitadas** que permita su capacidad productiva, cuyo número **no puede ser inferior al 70%** respecto del total de los trabajadores.
- Además de facilitar empleo remunerado a estas personas, los Centros Especiales de Empleo **garantizan formación y apoyo permanente en su vida personal y social, promoviendo el tránsito a la empresa ordinaria.**
- Compiten en el mercado como cualquier otra empresa y se han convertido en una importantísima fuente de empleo para este colectivo. Además tienen una función fundamental de **integración social** a través de la propia **inserción laboral**: conseguir un trabajo estable y remunerado facilita la independencia económica e incide muy favorablemente en las posibilidades de integración social y en la autoestima de la persona.
- Los centros especiales se apoyan en equipos humanos de gran calidad y en la tecnología como medio de **salvar las dificultades derivadas de la discapacidad** y como forma de garantizar la competitividad del trabajo en y del mercado.

Para la creación de un Centro Especial de Empleo se necesita un estudio económico previo que confirme la viabilidad del proyecto, pero además deben asegurarse ciertos requisitos:

- ⇒ Contar con trabajadores que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33% o vayan a prestar servicios laborales por cuenta del centro y dentro de su organización o hacer una declaración de que puede contar con dichos trabajadores
- ⇒ Acreditar la personalidad del titular del empresario
- ⇒ Adoptar el expreso compromiso de formar a los trabajadores discapacitados
- ⇒ Inscribir el centro en el Registro de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales

Enclaves Laborales

Los Enclaves laborales, son una fórmula para crear empleo entre los colectivos más desfavorecidos en entornos ordinarios de trabajos y facilitar el acceso al mercado laboral abierto

Los enclaves laborales, permiten a los centros especiales de empleo desplazar a sus trabajadores con discapacidad a las empresas para la que presta sus servicios o realiza sus productos. Los enclaves permiten que las personas con discapacidad se integran en entornos de trabajo normalizados, asumiendo los hábitos, las habilidades y las aptitudes propios de estos ámbitos profesionales, y se relacionan con trabajadores sin discapacidad, sin perder los procesos de seguimiento y apoyo del centro especial de empleo. Además los enclaves son una fórmula fácil y rápida para la creación de puestos de trabajo estables en la empresa ordinaria. No se trata por tanto de una solución provisional.

Medidas de discriminación positiva

Otro instrumento que se ha mostrado muy eficaz son las unidades de apoyo en los CEE. Su función principal es eliminar las barreras que el trabajador con discapacidad encuentra al incorporarse a su puesto de trabajo y desarrollar su actividad de forma eficiente.

Estas unidades de apoyo las constituyen un equipo de profesionales que entre otras funciones, tienen las de desarrollar programas de formación, ayuda directa en el desarrollo de la actividad productiva, respaldo en los casos de deterioro evolutivo, potenciación de la autonomía, implantación de procesos de promoción, establecimiento de relaciones con el entorno más cercano al trabajador, etc.

Todos estos apoyos se dirigen a trabajadores con discapacidad intelectual, enfermedad mental u otros con especiales dificultades en el empleo.

Normativa

Ámbito Estatal:

- Ley 8/2005 de 6 de junio para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.
- Ley 13/1982, 7 de abril, de integración social de minusválidos

- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo
- Real Decreto 377/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados de empresas de 50 o más trabajadores.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula los centros especiales de empleo de minusválidos.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- Orden de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva de 2% de trabajadores discapacitados de empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el R.D 27/2000.

Ámbito Autonómico:

COMUNIDAD VALENCIANA

- Ley 11 / 2003, de 10 de abril, sobre el Estatuto de las personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

1.3.6.- LAS SOCIEDADES LABORALES

Apoyada en fundamentos teóricos similares al de la cooperativa, las sociedades laborales han mostrado un alto potencial de generación de empresas. En la sociedad laboral la mayoría del capital es propiedad de los trabajadores, lo cual favorece la automotivación a la hora de afrontar los proyectos.

El mínimo de socios requerido para su constitución es de 3 y los trámites de constitución son similares a los de cualquier otra sociedad mercantil.

Las sociedades laborales se **caracterizan por:**

- **La mayoría del capital es propiedad de los trabajadores** con contrato indefinido. "Se fomenta el empleo con contrato indefinido entre los socios"
- **Limitación de capital del socio.** Ningún socio puede poseer más del un 33.33 % del capital, excepto si es una entidad pública o no tiene ánimo de lucro. Es imprescindible el consenso entre los socios trabajadores en todas las decisiones estratégicas *"No más de un tercio del capital en manos de un socio"*
- **Limitación en el número de horas trabajadas:** El total de horas realizadas cada año por los trabajadores indefinidos no puede superar un 15% del total trabajado por los socios trabajadores. Si emplea a menos de veinticinco trabajadores, este porcentaje se amplía al 25%
- **Pueden ser limitadas o anónimas.** En el primer caso se necesita un capital mínimo de 3.005,06 euros y en el segundo 60.101,21 euros.
- Tienen un régimen específico de **transmisión de acciones y participaciones.**

Normativa

- Ley 4/1997 de 24 de marzo de Sociedades Laborales. Para la solución de las lagunas legales que puedan surgir por la aplicación de esta norma, se debe acudir al texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas de 28 de diciembre, en el primer caso, y a la Ley 2/1995 de 23 de marzo, de sociedades de responsabilidad limitada para el segundo caso.
- Real Decreto 2114, de 2 de octubre de 1998, que regula el Registro Administrativo de Sociedades Laborales

PARTE II: LAS SOCIEDADES LABORALES

2.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS SOCIEDADES LABORALES:

En la introducción del *Manual de Sociedades Laborales*, Millana M. (2010), se muestra que el origen de las sociedades laborales coincide con la crisis económica sufrida en España a partir de los años 70, motivada en parte por la crisis del petróleo de 1973 y agudizada por la inestabilidad política durante el proceso de la transición democrática.

La crisis empresarial y su consecuente destrucción de empleo, principalmente industrial, obligó a los gobiernos a aprobar una serie de ayudas que se canalizaron inicialmente a través del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, organismo del Ministerio de Trabajo nacido al amparo de la Ley 45/1960, de 21 de julio por el que se crearon los Fondos Nacionales para la Aplicación social del Impuesto y el Ahorro.

Los trabajadores reaccionaron ante el cierre empresarial con apoyo de los movimientos sindicales e incentivados con ayudas públicas, realizando la adquisición de los activos de las empresas e iniciando los necesarios procesos de modernización de las mismas.

Por tanto, el nacimiento de las primeras Sociedades anónimas Laborales es ajeno a los principios autogestionarios o participativos que presiden actualmente esta realidad jurídica, por el contrario surgen como una necesidad de dar solución urgente a la pérdida de puestos de trabajo generada por la crisis industrial.

La primera regulación de esta figura jurídica se produce en la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 15/1986, de 25 de abril, vinculada a las situaciones de crisis económica y reconversión industrial, que supuso un importante paso en la finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo y fomento de la participación de los trabajadores en la empresa.

La Sociedad Anónima Laboral, como se denominó en un primer momento, es una forma jurídica de creación genuinamente española, aunque posteriormente, se han regulado formas sociales análogas en otros estados Latinoamericanos.

Tras once años de vigencia de la Ley de 1986, se promulgó la vigente Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, que actualiza el régimen jurídico de esta forma societaria e introduce como novedad la figura de la Sociedad Limitada Laboral, que por su regulación flexible y su reducido coste de estructura ha resultado ser la forma jurídica más apropiada para las pequeñas y medianas empresa, y por ello, la más elegida. En el momento de la promulgación de la ley vigente el número de sociedades laborales dadas de alta en la Seguridad Social era de 5.613, de las que 5.149 eran sociedades anónimas laborales y sólo 464 sociedades limitadas laborales, es decir, éstas últimas representaban apenas el 8% del total. Nueve años más tarde, en 2006, de las 20.341 sociedades laborales existentes, 17.703 han optado por la forma de sociedad limitada laboral, lo que supone casi un 90%.

A diciembre de 2014 se contabilizaban un total de 10.828 empresas de este tipo en situación de alta en la Seguridad Social, dando empleo a 63.536 personas según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En el caso de las limitadas laborales, un 1,3 por ciento más de empleos que en comparación con el mismo trimestre de 2013. Estos datos muestran una ruptura de la tendencia sufrida por el sector desde el inicio de la crisis, período caracterizado por la destrucción constante de empleo.

Por comunidades autónomas, las más dinámicas en la creación de empleo en sociedades laborales fueron Asturias, con un crecimiento del 17,2 por ciento en el número de empleados con respecto al trimestre anterior y Cantabria, con un 16,5 por ciento. Otras comunidades donde ha crecido el empleo en este tipo de empresas son Baleares (un 4.3 por ciento), Comunidad Valenciana (3,2 por ciento), Murcia (2 por ciento) o Madrid con un 0,3 por ciento.

Como novedad jurídica del 2015, podemos señalar que el pasado 25 de abril El Consejo de Ministros ha aprobado la remisión al Consejo Económico y Social (CES) del **Anteproyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas**, con el que se pretende actualizar la normativa que regula este tipo de sociedades para adaptarlas a la nueva realidad económica.

2.2.- CONCEPTO Y RASGOS DEFINITORIOS.

Son **sociedades laborales** aquellas sociedades que habiendo adoptado la forma jurídica de sociedad anónima o de responsabilidad limitada, la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos, en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y cumplan los demás requisitos exigidos en la ley.

Partiendo de esta definición que recoge el artículo 1 de la Ley de Sociedades Laborales, y de otros preceptos de la ley, los rasgos definitorios de las Sociedades Laborales son los siguientes: (Molina S. et al. 2007 *Manual de Sociedades Laborales*)

2.2.1.- CAPITAL SOCIAL:

- ✓ La mayoría del **capital social debe ser propiedad de los trabajadores** que presten en la sociedad servicios retribuidos, de forma personal y directa, y por tiempo indefinido. (Art 1 Ley 4/1997)
- ✓ Ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen **más de la tercera parte del capital social**, salvo que se trate de sociedades laborales participadas por el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales o sociedades públicas participadas por cualquiera de estas instituciones, en cuyo caso la participación de tales entidades podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50%. Igual porcentaje podrán alcanzar las entidades sin ánimo de lucro. (Art 5.3 Ley 4/1997)
- ✓ El capital está dividido en **dos tipos de acciones** o participaciones:
 - ⇒ De clase laboral: reservadas a los trabajadores que presten en la empresa servicios retribuidos de forma personal, directa de forma indefinida.
 - ⇒ De clase gerencial: reservada para aquellos que no reúnen las características anteriores.
- ✓ El capital social mínimo para constituir una sociedad Laboral es:
 - Sociedad anónima laboral: 60.101,21 euros.
 - Sociedad limitada laboral: 3.005,06 euros.

2.2.2.- LIMITACIONES A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES NO SOCIOS.

- ✓ En las empresas de **menos de 25 trabajadores** el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios no podrá ser superior al 25% del total de horas-año trabajadas por socios trabajadores.
- ✓ En empresas de **25 o más trabajadores**: el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratadas por tiempo indefinido que no sean socios no podrá ser superior al 15% del total de horas-año trabajadas por socios trabajadores. Para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los trabajadores con discapacidad psíquica en grado igual o superior al 33 % con contrato indefinido.

Si fueran superados los límites anteriores, la sociedad habrá de alcanzarlos en el plazo máximo de tres años, reduciendo, como mínimo, cada año una tercera parte del porcentaje en que inicialmente se exceda o supere el máximo legal. La superación de límites deberá ser comunicada al Registro de Sociedades Laborales.

2.2.3.- RÉGIMEN DE TRANSMISIÓN DE ACCIONES O PARTICIPACIONES SOCIALES.

Transmisión “Inter vivos”

Es libre entre socios trabajadores y trabajadores indefinidos. En los demás casos, el titular de acciones o participaciones sociales pertenecientes a la clase laboral que se proponga transmitir la totalidad o parte de dichas acciones o participaciones a persona que no ostente la condición de trabajador con contrato por tiempo indefinido, deberá ofrecer la adquisición por el siguiente orden de preferencia:

- 1º Trabajadores indefinidos no socios.
- 2º Socios trabajadores.
- 3º Socios no trabajadores y trabajadores temporales.
- 4º La propia Sociedad.
- 5º Terceros.

El titular de acciones o participaciones de clase general que se proponga transmitir la totalidad o parte de las acciones o participaciones a persona que no ostente la condición de socio trabajador, deberá ofrecer la adquisición pro el siguiente orden de preferencia:

- 1° Socios trabajadores.
- 2° Trabajadores indefinidos no socios.
- 3° Socios no trabajadores y trabajadores temporales.
- 4° La propia Sociedad.
- 5° Terceros.

Transmisión “mortis causa”

La adquisición de alguna acción o participación social por sucesión hereditaria confiere al adquirente, ya sea heredero o legatario del fallecido, la condición de socio. No obstante, los estatutos sociales, en caso de muerte del socio trabajador, podrán reconocer un derecho de adquisición preferente sobre las acciones o participaciones de clase laboral siguiendo el orden de preferencia previsto anteriormente, salvo que el heredero o legatario sea trabajador de la sociedad con contrato de trabajo por tiempo indefinido

2.2.4.- FONDO DE RESERVA.

Las sociedades laborales están obligadas a constituir un Fondo Especial de Reserva que se dotará con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio, el cual sólo podrá destinarse a compensación de pérdidas en el caso de que no existan otras reservas disponibles suficientes para ese fin (art 14 Ley 4/1997).

2.2.5.- PÉRDIDA DE LA CALIFICACIÓN DE “LABORAL”

Son causas de pérdida de la calificación como sociedad laboral las siguientes:

- 1° Exceder los límites establecidos en los artículos 1 de la Ley, es decir, que los socios laborales no posean más del 50% del capital social. La sociedad contará con un plazo de tres años para alcanzar los límites, deduciendo, como mínimo, cada año una tercera parte del porcentaje en que inicialmente se exceda o supere el máximo legal.

- 2° Que alguno de los socios posea más de una tercera parte del capital social, salvo las excepciones previstas para las entidades públicas o sin ánimo de lucro. En este caso la sociedad dispone del plazo de un año para acomodar a la ley la situación de sus socios respecto al capital social
- 3° La falta de dotación, dotación insuficiente o aplicación indebida del fondo de reserva.

2.2.6.- REGISTRO ADMINISTRATIVO DE SOCIEDADES LABORALES

Una de las especialidades de la Sociedad Laboral es la necesidad de inscripción en el Registro Administrativo de Sociedades Laborales. La sociedad adquiere personalidad jurídica desde su inscripción en el Registro Mercantil, sin embargo es necesario aportar certificado que acredite que la sociedad ha sido calificada como laboral por el órgano competente para que pueda ser inscrita como laboral.

Deberá comunicarse al Registro de Sociedades Laborales el traslado del domicilio de la sociedad y la transmisión de acciones o participaciones sociales que se hubieran producido mediante certificación de los asientos practicados en el libro-registro de acciones nominativas o libro de socios, y en general, toda modificación de capital social.

2.2.7.- REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Art 21 ley 4/1997)

Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cualquiera que sea su participación en el capital social, aun cuando formen parte del órgano de administración social, tendrán la consideración de **trabajadores por cuenta ajena** a efectos de su inclusión en el Régimen General o Especial de la Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad, y quedarán comprendidos en la protección por desempleo y en la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, cuando estas contingencias estuvieran previstas en dicho Régimen.

El artículo 21.2 de la Ley establece dos excepciones a la regla anterior, ya que dichos socios trabajadores se **asimilan** a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, con exclusión de la

protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial, en los siguientes supuestos:

- ✓ Cuando por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, estén o no vinculados, simultáneamente, a la misma mediante relación laboral común o especial.
- ✓ Cuando, por su condición de administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad y, simultáneamente, estén vinculadas a la misma mediante relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

No obstante lo anterior, los socios trabajadores estarán incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o **autónomos**, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan alcance, al menos, el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

En conclusión, todos los socios trabajadores (incluidos los administradores) se encuadran en el Régimen General de la Seguridad Social en todos los casos, salvo en los casos en que concurran las condiciones para encuadrarlos en el Régimen General Asimilado:

- Cuando el cargo de administrador sea retribuido.
- Cuando tengan relación laboral especial de alta dirección.

Otra excepción son los que deben encuadrarse en el régimen de Autónomos (RETA), por que se trate de una empresa familiar (21.3)

2.2.8.- REGÍMEN FISCAL (Art. 21 Ley 4/1997)

Para que las sociedades laborales puedan disfrutar de los beneficios fiscales previstos en la Ley es necesario que cumplan los siguientes requisitos:

- 1º Que hayan obtenido la calificación de “laboral” por el Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

- 2° Que destinen al Fondo de reserva Especial en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible el 25% de los beneficios líquidos.

Las sociedades laborales que reúnan tales requisitos gozarán de los siguientes beneficios en el *Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados*:

- A. Exención de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de constitución y aumento de capital y de las que se originen por la transformación de sociedades anónimas laborales ya existentes en sociedades laborales de responsabilidad limitada, así como por la adaptación de las sociedades anónimas laborales ya existentes a los preceptos de la Ley de Sociedades Laborales.
- B. Bonificación del 99 % de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho, de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral.
- C. Bonificación del 99 % de la cuota que se devengue por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por la escritura notarial que documente la transformación bien de otra sociedad en sociedad anónima laboral o sociedad limitada laboral o entre éstas.
- D. Bonificación del 99 % de las cuotas que se devenguen por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

En el Impuesto sobre Sociedades, los incentivos fiscales reconocidos a las Sociedades Laborales establecidos en el artículo 11.2.a) del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, permiten amortizar libremente los elementos del inmovilizado material e inmaterial de las Sociedades Laborales afectos a la realización de sus actividades que hayan sido adquiridos durante los cinco primeros años a partir de su calificación como sociedad laboral. Para tener la calificación de Sociedad Laboral se tendrán que cumplir los requisitos establecidos en el artículo 1 y artículo 14 de la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales.

2.2.9.- MODALIDAD DEL PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO EN ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO.

La modalidad de pago único de la prestación por desempleo consiste en abonar el valor actual del importe total de la prestación por desempleo y constituye una fórmula que, en el caso de las sociedades laborales, facilita al trabajador la aportación del capital necesario para incorporarse como socio trabajador en la sociedad anónima o limitada laboral, existente o de nueva creación.

La normativa actual en esta materia viene constituida por el Real Decreto 1044/85, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación en su modalidad de Pago único, que ha sido modificado por la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002 de 12 de diciembre, por la disposición final tercera de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre y por el RD 1413/2005, de 25 de noviembre.

Son **beneficiarios** de este derecho los perceptores de prestación contributiva por desempleo, que vayan a integrarse como socios trabajadores en una sociedad laboral o como trabajadores en una cooperativa de trabajo asociado, siempre que no hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los 24 meses, o constituir las, o cuando dichos beneficiarios pretendan constituirse como trabajadores autónomos.

Para recibir la prestación por desempleo en la modalidad de **Pago Único como socio trabajador en una sociedad laboral** existente o de nueva creación, **tiene 3 alternativas:**

- Puede solicitar y obtener en un solo pago la cantidad que tenga que desembolsar para adquirir la condición de socio en concepto de acciones o participaciones del capital social de la empresa, sin que se puedan financiar ampliaciones de capital, desembolsos futuros o pagos aplazados.
Si no obtiene el total de la cuantía de su prestación en un solo pago, puede solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de S.S. durante el desarrollo de su actividad.
- Puede solicitar y obtener exclusivamente la cantidad que justifique como desembolso para adquirir la condición de socio en concepto de acciones o participaciones del capital social de la empresa.

- Puede solicitar y obtener exclusivamente el importe total de la prestación pendiente de percibir para la subvención de cuotas mensuales de la S. S.

Los beneficiarios de esta prestación tienen que cumplir los **siguientes requisitos**:

- ⇒ Ser beneficiario de una prestación por desempleo y tener pendiente de recibir, al menos tres mensualidades
- ⇒ No haber obtenido el reconocimiento de un pago único en los 4 años anteriores a la fecha de solicitud.
- ⇒ Acreditar la incorporación como socio trabajador en una Sociedad Laboral, de forma estable y a tiempo completo o parcial en su caso.
- ⇒ No iniciar la actividad con anterioridad a la solicitud de la capitalización de la prestación.

Notas y obligaciones:

- Percibido el importe de la prestación, iniciar la actividad laboral en el plazo máximo de un mes.
- Presentar ante el Servicio Público de Empleo Estatal la documentación acreditativa del inicio de la actividad.
- Destinar la cantidad percibida a la aportación social obligatoria, en el caso de cooperativas o sociedades laborales o mercantiles, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, en el caso de trabajadores autónomos con o sin discapacidad. En caso contrario supondrá el cobro indebido de la misma y procederá su reintegro.
- Los trabajadores que perciban su prestación en la modalidad de Pago Único no podrán volver a percibir la prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurra al menos 4 años.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía Laboral:

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm

Abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único. Servicio regional de empleo y formación de la Región de Murcia.

[http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=41071&IDTIPO=100&RASTRO=c\\$m29962,40948](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=41071&IDTIPO=100&RASTRO=c$m29962,40948)

2.2.9.- AYUDAS A LA INCORPORACIÓN DE NUEVOS SOCIOS EN SOCIEDADES LABORALES:

La Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, recoge, entre otras, las ayudas y subvenciones dirigidas a la incorporación de socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales cuya gestión corresponde a las Comunidades Autónomas, que incluye las medidas contenidas en el Programa Nacional de Reformas de España en el campo de la Economía Social.

Desarrollando este mandato, desde la Junta de Castilla y León se realiza la convocatoria a dichas subvenciones, mediante *ORDEN EYE/1121/2014*, de 19 de diciembre, por la que se convocan las **subvenciones para el año 2015** para la **incorporación de socios trabajadores** en las Sociedades Laborales (Código REAY EYE/002), **publicado en el BOCYL nº 248 de 26 de diciembre de 2014.**

Objeto: fomentar la creación y desarrollo de sociedades laborales con ánimo de lucro, favoreciendo la incorporación de socios trabajadores con carácter indefinido de desempleados y de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en las mismas sociedades laborales en las que se integran como socios.

Beneficiarios:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, podrán acogerse a la subvención contemplada en la presente convocatoria, las cooperativas y sociedades laborales castellanas y leonesas.
2. Las entidades beneficiarias deberán reunir los siguientes requisitos:
 - a. Estar legalmente constituidas e inscritas a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.
 - b. Estar al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.
 - c. No estar incurso en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
 - d. Cumplir la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad en los términos previstos en la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos y su normativa de desarrollo, y acreditar dicho cumplimiento conforme al Decreto 75/2008, de 30 de octubre, por el que se regula la acreditación del cumplimiento de la

normativa para la integración laboral de personas con discapacidad y el establecimiento de criterios de valoración y preferencia en la concesión de subvenciones y ayudas públicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Actuaciones subvencionables:

- a. Desempleados menores 25 años que no hayan tenido antes un primer empleo fijo.
- b. Desempleados mayores de 45 años.
- c. Desempleados de larga duración sin trabajo e inscritos en las oficinas de empleo durante al menos 12 de los anteriores 16 meses o durante 6 meses de los anteriores 8 meses si fueran menores de 25 años.
- d. Desempleados a quienes se haya reconocido el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, siempre que el período reconocido no sea menor de 360 días si tienen 25 años o más y 180 días si son menores de 25 años.
- e. Mujeres desempleadas que se incorporen en los 24 meses siguientes a la fecha de parto, adopción o acogimiento.
- f. Personas desempleadas con discapacidad, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- g. Desempleados en situación de exclusión social.
- h. Trabajadores vinculados a la empresa por contrato de trabajo de carácter temporal menor a 24 meses, con una vigencia mínima de 6 meses a la fecha de solicitud de subvención.

Puntualizaciones:

- Los desempleados que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo deberán estar inscritos en la correspondiente oficina de empleo a la fecha del alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social. La fecha de alta se tomará como referencia para el cumplimiento de los requisitos señalados anteriormente.

- ❑ Será requisito necesario que, con carácter previo a la solicitud, la persona que se incorpora como socio esté dada de alta en el régimen correspondiente de la seguridad social.
- ❑ La incorporación deberá suponer un incremento del empleo respecto de la media de los 12 meses anteriores a la fecha de incorporación de los nuevos socios por los que percibe la ayuda. A efectos del cálculo del incremento se tendrá en cuenta el número de socios trabajadores o de trabajo y el número de trabajadores con contrato indefinido.
- ❑ No podrá concederse esta subvención cuando se trate de incorporación de socios trabajadores o de trabajo que hubieran ostentado la condición de socios en la misma empresa en los dos años anteriores a su incorporación como socios.

Plazo de ejecución:

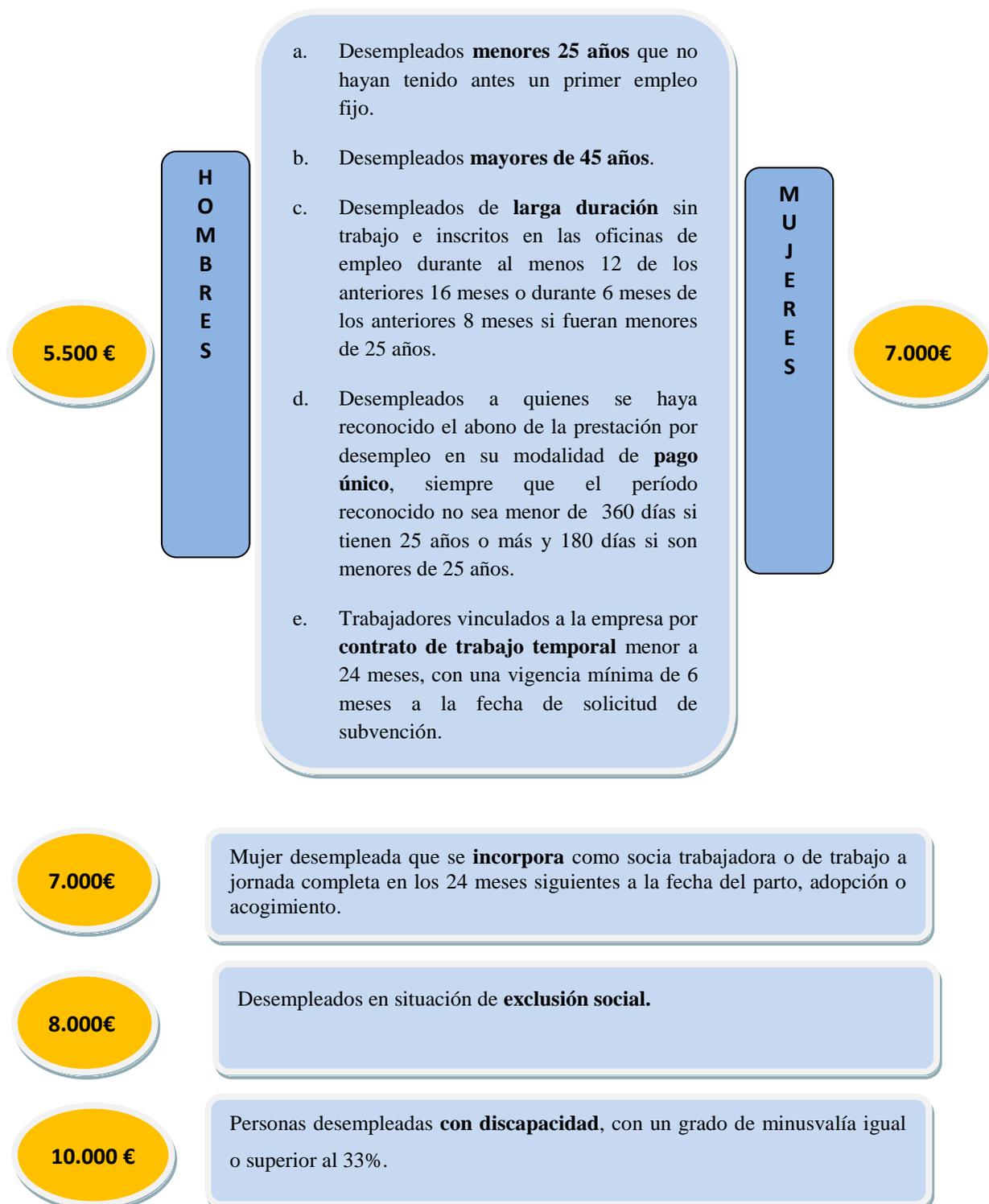
- ⇒ Se podrá solicitar subvención por las incorporaciones como socios trabajadores que hayan causado alta entre el **1 de marzo de 2014 y el 28 de febrero de 2015**.
- ⇒ Estas ayudas pueden solicitarse hasta el **15 de abril de 2015**

Cuantía:

1. De conformidad con los apartados 1 y 4 del artículo 5 de la Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre, la cuantía de la subvención para cada uno de los hechos subvencionables es la siguiente:

- a) La cuantía de la subvención será de 5.500 euros por cada persona perteneciente a los colectivos de los párrafos a), b), c), d) y h), del apartado 1 del punto sexto que se incorpore a jornada completa, como socio trabajador o de trabajo en una cooperativa o sociedad laboral. Si la persona incorporada pertenece a cualquiera de estos cinco colectivos y es mujer, la cuantía de la subvención será de 7.000 euros.
- b) Cuando la persona incorporada sea una mujer desempleada que se incorpora como socia trabajadora o de trabajo a jornada completa en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento la cuantía de la subvención será de 7.000 euros.
- c) En el caso de personas con discapacidad, la cuantía de la ayuda será de 10.000 euros y en el caso de desempleados en situación de exclusión social la cuantía será de 8.000 euros, siempre que en ambos casos la incorporación sea a jornada completa.

En todos los casos, las subvenciones podrán ser concedidas también cuando la jornada de trabajo del socio trabajador o de trabajo incorporado sea a tiempo parcial, si bien en este supuesto, la cuantía de la ayuda será proporcional a la duración de su jornada.



2.3.- FILOSOFÍA DE LA EMPRESA PARTICIPATIVA:

Hasta este el momento nos hemos referido a conceptos legales y formales de las Sociedades Laborales de acuerdo a la normativa existente en nuestro país. Como hemos mostrado desde el principio, este modelo de empresa tiene como pilar fundamental “las personas”, sin perder de vista la peculiaridad de que la mayoría de los socios además son trabajadores, y que ninguno de ellos tiene la capacidad de control de la misma. En algunos momentos, estas premisas pueden generar dificultades de gestión de la empresa, ya que de partida, los individualismos pueden crear dificultades para el éxito empresarial.

Es por ello por lo que me parece fundamental desarrollar este capítulo referido a las relaciones entre los trabajadores, asentando unos principios fundamentales de lo que ha de ser una empresa participativa, para que existan unas garantías mínimas de éxito empresarial.

2.3.1.- ¿QUE ENTENDEMOS POR EMPRESA PARTICIPATIVA?

El concepto de participación ha experimentado una gran evolución durante las últimas décadas; con una misma palabra se pueden definir múltiples situaciones, actitudes, formas de intervenir en la empresa. En general, este desarrollo no ha evolucionado en la misma medida a nivel legislativo, produciéndose una desafección entre la realidad práctica y el desarrollo normativo de este concepto

Sin embargo, tal y como hemos visto, en el caso de las Sociedades Laborales, sí existe una evolución legislativa para su regulación, que en la actualidad culmina con el **Anteproyecto de Ley de Sociedades Laborales y Participadas.**

El término “participación”, es una idea muy utilizada en torno a procesos de toma de decisiones. En este sentido, se refiere a la forma en que se toman dichas decisiones y a las personas implicadas en ellas. Hay quien la define como un proceso que consiste en confiar, desplegar el poder de decisión, asumir riesgos, responsabilizarse cada persona de sus opiniones y de sus acciones, aceptar la diferencia y superar el miedo.

(Abad F, Lizarralde E, Ferro E. 2013 *La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa*)

Con independencia a la forma en que se defina, en el seno de la empresa hay que diferenciar tres ámbitos para el ejercicio de la misma:

- **Participación en la Gestión.** Esta es la participación de las personas en la generación del proyecto empresarial, en la toma de decisiones, en las tareas relacionadas con su control y en las actividades llevadas a cabo por la empresa.
- **Participación Económica.** El ejercicio de la participación en la gestión debe llevar asociado un reconocimiento, que se concreta en la participación en lo logrado, a través del salario, de la participación en beneficios u otra variante económica.
- **Participación en la Propiedad.** Esta forma de participación considera la relación de las personas con la propiedad de la organización como accionistas o socios

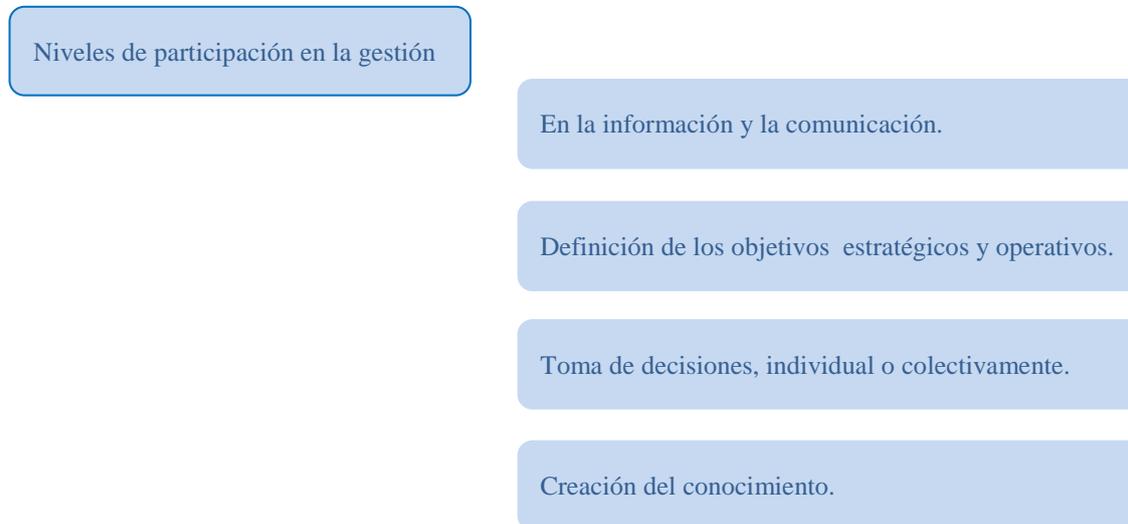
Generalmente, estas áreas de participación están vinculadas entre sí, la participación en la gestión lleva a la participación en los resultados, la participación en la propiedad va precedida o con un desarrollo paralelo de una participación en la gestión, incluso la participación en resultados evoluciona de forma natural hacia la participación en la propiedad.

2.3.2.- PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

Existen múltiples estudios en torno al concepto de participación en la gestión, qué se entiende por participación de las personas trabajadoras en las empresas y cómo se puede potenciar; y lo cierto es, que aunque existen características comunes para todos ellos, cada autor pone su énfasis en aspectos distintos de la participación.

Es por ello, que se ha plasmado en este documento las conclusiones alcanzadas por un grupo multidisciplinar de representantes de organizaciones empresariales y universitarias que participaron en un “Foro de intercambio de experiencias en empresas

participativas” (Empresas participativas: experiencias y aproximaciones.” Clúster del Conocimiento del País Vasco. 2001), que sobre la base del consenso y de la experiencia práctica, acordaron distinguir **cuatro niveles de participación en la gestión:**



A.-Participación en la información y la comunicación

Esta forma de participación exige una gran transparencia en la gestión de la empresa. No puede haber zonas oscuras en el sistema de información, ni poderes ocultos que acaparan y guardan la información. Además, admitiendo que la comunicación es intercambio de información, esta forma de participación exige el desarrollo de un clima de confianza, basado en la libertad de expresión y en el respeto a las diferencias.

B.- Participación en la definición de los objetivos, tanto estratégicos como operativos:

Es la forma más sencilla y popular. Puede adoptar dos formas:

a.- Los y las trabajadoras, ya sea respondiendo a encuestas o participando en grupos de discusión y círculos de calidad, aportan sus opiniones para el despliegue de las líneas estratégicas en acciones y en objetivos operativos.

b.- En la dirección por objetivos, se promueve la iniciativa de las personas trabajadoras en la fijación de metas que deben alcanzar en el campo restringido de sus operaciones. Este tipo de participación está asociado al uso de los equipos de mejora en las empresas. A estos equipos de mejora se les pide una capacidad de trabajar con una metodología científica: planificar el trabajo, ejecutar lo que se planifica, evaluar los resultados y ajustar la planificación.

C.- Participación en la toma de decisiones, individual o colectivamente

Esta forma de participación supone una distribución de áreas de responsabilidad, con la consiguiente capacidad de tomar decisiones, individualmente y, sobre todo, en equipo.

Por ejemplo, cuando un equipo de trabajo negocia directamente con los clientes las condiciones de producción y entrega del producto. Esta forma de participación de las personas trabajadoras en la gestión de la empresa está asociada al desarrollo de alianzas internas entre personas trabajadoras que participan en el despliegue de un mismo proceso. Necesariamente, al ser todos ellos dueños del proceso, conocen mejor que nadie las expectativas del cliente. Solamente que la decisión tendrá que ser tomada en equipo.

A estos equipos, que comparten con la dirección de la organización la responsabilidad de tomar decisiones que afectan directamente a los clientes, se les exige, además de una capacidad de aplicar una metodología científica, la capacidad de innovación, es decir, la capacidad de prever la evolución de las necesidades de los clientes.

D.- Participación en la creación del conocimiento

Crear conocimiento es construir “significados compartidos”. El intercambio de información, tanto racional como emocional, es una condición necesaria para la creación del conocimiento. Pero no es suficiente. Hace falta, además, una coordinación cognitiva, una integración de diferentes ideas, perspectivas y experiencias, que facilite el descubrimiento de una idea nueva, capaz de dar sentido a las ideas, perspectivas y experiencias aportadas por los individuos en equipo.

La competitividad de las empresas exige que las personas trabajadoras sean capaces de crear conocimientos nuevos. Pero esto exige un nuevo contrato social entre la empresa y las personas trabajadoras. Este nuevo contrato social obligaría a la empresa a valorar a las personas trabajadoras por su capacidad de aportar conocimiento y permitiría a éstas sentir y comprender la relación con la empresa como una oportunidad para el desarrollo de su capacidad creativa.

La clasificación de estas cuatro formas de participación evoluciona de forma gradual, siendo la participación en la información y en la comunicación la menos participativa de todas ellas y la participación en la creación del conocimiento la más intensiva en personas, y por tanto, el óptimo.

Con estas claves, si se quiere avanzar hacia un modelo óptimo de empresa, se tendrá que establecer unas pautas de actuación que permitan avanzar con éxito; cuestión que podría abordarse desde el análisis de ocho factores clave que inciden en la participación de las personas trabajadoras en la gestión de las empresas:

- 1. El entorno cultural** en el que vive la organización. Las oportunidades y las amenazas del entorno, interrelacionadas con las fortalezas y las debilidades de la organización, establecen los límites a la participación.
- 2. El estilo de dirección** practicado por las personas responsables de la organización. Un estilo de dirección abierto y que de verdad confíe en las capacidades de las personas, la coherencia de la gerencia, su capacidad para generar confianza y su compromiso determinan la adhesión de las demás personas.
- 3. La existencia de un proyecto compartido.** Un proyecto es compartido si todas las personas de la organización conocen qué es lo que pretende la dirección y por qué, como lo pretende realizar, dónde, con quiénes, qué van a ganar y a perder como personas empleadas.
- 4. Una información y comunicación** completa, fluida, en tiempo real, veraz y objetiva, que permita generar, además de eficacia y eficiencia en la gestión, la confianza necesaria para compartir el conocimiento y la seguridad y el reconocimiento que hacen posible el empoderamiento. Por tanto, la emergencia de espacios de comunicación y mucha transparencia son vitales.

5. El trabajo en equipo, que permitirá modificar las relaciones de poder en los grupos y en la organización, aprender nuevos valores y transformar los procesos productivos. Es importante que surjan múltiples sistemas de distribución del poder y toma de decisiones. En este sentido, destaca la creación de estructuras organizativas que fomenten la coordinación y la auto organización.

6. Las competencias, actitudes y modelos mentales de todas las personas de la organización. Muchos proyectos fracasan por la falta de competencias de las personas que asumen responsabilidades de gestión (desde la gerencia a los mandos intermedios).

Así, identificar potenciales de liderazgo entre las personas de la organización y apoyar su crecimiento a través de programas de formación y desarrollo integral resulta clave. Por otro lado, los modelos mentales que propician la participación son aquellos que incluyen creencias como:

- Si confías verdaderamente en las personas, dan lo mejor de sí mismas.
- La escucha activa enriquece las posturas individuales.
- Todas las personas tienen algo relevante para aportar.
- Dedicar tiempo a conocer y acercar las posturas de unas personas y otras antes de tomar una decisión nos hará ganar tiempo en la puesta en práctica de la solución escogida.

7. La autonomía de las personas. El empoderamiento y la autonomía en el puesto de trabajo van a incidir profundamente en el éxito de los procesos de participación. Es fundamental que cada puesto de trabajo tenga objetivos claros y autonomía de decisión para que la persona que lo ocupa se sienta “propietaria” de sus actividades y de los resultados alcanzados. Así, el enriquecimiento de puestos desempeña un papel importante como impulsor de procesos de participación.

8. La organización de las actividades productivas y operativas. Las tareas ejercidas en los puestos y los desafíos que conlleva la actividad del puesto dan un reconocimiento social que favorece más o menos la participación según el nivel de este reconocimiento.

Por otro lado, su riqueza competencial y el tipo de relaciones que permite establecer también van a facilitar o frenar la participación.

A partir del análisis de estas variables, la empresa se encontrará en disposición de introducir cambios como forma única de introducir mayores dosis de participación. Por ende, las empresas tendrán que incorporar modificaciones de algunas creencias, desarrollo de capacidades, formación y mejora de la comunicación, así como cambios en las formas de dirigir y de relacionarse.

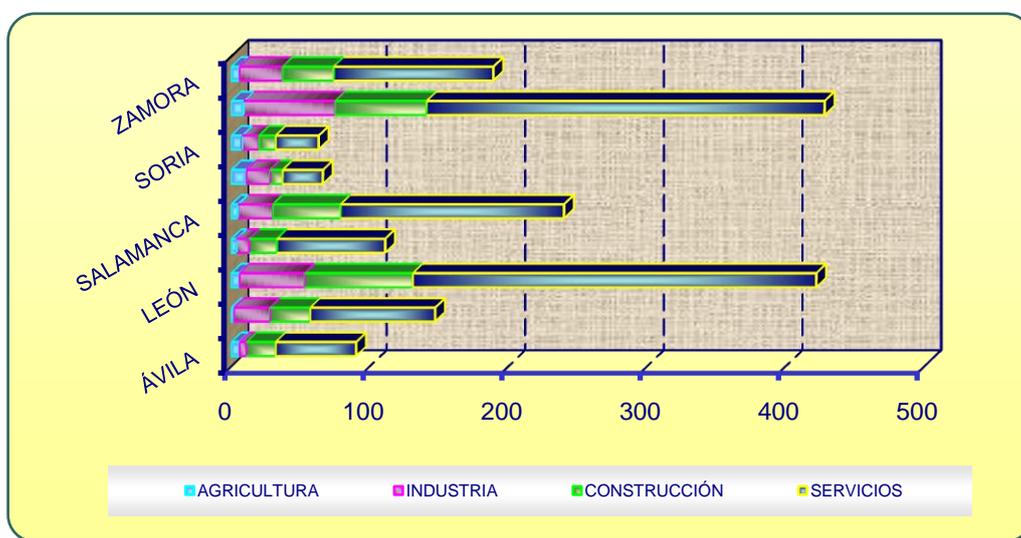
Ahora bien, no existen fórmulas magistrales. Cada organización debe encontrar las soluciones prácticas que mejor se ajusten a su realidad y tendrá que diseñar su recorrido, elegir sus estrategias y acciones, intentando siempre alinear los deseos y objetivos de las personas individuales y de la organización en su conjunto.

2.4.- SOCIEDADES LABORALES EN NUESTRO ENTORNO GEOGRÁFICO

Según los datos que constan en el Registro de Sociedades Laborales de Castilla y León, a fecha 31 de mayo de 2015, en nuestra comunidad autónoma las sociedades laborales se conforman del siguiente modo:

(<http://www.empresas.jcyl.es/web/jcyl/Empresas/es/Plantilla100/1284248590033/ / />)

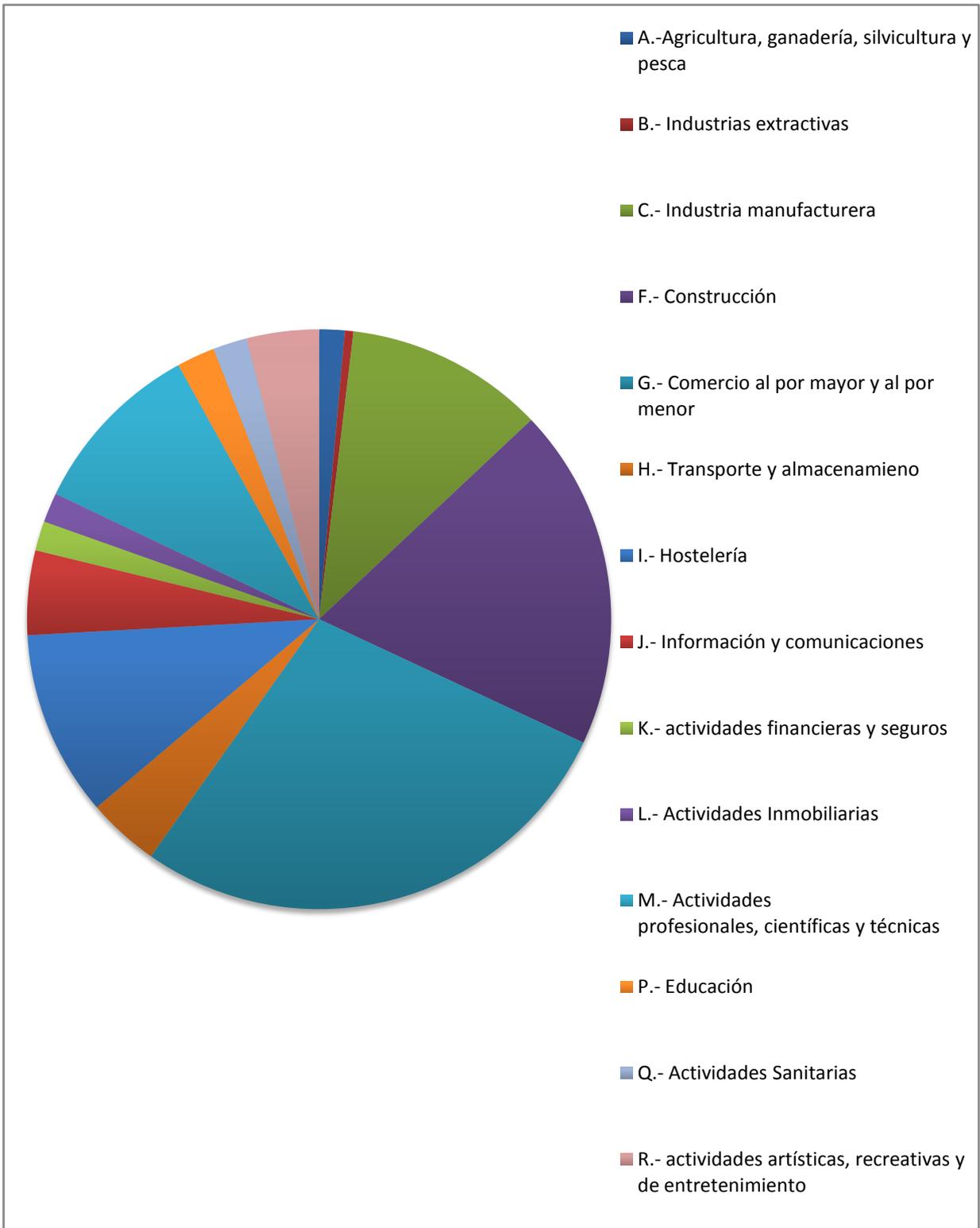
	TOTAL SS.LL.	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
ÁVILA	89	6	4	22	57
BURGOS	140	2	25	26	87
LEÓN	425	6	47	81	291
PALENCIA	113	4	12	20	77
SALAMANCA	242	5	24	49	164
SEGOVIA	64	11	16	9	28
SORIA	60	7	11	12	30
VALLADOLID	435	9	68	65	293
ZAMORA	187	6	30	36	115
TOTALES	1.755	56	237	320	1.142



DATOS DE SOCIEDADES LABORALES EN LA PROVINCIA DE LÉON

DESGLOSE POR ACTIVIDAD CNAE	Nº DE EMPRESAS
A.- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6
B.- Industrias extractivas	2
C.- Industria manufacturera	47
F.- Construcción	81
G.- Comercio al por mayor y al por menor	118
H.- Transporte y almacenamiento	17
I.- Hostelería	44
J.- Información y comunicaciones	20
K.- actividades financieras y seguros	7
L.- Actividades Inmobiliarias	7
M.- Actividades profesionales, científicas y técnicas	42
P.- Educación	9
Q.- Actividades Sanitarias	8
R.- actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17
TOTAL	425

GRÁFICO DE LA PROVINCIA DE LEÓN



CONCLUSIONES:

PRIMERA: La economía social es una forma diferente de afrontar un proyecto empresarial frente a los modelos tradicionales de empresa capitalista. El objetivo de cualquier empresa es la obtención de unos rendimientos económico que justifiquen la inversión realizada en la empresa. En economía social, además hay un componente social que modula el objetivo anterior. Si bien es cierto que la empresa ha de ser rentable y competitiva en el mercado, priman una serie de valores como pueden ser: el apoyo a personas con dificultades de empleo, cohesión social, generación de empleo estable, compromiso con el desarrollo local, igualdad de oportunidades de géneros; lo que impregna a la entidad de unas características propias y diferenciadoras.

SEGUNDA: Las Sociedades Laborales, son figuras de amplia trayectoria y probado funcionamiento. Aparecieron en nuestro país con la crisis de los 70, y fueron una solución a una situación de desempleo que generó trabajo de calidad en momentos de dificultades. En la actualidad pueden ser una opción a tener en cuenta por personas dispuestas a emprender un proyecto empresarial en el que sea necesaria la colaboración de varios sujetos como socios-trabajadores. Legislativamente, ha evolucionado en el tiempo, y en estos momentos está previsto que se apruebe la nueva Ley, con el objetivo de actualizar este modelo empresarial para que se adapte con más garantías a la nueva situación económica y social.

TERCERA: Las Sociedades Limitadas Laborales, son las figuras más aconsejadas para utilizar en los proyectos empresariales en que no se exige un capital social muy elevado, y que además, por las características de la empresa, es necesaria la intervención de al menos dos socios- trabajadores. En la práctica, pequeñas empresas son viables bajo esta figura, dando salida a una forma de autoempleo diferente a los trabajadores autónomos que podrían unirse bajo otras opciones societarias o de Comunidad de Bienes. La gran ventaja para los trabajadores es el poder optar al Régimen General de la Seguridad Social, que tiene una mayor cobertura en desempleo, lo que hace que estos trabajadores se sientan más protegidos y seguros en el caso de que la aventura empresarial no sea exitosa. Un ejemplo es la empresa Demacom SLL de Valencia de Don Juan.

CUARTA: Las Sociedades Anónimas Laborales se utilizan para las empresas en que el capital social es mayor de 60.000 euros. Normalmente intervienen un mayor número de trabajadores, que participan con pequeñas aportaciones del capital social. En muchos

casos en la práctica, este tipo de sociedades nacen de empresas existentes, que bien por la conveniencia del propietario o por cesar su actividad por ejemplo por su jubilación, pasa a ser propiedad de los trabajadores, de forma que se mantiene la actividad productiva generando empleo estable para los nuevos socios-trabajadores. Un ejemplo es El Colegio Santo Domingo Sabio de Petrer (Alicante)

QUINTA: En las Sociedades Laborales, el carácter participativo de la gestión es fundamental. Hay que tener en cuenta el doble rol de los socio-trabajadores (propietarios-trabajadores). En ocasiones pueden surgir conflictos en la gestión diaria de la empresa si no se tienen claras las bases de lo que es una empresa participativa. Esta gestión ha de estar basada en la transparencia, la comunicación fluida, definición consensuada de los objetivos de la empresa y toma de decisiones participativa, en definitiva, en el trabajo en equipo para el desarrollo de un proyecto laboral y empresarial compartido y dirigido hacia la búsqueda del empleo estable y el éxito empresarial, por encima de los intereses individuales de los socios trabajadores.

SEXTA: En estos años de trayectoria se ha demostrado que las Sociedades Laborales tienen un carácter más resistente ante las dificultades económicas que otro tipo de figuras societarias. Esto es debido a que en momentos de recesión económica los socios trabajadores son muy reacios a cerrar sus empresas. Hay que tener en cuenta la alta implicación en las empresas como proyectos personales y profesionales. Dejando a un lado la confrontación social y el conflicto laboral, se da paso a la participación activa en la búsqueda de soluciones aunque estas conlleven sacrificios económicos puntuales. Estos hechos dotan a las empresas de un grado de fuerza y resistencia que es mucho más difícil de conseguir en otro tipo de modelo empresarial, y permite su supervivencia aunque las condiciones económicas del entorno no sean las óptimas.

Además por otro lado, en los momentos de bonanza, se invierte en mejorar la empresa para que esta sea más competitiva, buscando la innovación y el desarrollo que permita la apertura a nuevos mercados y nuevas formas de trabajo, con el fin de estabilizar el empleo y dar continuidad e incluso crecimiento a la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad F, Lizarralde E, Ferro E. (2013) *"La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa"* Madrid: Fundación -EOI
- Calvo Ortega R (2014) *"Sociedades Laborales"*. S.L. Civitas Ediciones
- CEPES (2013) *"Informe CEPES en cifras 2013"*. Madrid: Confederación Empresarial Española de Economía Social.
- Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa (Actualizado a 13/06/2015) *"Guía Dinámica de Ayudas e Incentivos para la creación de empresas"* Madrid: Ministerio de Industria, Energía y Turismo. Centro de Publicaciones
- Gil Zazosa I. (2011). *"La aventura de emprender"* Valladolid: AEMTA Sociedades Laborales de Castilla y León.
- Herrero Y, Hernández S y Molina S. (2011) *"Guía práctica de empleo"*. Valladolid: AEMTA Sociedades Laborales de Castilla y León.
- Millana M. (2010). *"Manual de Sociedades Laborales"*. Valencia: FEVES Federación de empresas valencianas de economía social.
- Molina S, Martínez Retuerto C A, Pérez Rodríguez E, Pascual Alvarez A. (2007) *"Manual Sociedades Laborales"*. Valladolid: AEMTA Sociedades Laborales de Castilla y León.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2015) *" Prestaciones por Desempleo. Enero 2015"*. Madrid SEPE. Centro de publicaciones
- Triper B. (2015) *"El emprendimiento social como parte de la economía social"*Madrid CEPES

OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

- ⇒ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía Laboral: El Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y el Trabajo Asociado.
http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_2/contenidos/guia_2_7_4.htm
- ⇒ Abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único. Servicio regional de empleo y formación de la Región de Murcia.
[http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=41071&IDTIPO=100&RASTRO=c\\$m29962,40948](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=41071&IDTIPO=100&RASTRO=c$m29962,40948)
- ⇒ Feves. Federación de Empresas Valencianas de Economía Social
<http://www.feves.org/home/index.php>
- ⇒ AEMTA, Sociedades Laborales de Castilla y León
<http://www.aemta.es/>
- ⇒ CEPES. Confederación Empresarial Española de Economía Social
<http://www.cepes.es/>
- ⇒ Portal de la Seguridad Social
http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm
- ⇒ Portal de la Agencia Tributaria
<http://www.agenciatributaria.es/>
- ⇒ Portal del Servicio Público de Empleo SEPE
<https://www.sepe.es>
- ⇒ Registro de Sociedades Laborales de Castilla y León: a fecha 31/05/2015
<http://www.empresas.jcyl.es/web/jcyl/Empresas/es/Plantilla100/1284248600492/ / />

ANEXO I

DIARIO DE LEÓN DIGITAL: Fecha: 19/02/2015

http://www.diariodeleon.es/noticias/provincia/trabajadores-clc-hacen-empresa-encuentran-cliente-garantiza-trabajo-ano_958097.html

ECONOMÍA

Los trabajadores de CLC se hacen con la empresa y encuentran cliente que les garantiza trabajo un año

Ya han empezado la producción de nuevo en la fábrica de Valencia de Don Juan



Pablo Vázquez muestra el interior de la fábrica - MEDINA

ARMANDO MEDINA | VALENCIA DE DON JUAN 19/02/2015

Las circunstancias de la economía actual obligan a optar por caminos que hace unos pocos años eran casi impensables. Eso es lo que le ha sucedido a la decena de trabajadores de la antigua fábrica CLC (Castellanoleonesa de Composites). Tras su cierre en el mes de diciembre pasado, han decidido hacerse cargo de la empresa. Comenzaron la producción hace unos pocos días y la próxima semana esperan sacar las primeras piezas. Un cliente alemán les garantiza trabajo para un año.

«Tenemos una ilusión loca, aunque al principio siempre hay dificultades», comenta Pablo Vázquez, director general y administrador de Demacom (Desarrollo de Materiales Compuestos), que este es el nombre que ha tomado la nueva sociedad regentada por los antiguos empleados.

Vázquez explica la evolución de la factoría, que llegó a ser puntera en el sector de la fabricación de componentes para los molinos eólicos. CLC comenzó a funcionar hacia el año 2001 y entre 2007 y 2008 alcanzó los 99 empleados. Pero poco a poco fue bajando su actividad, especialmente con motivo del cambio de la legislación en materia de energías renovables y con el fin de las subvenciones al sector. Tras varios expedientes de regulación de empleo (EREs) y cambios de nombre (también se llamó Plasticur Reciclados), el pasado 20 de diciembre la fábrica cesó su actividad de forma definitiva. Tenía diez empleados.

Entonces, nueve de ellos y un socio externo, deciden hacerse cargo de la misma y crean una Sociedad Laboral Limitada que llaman Damacom. «Hemos conseguido un buen contrato de alquiler de las instalaciones y hemos comprado las máquinas a nuestros antiguos jefes, que se han portado bien en este sentido», comenta Vázquez, que reconoce que han tenido que hacer un pequeño desembolso económico.

En estos momentos la nueva Damacom ha firmado un contrato con un cliente alemán que les dará trabajo para un año.

La empresa seguirá dedicándose a lo mismo que ha hecho siempre: la fabricación de la cubierta de los aerogeneradores de los molinos eólicos a base de compuestos plásticos y fibra de vidrio.

Comenzaron la actividad productiva hace varios días y la próxima semana esperan sacar las primeras piezas.

Además, afirma orgulloso, «ya hemos contratado a nuestro primer empleado».