



CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 59, octubre 2007, pp. 181-202

Una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las sociedades laborales

Zuray Melgarejo

Universidad Pública de Navarra

Francisco J. Arcelus

Universidad de New Brunswick, Canadá

Katrin Simón

Universidad Pública de Navarra

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa

ISSN: 0213-8093. © 2007 CIRIEC-España

www.ciriec.es www.ciriec-revistaeconomia.es

Una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las sociedades laborales

Zuray Melgarejo

Universidad Pública de Navarra

Francisco J. Arcelus

Universidad de New Brunswick, Canadá

Katrin Simón

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 convencionales, 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.

CLAVES ECONLIT: J540, P000, L200.

Une évaluation critique du potentiel de survivance des sociétés de travailleurs

RÉSUMÉ: L'objectif de ce travail est de faire une évaluation critique du potentiel de survivance des sociétés de travailleurs par rapport aux sociétés commerciales conventionnelles, en mettant l'accent en particulier sur la structure de propriété du capital. Une partie de la documentation sous-entend que les entreprises qui appartiennent aux travailleurs ont plus de chances de survivance que les autres types d'entreprises, et ceci pour deux raisons. D'une part, elles offrent plus de stabilité au niveau de l'emploi et d'autre part, elles encouragent davantage leurs employés parce qu'ils participent à la prise de décisions. Cependant, d'autres auteurs démontrent que les entreprises appartenant aux travailleurs sont inefficaces, à cause de problèmes de free-rider (resquilleur), du fait qu'elles présentent de graves problèmes d'agence et de l'aversion contre le risque éprouvée par les propriétaires/travailleurs. De plus, ces sociétés se dégradent à cause du comportement des travailleurs qui recherchent un maximum de revenus. Tout cela entraîne des probabilités de survivance inférieures. La principale conclusion de ce travail est la divergence entre la plupart des postulats de la théorie économique et le développement positif des sociétés de travailleurs en Espagne.

MOTS CLÉ: Sociétés de travailleurs, structure de propriété du capital, comportement économique, survivance.

A critical evaluation of the survival prospects of labour-managed firms

ABSTRACT: This paper presents a critical evaluation of the economic survival of labour-managed firms (LMF) compared to that of conventional companies, paying particular attention to their different forms of capital ownership. There are many arguments both ways; some argue that LMFs enjoy a higher likelihood of survival, since they offer greater employment stability and their workers enjoy more incentives as they are involved in the decision-making process. The counterarguments claim that LMFs are less efficient, due largely to the free-rider problem, serious agent-principal problems, a higher degree of risk aversion on the part of their worker-owners and degeneration due to rent-seeking behaviour, which reduces their likelihood of survival. The results of this evaluation point to the divergence between most of the predictions of economic theory and the successful development of LMFs in Spain.

KEY WORDS: Labour-managed firms, forms of capital ownership, economic performance, survival prospects.

1.- Introducción

El objetivo de este trabajo es realizar una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las Sociedades Laborales (LOFs) respecto a las Sociedades Mercantiles convencionales (PCFs). El énfasis radica en la estructura de propiedad del capital, que juega un papel fundamental en la determinación de la función objetivo primordial de cada tipo de empresa y que, a su vez, impacta de forma importante tanto en el factor capital como en el factor trabajo. Entiéndase que la “estructura de propiedad del capital” y “el factor capital” no son términos sinónimos. El primero se refiere a si la empresa es LOF o PCF. El segundo identifica a una de las características responsables de la diferencia entre LOFs y PCFs. Nuestra posición es que estas diferencias se deben a discrepancias en la función objetivo de cada tipo de empresa y en la diferente forma que tienen ambas de usar el factor capital y el factor trabajo.

El razonamiento básico para este trabajo recae sobre tres pilares principales. El primero es la elevada relevancia de las LOFs dentro de la estructura empresarial de España. Para ilustrar esta relevancia, 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 1994 a 2005, 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. El segundo es que, después de las Cooperativas, las LOFs constituyen el sector empresarial más importante de la Economía Social, tanto por volumen de empleo como por creación de valor añadido (Barea y Monzón, 2002). Su impacto en el desarrollo económico es considerado como relevante dado el carácter esencialmente ascendente y participativo de este tipo de asociacionismo. Desde hace una década, los indicadores de crecimiento de las LOFs son superiores a los de la PCF, tanto en número de empresas activas, como en aumento neto del empleo (<http://www.economiasocial.net>). El tercer pilar radica en la escasez de estudios dirigidos a evaluar cómo afecta la estructura de propiedad del capital a la supervivencia de las empresas, tema que será desarrollado en detalle más adelante.

Para evaluar las diferencias entre las LOFs y las PCFs 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 donde el inversor capitalista es quién controla el proceso de decisiones y se apropia de sus beneficios (Profit Maximizing Firms, PMFs), y entre las empresas dirigidas por sus trabajadores, (Labour-Managed Firms, LMF) o cooperativas de producción (co-ops), donde son los socios/trabajadores y no los inversores capitalistas quienes controlan su proceso de decisiones con una estructura de gobierno democrática. 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 está 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 operan en España bajo su propia estructura legal, definida en la Ley 4 de 24 de marzo de 1997 y diseñada para promover su formación. De acuerdo a esta legislación, la característica principal de las LOFs 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 (PCFs), o capital y trabajo (LOFs).

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 LOFs, 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 LOFs y las PCFs 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 LOFs 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 LOFs?

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

Según la literatura, la creación de una LOF 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 LOFs 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) 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) una tendencia a transformarse en PCFs, debido a la restricción de la condición de socios y el uso de trabajo contratado asalariado; (iii) una mayor aversión de los trabajadores al riesgo, tanto porque no pueden diversificar sus rentas entre varias fuentes como por su menor riqueza. Como huyen del riesgo, prefieren ingresos relativamente estables, más que una participación en unos excedentes que forzosamente son volátiles; (iv) una predisposición a la ineficiencia, especialmente por el problema del free-rider; y (v) una propensión a estar sujetos a serios problemas del agente-principal, debido a la carencia de incentivos de un socio/trabajador de supervisar el trabajo de otros socios/trabajadores. 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 de los costes de supervisión; (ii) produce un empleo más estable, que, a su vez, anima a las LOFs a que aumenten su inversión en capital humano y aumente así la productividad de la mano de obra; (iii) anima a la utilización más eficiente del activo; y (iv) conduce a organizaciones más abiertas y transparentes.

Igualmente, la literatura señala que la evolución del ciclo económico afecta de forma distinta la creación de LOFs y de PCFs (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 LOFs como de PCFs. Sin embargo, en periodos de recesión, los costes de la búsqueda de empleo y de recolocación aumentan, con mercados de trabajo deprimidos; por lo que las LOFs podrían ser una alternativa atractiva al desempleo temporal. Si bien el auge de las LOFs 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 LOFs 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 éstos, 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 LOFs Anónimas, 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 LOF Anónima.

Posteriormente, la Ley 19/1989 y el Real Decreto Legislativo 1564/1989 (como normas subsidiarias para las LOFs) 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 PCF Anónimas, y LOFs Anónimas en particular, lo que ha llevado a la aprobación y promulgación de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de PCFs de Responsabilidad Limitada. Asimismo, esta nueva Ley ha propiciado una nueva reforma legislativa que culmina con la promulgación de la actual Ley de LOFs, la Ley 4/1997 de 24 de marzo (Lejarriaga, 1991). Esta nueva norma reguladora de las LOFs permite en la actualidad la creación de este tipo de empresas de una forma flexible. Con esta 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 LOF de Responsabilidad Limitada, más apropiada para envolver jurídicamente a pequeñas empresas y microempresas. Así, la decisión de crear una LOF 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, se pretende destacar los tres aspectos fundamentales que han originado el debate en la literatura económica: función objetivo, factor trabajo y factor capital. Como Dow (2001) indica, la función objetivo constituye el tema central de la literatura pionera (e.g. Ward, 1958; Domar, 1967; Vanek, 1970, etc.) sobre la comparación económica entre las LOFs y las PCFs. Esta controversia radica en las diferencias potenciales que ocurren a la hora de delimitar la función objetivo de funcionamiento de ambos tipos de empresas. A su vez, estas discrepancias se reflejan principalmente en la asimetría existente entre las características del factor capital y del factor trabajo, como inputs del proceso de producción, lo cual conlleva a diferencias en la eficiencia y en la competitividad (e.g. Morales, et I, 2003) entre las LOFs y las PCFs. Importantes resúmenes sobre esta controversia aparecen en Bonin y Putterman (1987), Dow (2001), y Prychitko y Vanek (1996).

En efecto, la función objetivo de las empresas viene determinada por la naturaleza y el comportamiento de quienes en su seno controlan sus activos y, con ello, el proceso de decisiones y se apropian de sus beneficios. En las PCFs, este control corre a cargo del inversor capitalista, para el que la creación de valor por el grupo supone la obtención de plusvalías de las inversiones de capital, tratando de obtener la máxima rentabilidad posible. En el caso de las LOFs, ni la distribución del beneficio ni la toma de decisiones están ligadas directamente con el capital aportado por cada socio. En las LOFs, son los socios/trabajadores y no los inversores capitalistas quienes controlan su proceso de decisiones con una estructura de gobierno democrática. Este proceso genera funciones objetivo distintas a las del resto de empresas. Es decir, las LOFs y las PCFs poseen unas características diferentes, que deben ser evaluadas adecuadamente con el fin de delimitar el perfil específico que presentan ambos tipos de empresas.

3.1. La función objetivo

La controversia alrededor de la función objetivo de la empresa que abunda en la literatura es bien conocida, incluso para las PCFs (Yalcin y Renström, 2003). De acuerdo a la literatura económica, existen diferencias de función objetivo entre las empresas debido a dos aspectos. En primer lugar, se encuentra que según su tamaño (Jarvis et al, 2000) la función 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 función objetivo 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 LOF la función objetivo es la maximización de la renta neta

por trabajador, mientras que en la PCF la función objetivo radica en la maximización del beneficio. Tal diferenciación tiene, evidentemente, ciertas implicaciones sobre el funcionamiento de las LOFs, su eficiencia y su competitividad (Morales et al, 2003), que las hace diferentes de la PCF.

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 de la función objetivo de la PCF y argumenta que los trabajadores de una LOF buscan maximizar los beneficios netos totales en lugar de las rentas netas por trabajador. En este caso, la función objetivo 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 LOFs, 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 PCF, con su énfasis en los accionistas, busca optimizar la remuneración de su capital, mientras que las LOFs 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, la función objetivo principal de las LOFs no es maximizar sus beneficios, sino proporcionar el pago del trabajo.

Por otra parte, Lejarriaga (2002) concluye que la función objetivo de la empresa deberá plantearse en términos de maximización del valor que obtienen los socios/trabajadores como consecuencia de su participación financiera en la empresa. Bajo esta perspectiva, la función objetivo del socio/trabajador individualmente considerado será maximizar el valor actual de la rentabilidad marginal que obtiene por su condición de socio/trabajador en la empresa. En consecuencia, la empresa deberá maximizar la rentabilidad marginal del conjunto de socios/trabajadores, lo que redundará en un incremento patrimonial de los mismos.

Finalmente, Bonin et al (1993) añaden que las LOFs se centran en los cambios que resultan de la sustitución de la función 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 LOFs y en las PCFs, 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 dos aspectos fundamentales. El primero consiste en que, en las LOFs, 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 LOF tiende a aumentar el empleo y la producción cuando aumentan los costes fijos. Por el contrario, las PCFs no modifican la producción o el empleo cuando varían los costes fijos. El segundo se refiere a que, 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 LOFs asumen a corto plazo comportamientos ineficientes, que limitan sus posibilidades de crecimiento, de producción y de empleo. A largo plazo, esta situación puede ser incompatible con el mantenimiento de los puestos de trabajo ya que esas decisiones favorecen la entrada en el mercado de nuevas empresas, más competitivas pero menos condicionadas y limitadas en sus decisiones (Jordán, 2002).

De estas diferencias, se pueden desprender tres aspectos que podrían resumir la problemática que ha generado el factor trabajo en la literatura. Dichos aspectos están relacionados con el empleo, la producción y la remuneración de los socios/trabajadores. Con respecto al empleo, la evidencia empírica (Robinson, 1967) sugiere, contrario a lo que predice el modelo teórico de Ward, Domar y Vanek, que el número de empleados de una LOF sería prácticamente invariable a corto plazo y, en todo caso, mucho menos sensible a las alteraciones en las condiciones del mercado que el de una PCF. 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 el fondo especial de reserva, con que la Ley de las LOFs pretende apoyar los intereses de la empresa, 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 LOF decidir sobre una variable clave como es la estabilidad laboral. En este sentido, diversos trabajos evidencian la capacidad de las LOFs para socializar los costes de las crisis (e.g. Grávalos y Pomares, 2001). En épocas de recesión, la LOF, 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 LOFs actuarán frente a la admisión de nuevos socios. Esto es debido a que la legislación dificulta en gran medida que los socios fundadores puedan capitalizar su esfuerzo y trabajo pasado. Por el contrario en una PCF Anónima, habitualmente el valor real de las acciones refleja la valoración actual de todas estas circunstancias. Además, los accionistas disponen de derechos de suscripción con los que pueden negociar (Jordán, 2002).

Con respecto a la producción, el nivel de producción se verá disminuido como reacción de la LOF ante incrementos en la demanda o en los costes (Dow, 2001). Por otra parte, ante un crecimiento de los costes de producción, la LOF reacciona aumentando la producción para un precio o demanda dados. La PCF, 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. De esa forma, dirige el empleo allá donde la demanda y los costes indican que es más productivo en lugar de desviarlo hacia actividades menos productivas (Quesada, 1987). Por lo tanto, esta es una de las fuentes principales de ineficiencia para las LOFs y forma parte de los negativos mencionados en el segundo párrafo del apartado 2.

Sin embargo y a pesar de ello, las LOFs sobreviven. Existen dos argumentos en conflicto a la hora de explicar esta supervivencia. Parte de la literatura sugiere que el efecto perverso que implican las decisiones de producción a corto plazo de las LOFs desaparece en el momento en el que los supuestos de partida del análisis varían. Así pues, el mismo análisis aplicado a largo plazo no distingue la actuación de la LOF del comportamiento óptimo de la PCF, 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 LOF tiende a reaccionar menos que la PCF ante variaciones expansivas o contractivas de la demanda. Por ello, Meade (1972) justifica 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 LOFs. Por otra parte, existe en la literatura empírica una considerable resistencia a la aceptación de un comportamiento tan perverso de una LOF. Por ejemplo, Bonin et al (1993) encuentra que los resultados obtenidos en varios trabajos empíricos que analizan el comportamiento de las LOFs no generan ninguna evidencia de ineficiencias a corto plazo y rechaza la presencia de una curva de oferta con pendiente negativa.

El tercer aspecto fundamental está relacionado con 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 LOFs 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 LOFs, varios trabajos empíricos han desarrollado hipótesis que explican, por un lado, las políticas salariales de las LOFs y, por otra parte, la eficiencia con que las LOFs producirán frente a las PCFs. Bartlett et al (1992) ha desarrollado dos hipótesis que explican las políticas salariales de las LOFs. La primera sugiere que los niveles salariales sean más altos en una LOF que en una PCF allá donde la competencia no haya eliminado el "exceso" de beneficios económicos. Esto se debe a que las decisiones tomadas por los socios/trabajadores pueden llevar a la apropiación del exceso de beneficios como recompensa por asumir un riesgo. Por otra parte, si las LOFs 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 influir en el coste del volumen de ventas con el fin de aumentar su índice salarial; y de ese modo incrementar los ingresos por trabajador y así, la rentabilidad en el trabajo.

Por otra parte, con relación a la eficiencia con que las LOFs producirán frente a las PCFs, algunos autores sostienen que, debido a los efectos perversos del comportamiento oportunista, las LOFs producirán menos eficientemente que las PCFs. Esto se debe 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 mejoran 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 PCF (Park et al., 2004).

3.3. Factor Capital

El acceso a los recursos financieros para la formación de capital es un problema fundamental para cualquier empresa. En el caso de las LOFs, el de la financiación es, seguramente, uno de los más importantes problemas a los que tienen que hacer frente. Una de las razones de estas dificultades de la financiación estriba en la escasez de recursos propios que generalmente caracteriza a las LOFs. Otra de las razones tiene que ver con la necesidad de endeudamiento para financiar las inversiones. Esto, a su vez, genera una serie de problemas relacionados con los costes de esos capitales ajenos, con 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 LOFs 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 autofinanciación vía retención de beneficios 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 ajena a la propia, 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 originen 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; Montegut, 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, los condicionamientos pueden calificarse de importantes. Este es realmente uno de los mayores problemas con que tienen que enfrentarse las LOFs, 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 LOFs, 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 Montegut, et al. 2002). Por consiguiente, las empresas de economía social en general, y las LOFs 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).

Finalmente, 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 LOFs que en las PCFs. La conclusión principal es que las LOFs sufren más dificultades que las PCFs en tener acceso a los mercados de capitales y, cuando lo hacen, éstas tienen mayores probabilidades de recibir financiación a corto plazo y tasas de interés más altas que las que reciben en promedio las PCFs.

4.- La supervivencia de las LOFs

La tercera diferencia descrita por Dow (2001), hace referencia a que probablemente las LOFs “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, una evaluación crítica del potencial de supervivencia de las LOFs encuentra que, los resultados obtenidos muestran una falta de correspondencia entre gran parte de los postulados que plantea la teoría económica y el positivo desarrollo de las LOFs en España.

De acuerdo a la teoría económica, las LOFs tienen tendencia a fracasar debido a la degeneración. La LOF tiene tendencia a transformarse en una PCF debido al comportamiento buscador de rentas de los socios/trabajadores, los cuales se reparten como beneficios cantidades superiores al salario de mercado vigente para el tipo de servicio laboral suministrado. Siempre y cuando 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 se paga a los socios restantes. Si todos los socios son perfectamente sustituibles por trabajadores contratados, con el paso del tiempo, la LOF se convierte en una PCF (Ben-Ner, 1984). Aún cuando no se despida 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. Se generaliza así, que gran parte de las LOFs dedican sus esfuerzos hacia actividades ya sea intensiva 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 las LOFs adolecerán de escasa competitividad y de “marginalidad” en el mercado (Morales et al., 2003). 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 LOFs intenta establecer una serie de cautelas tales como (i) la limitación en la proporción de asalariados permanentes que se pueden contratar; (ii) la obligación de atribuir a estos trabajadores una participación en los resultados; o (iii) la concesión para los mismos de ciertos derechos políticos. Sin embargo, dichas cautelas tienden a convertirse en escasamente operativas. Esto es debido generalmente a las actuales circunstancias del mercado de trabajo y a la conveniencia de no atenuar a este tipo de empresas con normativas restrictivas que impidan afrontar la competencia en condiciones equiparables con el resto de sociedades.

Las normativas aplicables son diseñadas para cumplir dos objetivos importantes. El primero consiste en evitar la existencia de un número elevado de trabajadores no socios, con una relación laboral permanente con la empresa. El segundo está orientado a facilitar herramientas 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 es en este marco económico tan extremadamente competitivo, en el que se verifica que la conducta de las LOFs en cuanto a la contratación laboral externa, se ve fuertemente dirigida a seguir la dinámica normal de cualquier PCF. Así pues, las LOFs se resisten a la incorporación de nuevos socios y tienden a mantener al personal asociado en la inestabilidad. Dichas prácticas se operacionalizan a través de los habituales mecanismos jurídicos que, bordeando la legalidad, permiten el sucesivo encadenamiento de contratos eventuales. Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a diciembre de 2006, en las LOFs, el 42,3% de los trabajadores mantiene una relación de carácter temporal con su empresa. Este porcentaje se eleva al 47,6 en las LOFs limitadas y en torno al 29% en las LOFs anónimas (http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/CaracteristicasTrabajadores/2006/4Trim/RESUMEN_TRIMESTRE.pdf).

Sin embargo, a pesar de lo que predice la literatura económica, las evidencias empíricas demuestran lo contrario. En efecto, el análisis comparativo de Melgarejo et al (2007a, 2007b) no detecta diferencias fundamentales en la probabilidad de supervivencia entre las LOFs y las PCFs. 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 las PCFs) 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. Ben Ner (1988), en varios países y distintos períodos de tiempo, compara los índices de mortalidad de las cooperativas con los de las PCFs y la evidencia pone de manifiesto que las cooperativas son al menos tan duraderas como las PCFs. 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) y Udo Staber (1989) 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. Estrin y Jones (1992), 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 su parte, Udo Staber (1989) encuentra que es más probable que las cooperativas quiebren durante el quinto año de existencia. En comparación con los datos que aparecen en otros estudios, los índices de mortalidad se considera que son menores en las cooperativas que en las PCFs.

Por otra parte, si analizamos la evolución de las LOFs en España encontramos que la realidad que viven hoy en día las LOFs es positiva, contraria a las consecuencias generalmente adversas pronosticadas por los modelos económicos tradicionales.

Los datos de supervivencia que se describen a continuación, se desprenden de la base de datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y proceden del fichero de Códigos de Cuenta de Cotización (C.C.C), en situación de alta en la Seguridad Social. Estos datos permiten conocer el número de las empresas de la economía social existentes y sus trabajadores a una fecha determinada excluyendo aquellas empresas formadas exclusivamente por trabajadores en alta en el Régimen de Autónomos.

En España, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se caracterizan por presentar un altísimo índice de mortalidad. Entre un 65% y un 85% de PYMES, dependiendo de los sectores, desaparece antes de que pasen cuatro años desde su creación. Un índice de mortalidad muy elevado que, solo en el primer año, acaba con la mitad de las nuevas compañías creadas (http://www.elpais.com/articulo/servicios/reto/pequena/empresa/el_pepueconeg/20061210elpnegser_8/Tes).

Sin embargo, en las LOFs el índice de mortalidad es mucho más bajo. Según un reciente estudio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las empresas de economía social en situación de alta en la Seguridad Social, a partir de 1994, el conjunto de las cooperativas y LOFs 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 (Tabla 1). Asimismo, los porcentajes de supervivencia de las LOFs según se desprende de los datos evolutivos de su fecha de constitución (Tabla 2) muestran que: la cifra de LOFs 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 LOFs constituidas entre 1995-1997 disminuyó un 44% en los últimos seis años, o de forma análoga, en los primeros once años de vida la tasa de supervivencia es del 56%. Hecho que confirma la existencia de sociedades saludables y solventes que se consolidan en sus respectivos sectores.

En cuanto al empleo, el número de trabajadores crece en el primer año, el 111.73%, como consecuencia de la generación de empleo de los proyectos empresariales que sobreviven (86.97%). Posteriormente el número de empleos disminuye, pero a un ritmo menor que lo hace el descenso del número de empresas, lo que muestra que se va creando empleo por las empresas que se mantienen llegando a más que duplicarlo pasados 10 años (casi el 30% de las empresas continúan vivas y dan un volumen de empleo equivalente al 69,38% de la cuantía de empleo inicial total).

Tabla 1. Porcentaje de supervivencia del número de sociedades y trabajadores de la Economía Social respecto del origen

Años de vida	Economía Social		Cooperativas		LOF Anónima		LOF Limitada	
	Emp.	Trabaj.	Emp.	Trabaj.	Emp.	Trabaj.	Emp.	Trabaj.
1	86.97	111.73	84.92	108.03	88.22	109.17	89.61	117.50
2	76.28	110.93	74.57	106.79	80.72	112.48	78.51	115.63
3	66.24	105.37	65.44	101.42	75.44	119.07	67.13	107.03
4	57.94	100.04	57.61	96.90	67.17	116.81	58.27	99.19
5	51.40	91.79	51.01	88.52	58.22	105.94	51.82	91.68
6	45.74	88.21	45.25	88.32	51.39	95.53	46.31	82.08
7	41.31	83.98	40.79	84.38	43.97	90.68	41.98	77.28
8	37.38	81.67	35.91	83.03	39.66	85.11	41.10	79.10
9	32.51	78.61	31.71	83.42	34.29	72.40	34.83	69.87
10	29.78	69.38	29.46	76.16	30.40	57.49		
11	27.62	63.38	27.56	72.65	27.63	49.84		
12	23.33	57.12	22.87	66.97	24.18	44.36		

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tabla 2. Evolución del número de LOFs 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.

Tabla 3. Porcentaje de supervivencia del número de LOFs respecto del origen (1994-2005)

Años de vida	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	89.42	90.17	85.43	90.95	92.51	91.82	86.81	88.86	87.92	88.08	87.44	85.69
2	77.33	83.27	79.23	78.95	84.01	81.41	76.38	79.48	82.92	79.39	75.58	
3	68.27	74.50	70.35	66.35	74.05	73.17	68.88	73.62	78.39	71.16		
4	59.56	64.81	59.97	59.21	66.47	63.67	62.56	64.47	68.57			
5	52.71	57.64	51.26	51.34	60.17	57.31	57.61	55.21				
6	45.42	52.32	45.90	46.17	52.60	51.20	50.71					
7	40.80	46.35	40.54	39.48	47.65	43.91						
8	37.42	39.97	37.19	38.41	44.56							
9	32.71	35.33	33.84	35.05								
10	28.27	33.47	29.48									
11	26.04	29.22										
12	24.18											

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

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 de economía social, continúan en situación de alta en la seguridad social. El número de LOFs Anónimas que persisten los 5 años de su creación se eleva al 58.22%, mientras que el subsector de las LOFs Limitadas persisten el 51.82%, lo cual indica la mayor perdurabilidad de las LOFs con respecto al resto de las empresas de la economía social. Si se analizan los porcentajes de supervivencia de las LOFs dadas de alta en la seguridad social durante el periodo de 1994-2005 (Tabla 3), se podría concluir que: (i) a medida que la edad de las empresas aumenta, disminuye la tasa de mortalidad de las LOFs; (ii) las LOFs creadas a partir del año 1997 son las que presentan porcentajes de supervivencia superiores a las empresas creadas con anterioridad; y (iii) finalmente, destacar que son las LOFs creadas en el año 1998 las que demuestran tener las mejores tasas de supervivencia, independientemente de la edad que tengan.

En consecuencia, la realidad de las LOFs en el presente es muy positiva, por cuanto siguen siendo una modalidad importante de propiedad escogida por los emprendedores colectivos para configurar jurídicamente su proyecto empresarial, dentro del ámbito de la Economía Social. En resumen, un total de 23626 LOFs y más de 130.000 empleados en este tipo de empresas evidencian la fuerza económica y social de las LOFs en España.

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, por lo general, adversas consecuencias pronosticadas por los modelos económicos tradicionales, las empresas de economía social, y las LOFs en particular, siguen siendo una modalidad importante de propiedad escogida por muchos emprendedores en todo el mundo.

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

- Como consecuencia de las diferencias en la función objetivo que persiguen las empresas según su estructura de propiedad del capital, se observa que las LOFs generan una fuerte identificación del socio/trabajador con la empresa y un esfuerzo más intenso en el trabajo, lo que recae así en un aumento de la productividad de los trabajadores.
- Con respecto al empleo, las LOFs, han demostrado tener capacidad de generar trabajo estable. Lo que permite una identificación entre empresa y trabajador que redunde en la mejora de la productividad de las LOFs y ésta, a su vez, en la permanencia de los trabajadores en las mismas.
- Con relación a la entrada y salida de LOFs, 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. Su auge se debe a dos posibles razones. Por un lado, al impulso que la Ley de 1997 dio a la creación de LOFs Limitadas, como consecuencia de las crecientes oportunidades que ofrece este sector de la economía y de las bajas necesidades de capital para crear este tipo de empresas en este ámbito, lo que genera un incremento en la creación de LOFs de tamaño pequeño y micro. Por otra parte, este crecimiento del número de LOFs puede ser una respuesta a los continuos programas de fomento del empleo que, en forma de ayudas y subvenciones, han sido periódicamente ofertados desde finales de los años noventa hasta hoy día, tanto desde las Comunidades Autónomas como desde del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Sobre el problema de la degeneración, se observa que las LOFs presentan altas tasas de supervivencia respecto al resto de las empresas de economía social, e incluso frente a las PCFs (Park et al. 2004). Como consecuencia del positivo perfil que presenta el empleo en estas empresas, junto con otros factores (técnicos, normativos, ayudas e incentivos públicos, etc.), las LOFs han llegado 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 considerar la falta de correspondencia entre gran parte de los postulados planteados por la teoría económica y el positivo desarrollo de las LOFs en España. En consecuencia, la contrastación de la teoría económica sugiere una investigación con un fuerte contenido empírico que indague, en las propias LOFs, el grado de supervivencia que alcanzan estas empresas comparadas con el de las PCFs. Además, dicha investigación no tiene que estar supeditada a la idea de que las LOFs deben tener un mejor comportamiento para explicar y justificar su existencia y proliferación.

Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ, M., ARBESÚ, P. y FÉ CANTÓ, C. (2000): "Las cooperativas en el marco de la teoría de la agencia". *CIRIEC-España*, nº 34, pp. 169-188.
- BAREA, J. y MONZÓN, J. L. (Dir.) (2002): *Informe de síntesis de la Economía Social en España en el año 2000*. CIRIEC: Valencia, España y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 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*, nº 46, pp. 103-118.
- BEN-NER, A. (1984): "On the stability of cooperative type of organization". *Journal of Comparative Economics*, nº 8, pp. 247-260.
- BEN-NER, A. (1988). "Comparative Empirical Observations on Worker-Owned and Capitalist Firms". *International Journal Industrial Organization*, 6 (1), pp. 7-31.
- BEN-NER, A. y JONES, D. (1995). "Employee Participation, Ownership, and Productivity: A Theoretical Framework". *Industrial Relations*, Vol. 34, nº 4, pp. 532-554.
- BONIN, J. P. y PUTTERMAN, L. (1987): "Economics of Cooperation and the Labor-Managed Economy". *Fundamentals of Pure and Applied Economics*, nº 14. Harwood Academic Publishers: New York.

- 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*, nº 31, pp. 1290-1320.
- CRAIG, B. y PENCAVEL, J. (1992): "The Behavior of Worker Cooperatives: The Plywood Companies of the Pacific Northwest". *American Economic Review*, nº 82, pp. 1083-1105.
- DEFOURNY, J. (1983): "L' autofinancement des cooperatives de travailleurs et la Théorie Économique". En Morales, A. C., Monzón, J. L., y Chaves, R., *Análisis Económico de la Empresa Autogestionada*. CIRIEC-España editorial, Valencia.
- DOMAR, E. D. (1966): "The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative". *American Economic Review*, nº 56, pp. 737-757.
- DOUCOLIAGOS, C. (1995): "Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms: A meta-analysis". *Industrial and Labor Relations Review*, nº 49, pp. 58-77.
- DOUCOLIAGOS, C. (1997): "Unemployment and worker's control". *Review of Political Economy*, nº 9, pp. 151-179.
- DOW, G. (2001): "Allocating Control over Firms: Stock Markets versus Membership Markets". *Review of Industrial Organization*, nº 18, pp. 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, nº 2, pp. 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". *CIRIEC-España*, nº 38, pp. 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*, Vol. 44, nº 3, pp. 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*, nº 39, pp. 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*, nº 57, pp. 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*, nº 7, pp. 123-133.
- JENSEN, M. y MECKLING, W. (1979): "Rights and production functions: an application to labour-managed firms and co-determination". *Journal of Business*, Vol. 52, nº 4, pp. 469-506.
- JORDÁN, M. (2002): "Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado". *CIRIEC-España*, nº 42, pp. 33-47.
- KRUSE, D. and 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.
- LEJARRIAGA, G. (2002): "Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a los objetivos empresariales". *CIRIEC-España*, nº 40, pp. 73-98.
- MEADE, J. E. (1972): "The theory of labour-managed firms and profit-sharing". *Economic Journal*, nº 82, pp. 402-428.
- MEDINA, U., CORREA, A. y GONZÁLEZ, A. (2000): "Posición financiera de las entidades de Economía Social canarias". *CIRIEC-España*, nº 36, pp. 5-50.
- MELGAREJO, Z., ARCELUS, F.J. y SIMON. K. (2007a): "Type of ownership and the creation of new enterprises in Navarre, Spain: differences in financial survival". *International Journal of Technology, Policy and Management*, nº 7, pp. 225-244.
- MELGAREJO, Z., ARCELUS, F.J. y SIMON. K. (2007b): "Accounting for profitability: differences between capitalist and labour-owned enterprises". *International Journal of Social Economics*, nº 34, pp. 485-501.
- 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*, nº 17, pp. 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-España editorial, Valencia.
- 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*, nº 42, pp. 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.
- PRYCHITKO, D. L. y VANEK, J. (eds.): *Producer cooperatives and Labor-Managed Systems*. Edward Elgar Publishers: Cheltenham.
- PRYOR, F. (1983): "The economics of production cooperatives: A reader's guide". *Annals of Public and Cooperative Economics*, nº 54, pp. 133-172.
- QUESADA, J. (1987): "Las políticas de beneficios fiscales y la asignación óptima de recursos en una economía de mercado". *CIRIEC-España*, nº extraordinario, pp. 91-100.
- ROBINSON, J. (1967): "The Soviet Collective Farm as a Producer Cooperative: A comment". *American Economic Review*. Vol. 57, nº 1, pp. 222-223.
- ROONEY, P. (1992): "ESOPs, producer co-ops and traditional firms: are they different?". *Journal of Economic Issues*, nº 26, pp. 593-603.
- SABATÉ, P. (1999): "La estructura financiera de las cooperativas agrarias. Las cooperativas comercializadoras de fruta de la provincia de Lleida". *Investigación Agraria*, Vol. 14, nº 3, pp. 495-513.
- SABATE, P.; SABI, X. y SALADRIGUES, R. (2000): "Cooperativas versus sociedades mercantiles. El sector Frutero en Lleida". *CIRIEC-España*, nº 34, pp. 51-70.
- SERRA, A. (2003): *Mercados, contratos y empresa*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- STABER, U. (1989): "Age Dependence and Historical Effects on the Failure Rates of Worker Cooperatives: An Event-History Análisis". *Economic and Industrial Democracy*, 10 (1), pp. 59-80.
- 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*, nº 48, pp. 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, nº 4, pp. 438-460.
- YALCIN, E. y RENSTRÖM, T.I. (2003): "Endogenous Firm Objectives". *Journal of Public Economics*, nº 5, pp. 67-94.