

El Acto Cooperativo, Presencia e Incidencia en el Régimen Laboral de las Cooperativas (*)

León Schujman

1. Ponencia:

- 1.1. El régimen laboral de los trabajadores en una cooperativa, debe estructurarse e interpretarse en sus efectos como un acto cooperativo, adecuándose, según los casos a la naturaleza económica de la relación.
- 1.2. En la cooperativa de trabajadores (trabajo o producción), en la que la gestión de la empresa es conducida y el régimen laboral estructurado por los trabajadores asociados, el acto cooperativo se interpreta como resultado del acuerdo social en el marco de los principios cooperativos, y de las normas tuitivas del derecho laboral y de la seguridad social.
- 1.3. En las cooperativas de usuarios (consumo, servicios, etc.), en la que la gestión de la empresa es conducida y el régimen laboral estructurado por los asociados usuarios y consumidores, el acto cooperativo que se configura con la relación laboral asociado –empleado debe estructurarse dentro del marco del derecho del trabajo y la seguridad social.
- 1.4. Los efectos de ambos actos jurídicos deben interpretarse en la convergencia de principios y normas del Derecho Cooperativo y el Derecho del Trabajo y el de la Seguridad Social que se da en Derecho Social.

2. Fundamentación:

El tema del régimen legal aplicable a quien siendo socio de una cooperativa desempeña tareas en la misma constituye una cuestión sumamente debatida y aun no resuelta con precisión en el campo jurídico y doctrinario del quehacer productivo de esencia solidaria y autogestionaria.

La cuestión se suscita desde diversos ángulos de la realidad y sus interrogantes han merecido respuesta variada y hasta contradictoria.

Los interrogantes más frecuentes son los siguientes:

- a) ¿Cuál es la naturaleza del vínculo que se establece entre un socio que hace de la prestación laboral en la cooperativa su medio de vida habitual y permanente?
- b) ¿Es de la misma naturaleza la relación en una cooperativa que tienen por objeto la prestación de servicios (consumos) que en otra que lo expresa en la dación de la ocupación laboral o la prestación del servicio de organización empresarial?
- c) ¿Es admisible el desempeño laboral en una cooperativa de trabajo asociado o de trabajadores productores, de trabajadores no socios y en su caso, cuál es el carácter de esta relación?

(*) Ponencia presentada por el Director de Idelcoop en el III Congreso Continental de Derecho Cooperativo. Rosario, 1 al 4 de julio de 1986.

- d) Partiendo de la hipótesis de la naturaleza asociativa del vínculo en una cooperativa de trabajo asociados, ¿cómo aventar el riesgo del fraude laboral en la constitución y funcionamiento de este tipo de entidades?.

La cuestión se suscita para las cooperativas cuyo accionar económico se inserta en la economía de mercado, donde predomina, en el modo de producción, el trabajo asalariado y dependiente y donde impera una legislación tuitiva de las modalidades de la relación laboral y un régimen de previsión social circunscripto a los trabajadores dependientes. También debe tenerse en cuenta que quienes componen las cooperativas de trabajo son, en su absoluta mayoría dependientes de la empresa solidaria para su subsistencia y la de su familia.

En el marco de este cuadro se han enunciado diversas posiciones y adoptado soluciones variadas.

3. Las Soluciones Jurídicas

3.1. Respecto del primer interrogante, naturaleza de la relación en la doctrina italiana se ha hecho extensión a la entidad cooperativa, las consideraciones del derecho societario mercantilista sobre la situación del socio empleado. Así la Suprema Corte de Casación en fallo del 28 de febrero de 1936, se pronunció resolviendo que “El socio de una cooperativa que presta su propia obra para la misma origina una relación de trabajo distinta de la relación social”.

El fundamento parte de la idea de sostener que “cuando el reclamo del socio se funda en retribuciones de prestaciones hechas por obras o trabajos que le fueren encargadas por la dirección de la entidad, el título jurídico de la acción debe encontrarse en la relación de trabajo o sea en el negocio autónomo originado entre la sociedad y el individuo y que produce efectos por lo que, la cooperativa tiene su propia personalidad jurídica que la distingue de los socios y puede pues, válidamente, estipular contratos con ellos; contratos que, aun teniendo un nexo extrínseco con la actividad social, están por lo que se refiere a su disciplina, fuera de la reglamentación estatutaria”.

En igual sentido y siguiendo esta línea argumental en cuanto a distinguir a las cooperativas como entidad jurídica, distinta de la persona de sus socios, se pronunció el Consejo Nacional de Trabajo de Brasil.

3.2. Podemos decir que este criterio que admite la coexistencia de dos esferas de relaciones del asociado con la cooperativa, una de índole social y la otra de carácter laboral, ha sido pacíficamente aceptada en la doctrina y jurisprudencia argentina en cuanto se trata de cooperativas de servicio o consumo, pero no sucede lo mismo en lo que se refiere a cooperativas de trabajo de trabajadores productores.

Aquí la tesis del desdoblamiento de la personalidad cae ante la evidencia de la identidad que existe entre la persona del empresario o empleador y la del trabajador. La naturaleza autogestionaria de entidad, hace que todas las modalidades de la prestación laboral se ejecuten dentro de las pautas que fija la voluntad social que se manifiesta a través de los órganos de la cooperativa.

Hay sí una relación de trabajo y una disciplina de trabajo pero no se dan en ella los caracteres propios de contrato de trabajo o de la relación de trabajo subordinada.

Podrá decirse que hay subordinación económica y aún subordinación técnica, por la disciplina laboral que reglamenta el grupo en función del interés del éxito de la empresa, que es el interés grupal. Pero nunca podrá sostenerse que hay subordinación jurídica, que es la sustitución de la voluntad del trabajador por la del empleador y constituye el rasgo principal y esencial del contrato de trabajo.

El interés de los trabajadores es el que conduce la gestión en la cooperativa de trabajo, mientras que en la de servicios predomina la sumatoria de interés de los usuarios.

Algunas legislaciones de países latinoamericanos han recepcionado en su texto legal, la distinción apuntada:

Así, la del Perú, el Decreto Legislativo N° 85 (20 de mayo de 1981, Ley General de Cooperativas), vigente en la actualidad dispone en su art. 9:

“Las relaciones de trabajo en las organizaciones cooperativas se regulan por las siguientes normas básicas:

1. Tienen la calidad jurídica de trabajadores dependientes y en consecuencia están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, para todos sus efectos:
 - 1.1. Los trabajadores de las cooperativas de usuarios.
 - 1.2. Los trabajadores no socios de las cooperativas de trabajadores que fueran excepcionalmente contratados por éstas.
 - 1.3. Los trabajadores de las organizaciones cooperativas de grado superior.
2. El poder Ejecutivo establecerá, mediante Reglamento especial, el régimen laboral correspondiente a las cooperativas de trabajadores y dentro de dicha norma, los beneficiarios que deben ser reconocidos a favor de los socios trabajadores de ello, así como los procedimientos administrativos y jurisdiccionales aplicables a las respectivas reclamaciones o demandas laborales”.

En su artículo 17 inciso 3 dispone que en las cooperativas de usuarios, los trabajadores de ésta no pueden ser socios de ellas; pero podrán hacer uso de todos los servicios de la cooperativa en igualdad de condiciones con los socios.

En uso de la facultad reglamentaria delegada el Poder Ejecutivo dicta y publica el 15 de diciembre de 1983 el Decreto Supremo N° 034 – 83 – TR destinado a regular las relaciones laborales de las cooperativas de trabajadores.

Dispone su artículo primero que las relaciones laborales de las cooperativas de trabajadores se regirán por las normas que apruebe su respectiva Asamblea General.

En su artículo segundo establece que “los beneficios laborales que apruebe la correspondiente Asamblea General, no podrán ser inferiores a los que otorgue la legislación laboral común a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, salvo acuerdo expreso de no menos de las dos terceras partes de la Asamblea General Extraordinaria convocada expresamente para tal fin”.

En el siguiente artículo se prevé que en el caso de que la Asamblea General de una cooperativa de trabajadores no acordara otorgar los beneficios laborales que correspondieren a sus socios, aquellos serán iguales a los que fije la legislación común.

El procedimiento frente a los conflictos es abordado en el artículo siguiente (cuarto), que dispone que los mismos serán resueltos en primera instancia por la Gerencia, en segunda instancia por el Consejo de Administración y en última instancia por la Asamblea General, de acuerdo a las normas que regulan el régimen cooperativo.

El artículo 5° requiere en la Asamblea una mayoría de dos tercios para confirmar la exclusión de un socio trabajador, el 6° establece el voto secreto en las votaciones previstas por el decreto y el último de los artículos establece la competencia del Tribunal de Arbitraje previsto en la ley de cooperativas como órgano del Instituto Nacional de Cooperativas para entender en las reclamaciones que se formulen por exclusión.

El Decreto Supremo 012- 81- TR que establece la estructura y organiza el Instituto Nacional de Cooperativas, dispone en su artículo 11° que “El Tribunal de Arbitraje Cooperativo tienen por objeto resolver los conflictos que surgen del movimiento cooperativo, siempre que así lo soliciten las partes litigantes. Su funcionamiento se regula por el reglamento que apruebe el Consejo Directivo y por las normas contenidas en los procedimientos civiles relativos al arbitraje”

En Ecuador, el art. 137 de la Ley de Cooperativas, dispone:

“Los socios que por su condición de tales, tengan que trabajar obligatoriamente en la cooperativa, percibirán por su trabajo un emolumento, como anticipo a los beneficios que pueda obtener la cooperativa, emolumento que será fijado por la Asamblea General, de acuerdo con la clase de trabajo que el socio desempeñe y que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo fijado para tal actividad. Estos socios no estarán protegidos por las leyes laborales, pero si serán afiliados al Seguro Social; debiendo la cooperativa constar como patrono”.

“Cuando los socios de una cooperativa aporten trabajo en lugar de capital, la parte que se retenga de sus emolumentos o el valor total del trabajo, según los casos, será acreditado a favor de dichos socios, que recibirán periódicamente certificados de aportación por la cantidad que hayan acumulado”.

En México, se establecen en las cooperativas de productores (trabajadores) una Comisión de Control Técnico con facultades cogestionarias y se requiere el acuerdo social en su Capítulo II de la Ley General de sociedades cooperativas:

“Art. 59: En las cooperativas de productores habrá una comisión de control técnico; integrada por los elementos técnicos que designe el consejo de administración y por un delegado de cada uno de los departamentos en que esté dividida la unidad productora, incluyendo las secciones.

Los delegados serán electos directamente por los socios que trabajen en los departamentos y podrá revocarse en cualquier momento su designación y hacerse una nueva por mayoría de votos.

Art. 60: Son funciones de la comisión de control técnico:

I. Asesorar a la dirección de la producción;

II. Obtener, por medio de los delegados, absoluta coordinación entre los departamentos que deban desarrollar las distintas fases del proceso productivo.

- III. Promover ante la asamblea general las iniciativas necesarias para perfeccionar los sistemas de producción, trabajo, distribución y ventas;
- IV. Acudir en queja, ante la asamblea general, cuando la dirección de la producción desatienda, injustificadamente, las opiniones técnicas que la comisión emita; y
- V. Planear las operaciones que la sociedad deba efectuar en cada período.

La comisión de control técnico será de consulta necesaria cuando se trate de resolver si debe recibirse un determinado número de nuevos socios, así como en todos los casos en que se proponga el cambio de los sistemas de producción, trabajo, distribución y ventas, en los de aumento o disminución del capital social, en los de aplicación de los fondos sociales y, en general, en todas las cuestiones relativas a la dirección técnica de la producción y de la distribución y a la planeación de las actividades sociales.

Art. 61: La asamblea general, a propuesta de la comisión de control técnico, fijará los anticipos de los rendimientos que periódicamente deban percibir los socios, tomando en cuenta la calidad del trabajo exigido y el tiempo y la preparación técnica que su desempeño requiera, en el concepto de que a trabajo igual debe corresponder igual anticipo”.

En Brasil, la Ley de Cooperativas N° 5.764 dispone en su sección quinta sobre régimen laboral:

Art. 90: Cualquiera que sea el tipo de cooperativa, no existe vínculo de empleo entre ella y sus asociados.

Art. 91: las cooperativas se igualan a las demás empresas en relación con sus empleados para los fines de la legislación laboral y de previsión”.

En Uruguay, la Ley 13.481, establece una minuciosa reglamentación de aspectos puntuales del régimen laboral:

Art. 2: Las cooperativas de producción, a los efectos de esta ley, son aquellas que están formadas por obreros y empleados con vistas al ejercicio en común de sus profesiones, en una empresa de trabajo o a la prestación de servicios públicos y privados, y que comprenden la venta de los servicios prestados o de los productos fabricados, trabajados, transformados o extraídos por ellos, así como los trabajos accesorios de equipamiento e instalación, no pudiendo realizar actividades de intermediación.

Art. 3: Los trabajadores ocupados por estas sociedades, tengan o no la calidad de socios, serán remunerados de acuerdo con los laudos de los Consejos de Salarios vigentes en la respectiva actividad, o por las tarifas establecidas por convenios colectivos si éstos fueren superiores. Si no existieran laudos aplicables a la actividad se considerarán los que corresponden a giros según dictamine el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados. Las remuneraciones así calculadas servirán de base para fijar las contribuciones a organismos de previsión, en cuanto hubiere lugar.

Art. 4: Se reputarán aplicables a todos los trabajadores que prestan servicios en las cooperativas, cualquiera sea su calidad, las normas de protección de la legislación laboral y de previsión social con excepción – respecto de los socios- de las normas sobre indemnización por despido. Los no socios participarán en la distribución de excedentes con un total no menor del 40% (cuarenta por ciento) de lo que percibirán si fueran socios.

Art. 5: La exoneración del aporte jubilatorio patronal sólo regirá para la retribución de los asociados y se perderá en caso de que se produzcan atrasos de más de noventa días en el pago de los aportes obreros. Esta pérdida durará hasta tanto la cooperativa se ponga al día.

Art. 6º: La exoneración del aporte jubilatorio patronal regirá desde el 1º de noviembre de 1961 para aquellas cooperativas de producción que a la fecha de sanción de esta ley llenen los requisitos establecidos por el artículo 1º. En ningún caso corresponderá efectuar devoluciones por aportes ya abonados que no correspondiere pagar de conformidad con esta ley.

Art. 7: Los beneficios establecidos por la presente ley alcanzará en todos sus términos a las cooperativas cuyo equipo de producción sea en todo o en parte propiedad del Estado”.

En Colombia, Carlos Uribe Garzón en sus “Bases del cooperativismo”, nos ofrece una amplia visión de la legislación y jurisprudencia sobre el tema:

Art. 7: El trabajo en las cooperativas deberá estar a cargo preferentemente de los mismos socios. Los socios de una cooperativa que vinculen a ella su capacidad de trabajo de manera permanente o transitoria, podrán recibir compensación en la forma que establezcan los reglamentos internos de la cooperativa; sus relaciones con ésta serán de naturaleza distinta a la de los trabajadores dependientes, y las diferencias que por razón de las mismas surjan, se someterán al procedimiento arbitral previsto en el artículo 14 de este Decreto”.

“La cooperativa establecerá en sus reglamentos medidas de seguridad social proporcionadas a sus posibilidades económicas, para los socios a que se refiere el inciso anterior”.

“Cuando por razones especiales de necesidad tengan las cooperativas que contratar servicios de terceros, las relaciones que entre éstos y aquéllas se establezcan se regirán por las disposiciones generales de la legislación del trabajo”.

“Como es apenas comprensible, la norma transcrita suscita muchas inquietudes y reflexiones”.

“El artículo 25 se refiere a las cooperativas de producción y de trabajo y se comprende con facilidad, ya que acoge los principios universalmente aceptados al respecto:

Dice:

Las cooperativas de producción y las de trabajo deberán emplear de modo permanente a sus propios socios.

Cuando estas cooperativas tuvieren necesidad de personal técnico que no se consiga entre ellos, podrán emplearlo siempre que su número no exceda del 10% del personal asociado”.

“El artículo 50 les reconoce a los servidores personales de las cooperativas el derecho a ser admitidos como socios, “si lo permiten la naturaleza propia de las actividades sociales y las condiciones que para el efecto deban reunir los socios”.

A partir de esta concepción son los estatutos y reglamentos de la empresa cooperativa lo que habrán de regular la prestación laboral de sus asociados y podemos decir que en general su aplicación ha sido aceptada por los trabajadores. Los conflictos que se lle-

van a los estrados judiciales se originan principalmente por reclamos de aportes sindicales o inclusión o exclusión de regímenes previsionales.

3.3. Pasando al tercer interrogante la interpretación expuesta lleva naturalmente a rechazar la postura de admitir la presencia de trabajadores no asociados en la cooperativa. Pero sabido es que es necesidad de los procesos productivos, aumentar en determinadas circunstancias y en forma transitoria la plantilla de personal. En estos casos los reglamentos prevén las contrataciones eventuales y temporarias, pero no admiten continuidad ni permanencia en la relación de trabajo subordinado.

En dos proyectos de ley, reglamentarios de las cooperativas de trabajo, que cursan actualmente trámite parlamentario en la República Argentina, se conceptualiza la relación trabajador-entidad como de naturaleza asociativa y se establece un régimen de contratación temporaria para trabajadores no asociados.

En países de Latinoamérica el trabajo de no asociados está limitada:

En Colombia, se autoriza como requerimiento del trabajo técnico, pero su número no puede exceder del 10% del personal asociados (Art. 25 Ley Decreto 1598/63).

En Uruguay, no hay limitación numérica, pero se establece el derecho de los no socios de participar de los excedentes en un monto no menor al 40% de lo que corresponda a los asociados (Art. 4°, Ley 13.481).

La Ley General de Cooperativas de Venezuela establece la excepcionalidad en la contratación de trabajadores no asociados y sólo por tiempo determinado que señale el reglamento (Art. 53 N° 1750/75).

En Méjico, la reglamentación es minuciosa:

“Art. 62: Las cooperativas no utilizarán asalariados. Excepcionalmente podrán hacerlo en los casos siguientes:

- a) Cuando circunstancias extraordinarias o imprevistas de la producción lo exijan;
- b) Para la ejecución de obras determinadas; y
- c) Para trabajos eventuales o por tiempo fijo, distintos de los requeridos por el objeto de la sociedad”.

En estos casos deberá preferirse a otras cooperativas para la ejecución de los trabajos y, de no existir éstas, se celebrará contrato de trabajo con el sindicato o sindicatos que para el caso proporciones a los trabajadores, y si no existiesen organizaciones obreras, podrán contratarse aquellas individualmente, dando aviso en estos últimos casos a la Secretaria de la Economía Nacional.

Los asalariados que utilicen las cooperativas en trabajos extraordinarios o eventuales, el objeto de la sociedad, serán considerados como socios, si así lo desean y prestan sus servicios durante seis meses consecutivos y hacen, a cuenta de su certificado de aportación, la exhibición correspondiente.

Los que ejecuten obras determinadas o trabajos eventuales para la sociedad, ajenos al objeto de la misma, no serán considerados como socios, aun cuando sus servicios ex-

cedan de seis meses; igual condición guardarán los gerentes y empleados técnicos que no tengan intereses homogéneos con el resto de los agremiados.

Los rendimientos que debieran corresponder por sus trabajos a los asalariados, se abonarán a cuenta de los certificados de aportación que les corresponda, pero si no llegaren a ingresar en la sociedad, se aplicarán al Fondo Nacional de Crédito Cooperativo.

En Ecuador se limita la participación de no asociados al 30% del total de socios (Art. 138).

En Francia, el Código de Trabajo dispone que los trabajadores accidentales no socios participarán siempre en las mismas condiciones de los socios en el reparto de los retornos y que el trabajador accidental y de temporada se convierte automáticamente en socio, después de trabajar más de un mes en la empresa cooperativa y algún fallo en la Argentina ha sostenido este criterio reconocido al trabajador no asociado, derecho a participar en el reparto de los excedentes.

3.4. El siguiente interrogante es aventar, reconociendo el carácter asociativo de la relación, el riesgo de fraude laboral en la constitución y funcionamiento de cooperativas de trabajo.

En práctica bastante común, que empresarios con la intención dolosa de eludir el cumplimiento de la legislación tuitiva de carácter laboral, induzcan a sus trabajadores a constituir cooperativas que no son tales. Trasladan así secciones de sus fábricas y entregan a la supuesta cooperativa en arrendamiento las máquinas y la materia prima que deben utilizar, fijándole precio al producto terminado. Dicho producto es luego adquirido para continuar su elaboración o reventa, a un costo inferior del valor agregado y que omite el que impone en beneficio del trabajador la legislación laboral y previsional.

El otro caso es el que resulta de la dependencia económica del trabajador con relación a la cooperativa y la de ésta en relación a la economía de mercado en la que se inserta.

¿Es admisible que trabajadores asociados en cooperativa, presionados y supeditados a una situación de mercado, acuerden “libremente” en asamblea, realizar en lapsos prolongados jornadas de trabajo que por exceder de los límites legales, afectan su salud o su vida familiar, bienes estos que el Estado debe proteger?

¿O que lleven los anticipos remunerativos a niveles inferiores a un salario mínimo que asegure la existencia vital del grupo familiar?

La rebaja de la remuneración, la extensión de la jornada, la privación de vacaciones, etc., son situaciones de la relación de trabajo que, por atentar en su permanencia contra derechos esenciales de la persona humana, son admisibles únicamente en casos excepcionales y transitorios. No pueden quedar librados al ejercicio de una supuesta autonomía de la voluntad, que en caso de los sectores económicamente más débiles, sabemos muy restringida.

Además, es de la propia naturaleza de la cooperativa y hace a los fines de su existencia, la protección y la promoción humana de sus integrantes.

Los principios que orientan el Derecho del Trabajo, el de la Seguridad Social y el Derecho Cooperativo, tiene como origen común y fuente de interpretación al llamado Nuevo Derecho o Derecho Social.

El acto cooperativo debe ser interpretado en sus efectos a la luz de los principios del Derecho Social; las normas del Derecho Laboral, tuitivas de la persona del trabajador y su familia, deben ser consideradas como un piso para las reglamentaciones de la dación de trabajo en la empresa cooperativa.

La experiencia comparada aconseja entonces reglamentar el acto cooperativo laboral, compatibilizándolo con la legislación del trabajo y la seguridad social. El modo puede ser la ley, el decreto reglamentario o los estatutos tipo, o reglamentos de empresas del mismo carácter.

Hemos visto ya con las transcripciones legislativas como normas vigentes recogen estos principios. (Punto 3.1.)

3.5. La prudencia que en extensión impone el carácter de ponencia, limita la argumentación de su sustento. Sin embargo, consideramos que lo expuesto precedentemente y las fuentes legislativas justifican la propuesta. A la amplia bibliografía que acompañamos nos remitimos para un estudio más profundo del tema.

Bibliografía sobre Cooperativas de Trabajo y Autogestión

LIBROS

ALIANZA Cooperativa Internacional, Conferencia mundial sobre las cooperativas de trabajo, 2da. Varsovia, 1983.

ANTONI, Antoine, Cooperativa de trabajo. Buenos Aires, Intercoop, 1980.

REUNION Técnica Latinoamericana sobre Cooperativas de Producción y Trabajo. Buenos Aires, Asociación de Cooperativas de Trabajo, 1972.

VILLEGAS Velásquez, Rogelio. Las cooperativas de producción. La Paz, Universidad Católica Boliviana, 1977).

ARTÍCULOS

ANTONI, Antonine. Un demi siècle de coopération ouvriere. En: Revue des études coopératives, N° 165 – 166 (1971), p. 379- 383.

BENAVIDES, Pinho, Diva. Tendances récentes des coopératives de travail au Brésil. En: Communautés, N° 57 (1981), p. 50 – 56.

BLOMQVIST, Kai. Des cooperatives ouvrières de production en Suede?. En: Revue des études coopératives, N° 195 (1979), p. 87 – 92.

CATALANO, M Bruno. Quel avenir pour les coopératives de travail?. En: Revue des études coopératives, N° 13 (1985), p. 135 – 149.

DOSSIER “Mondragón”. Revue des études coopératives, N° 207/4 (1982), p. 17 –80.

DUMAS, André. La coopération et la transition vers l’autogestion. En: Revue des études coopératives, N° 7 (1983), p. 60 –66.

La FEDERATION Nationale des Sociétés Coopératives ouvrières de production du livre. En: Revue des études coopératives, N° 184 (1976) , p. 168 – 170.

GROSFELD, Jan. La répartition des surplus dans les coopératives ouvrières de production en Pologne. En: *Revue des études coopératives*, N° 183 (1976), p. 39 – 43.

JEAN, Bruno. Autogestión a la Québécoise. En: *Communautés*, N° 54 (1989), p. 123 – 127.

Un MANIFIESTO del movimiento cooperativo de producción: SCOP. En: *Documentos de Educación Cooperativa*, N° 28 – 29 (Dic. 1976), p. 79 – 104.

MOURET, Claude. Un projet de statut juridique de la coopération artisanale. En: *Revue des études coopératives*, N° 203 (1981), p. 62 y 66.

RAMBAUD, P. Village et cooperative de travail agraire. En: *Communautés*, N° 34 (1973), p. 15 – 26.

REVILLA DELGADO, Antonio. Promoción de cooperativas de trabajo asociado, como solución al problema de las empresas en situación de crisis. En: *Documentos de Educación Cooperativas*, N° 28 – 29 (Dic. 1976), p. 29 – 76.

SANZ LAMORA, L. Cooperativas de trabajo asociado. En: *Tribuna Cooperativa*, N° 36 – 37 (Ene- Jun. 1979), p. 53 – 64.

TRAMPCZYNSKI, Bohdan. A propos du role et des fonctions des coopératives de travail dans l'économie Polonaise. En: *Revue des études coopératives*, N° 189 (1977), p. 101- 111.

Bibliografía Adicional

- Ley y reglamento de cooperativas. Legislación Cooperativa Ecuatoriana. Nécker Franco Maldonado, 2da. Edición Actualizada, 1977.
- Ley general de asociaciones cooperativas. Editorial “la Torre”. Caracas.
- Reglamento de la ley general de asociaciones cooperativas. Editorial “La Torre”. Caracas.
- “Cooperativas de Trabajo”, Jorge del Río. 3ra. Edición. COGTAL. 1966.
- “Bases del cooperativismo”. Carlos Uribe Garzón. Ediciones Coocentros. Bogotá 1978.
- “Sociedades mercantiles y cooperativas”. Editorial Porrúa S.A. México 1977.
- “Cooperativismo en el Uruguay”. Palacio Legislativo. Biblioteca. 1978.
- “Legislação cooperativista”. Ministerio de Agricultura- INCRA. 1973.