

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS ANDALUZAS DE TRABAJO ASOCIADO. UN ESTUDIO DE LAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA (y II)

POR MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ *

SUMARIO: IV. Estudio de las condiciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado de la provincia de Córdoba.: 1. Empleo. — 2. Condiciones de trabajo: A) Organización. B) Retribución. C) Aspectos que afectan sólo a los socios trabajadores. D) Negociación colectiva y sindicación. Conflictividad laboral.— Su comparación con las empresas no cooperativas.— V. Conclusiones.

IV. ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DE LA PROVINCIA DE CORDOBA (52)

En España, según datos del *Libro Blanco de la Economía Social* (53), existían en 1991 aproximadamente 6.300 cooperativas de trabajo asociado activas, lo que venía a significar una tasa de actividad sobre las inscritas del 40% empleando a unos 110.000 trabajadores fijos (socios y trabajadores contratados) y 16.500 trabajadores asalariados eventuales. Para Andalucía, la misma fuente, estimaba en unas 2.000 el número de este tipo de cooperativas con actividad real, dando empleo fijo a unos 30.000 socios trabajadores y trabajadores asalariados y a unos 5.000 trabajadores eventuales. Junto a estas estimaciones el *Censo de Sociedades Cooperativas Andaluzas* (54), estima la cifra en más de 2.500, pero no ofrece datos sobre el empleo.

En el estudio que hemos realizado, a partir de las cooperativas de Trabajo Asociado inscritas en el Registro de Cooperativas de la provincia de Córdoba,

* Profesor TEU de Derecho del Trabajo (Universidad de Córdoba).

(52) Los datos que figuran en esta parte han sido extraídos del trabajo de investigación realizado por el autor: «La prestación de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado de Córdoba». Subvencionado, en parte, por la Consejería de Trabajo y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. (Mecanografiado) Córdoba. 1993.

(53) MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Libro Blanco sobre la Economía Social en España. Informe BAREA-MONZÓN*, Págs. 305-354. Madrid, 1991.

(54) JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Trabajo. *Censo de Cooperativas Andaluzas*. Sevilla, 1992.

hasta junio de 1992, hemos comprobado que, de las 639 cooperativas inscritas, mantenían una actividad real 357, lo que supone una tasa de actividad del 56%.

Por sectores económicos su distribución es la siguiente:

CUADRO 1

COOPERATIVAS SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS

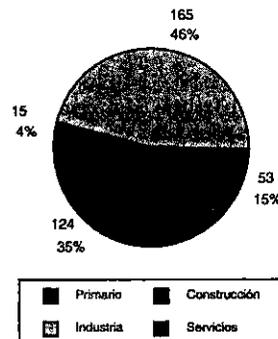
| | | |
|--------------|-----|-------|
| Primario | 15 | (14%) |
| Construcción | 53 | (15%) |
| Industria | 165 | (46%) |
| Servicios | 124 | (35%) |
| Total | 357 | |

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede ver (Gráfico 1), el sector terciario, si incluimos la construcción, agrupa al 50% de las cooperativas. Junto a ello hay que resaltar el importante número de cooperativas industriales (46%) y la escasa presencia de cooperativas del sector primario: la mayoría de ellas explotaciones agrícolas o ganaderas.

GRÁFICO 1

DISTRIBUCIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS



Las actividades empresariales, encuadradas en estos sectores básicos, dada su gran diversidad, las hemos repartido, para su análisis, en ocho grupos, por afinidad de su CNAE (Cuadro 2).

Dentro de las actividades industriales la mayor parte se dedican a la actividad textil y de confección, que son las que agrupan al mayor número de socios; el sector de «otras industrias», que es el que recoge en la tabla al mayor número de cooperativas, incluye la fabricación de muebles y materiales de construcción e industrias diversas (metal, cerámica, alimentación, maquinaria, etc.). En el sector servicios, además de la construcción, predominan las cooperativas de enseñanza (Guarderías, y centros de EGB y FP), comercio y distribución, restaurantes, reparación de vehículos, transporte y servicios varios (médicas, asistencias técnicas, asesorías, etc.); en menor medida encontramos explotaciones agroganaderas.

CUADRO 2

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y NÚMERO DE SOCIOS

| Grupo | Sector | Cooperativas | % | Socios | Porcentaje |
|-------|---------------------------|--------------|------|--------|------------|
| 1 | Construcción y Materiales | 70 | 19,5 | 770 | 16,5% |
| 2 | Confección | 50 | 14 | 1.574 | 34% |
| 3 | Otras Industrias | 98 | 27,4 | 780 | 16,5% |
| 4 | Comercio y Hostelería | 27 | 7,7 | 162 | 3,5% |
| 5 | Transporte y Reparaciones | 39 | 11 | 546 | 11,5% |
| 6 | Enseñanza | 24 | 6,7 | 216 | 4,5% |
| 7 | Otros Servicios | 34 | 9,5 | 476 | 10% |
| 8 | Agrarias | 15 | 4,2 | 165 | 3,5% |
| Total | | 357 | 100 | 4.689 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Casi el 90% de estas cooperativas fueron constituidas a partir de 1980 (Cuadro 3). Ello debido, fundamentalmente, a las diferentes campañas gubernamentales de fomento del autoempleo, puestas en marcha a nivel estatal, desde los gobiernos de la UCD y, posteriormente por el INEM, a través, tanto del plan FIP como de diversas ayudas financieras, y a nivel autonómico, por la Junta de Andalucía, una vez asumidas plenas competencias en materia de Cooperativas, a través de diferentes planes de fomento de la Economía Social.

Estas cooperativas «nuevas» poseen el 68% de los socios trabajadores, destacando el quinquenio 85-90 (Cuadro 3).

CUADRO 3
DISTRIBUCIÓN DE COOPERATIVAS SEGÚN
AÑO DE CONSTITUCIÓN

| Año de constitución | Cooperativas | % | Socios | % |
|---------------------|--------------|-------|--------|-------|
| Ant. 65 | 8 | 2,24 | 283 | 7,28 |
| de 65 a 74 | 12 | 3,36 | 345 | 8,87 |
| de 75 a 79 | 18 | 5,04 | 563 | 14,47 |
| de 80 a 84 | 90 | 25,21 | 845 | 21,72 |
| de 85 a 89 | 161 | 45,10 | 1.352 | 34,76 |
| Post. a 89 | 68 | 19,05 | 502 | 12,90 |

Fuente: Elaboración propia.

1. Empleo

A principios de 1992, las cooperativas de trabajo asociado daban empleo, en la provincia de Córdoba a 6.253 trabajadores, lo que representaba el 3'2% de la población provincial ocupada (55).

Estos trabajadores, según el tipo de relación, socios-trabajadores, trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido y contratados temporalmente, se distribuían de la forma siguiente:

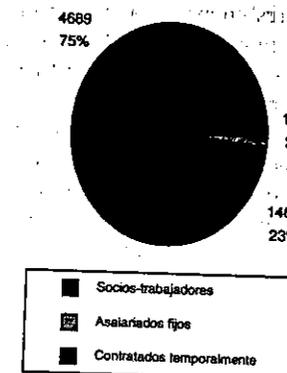
CUADRO 4
TRABAJADORES SEGÚN EL TIPO DE RELACIÓN

| | |
|---------------------------|--------------|
| Socios-trabajadores | 4.669 |
| Asalariados fijos | 104 |
| Contratados temporalmente | 1.460 |
| Total | 6.253 |

Fuente: Elaboración propia.

(55) Fuente: INE. Encuesta de la población Activa. Cuarto Trimestre de 1991.

GRÁFICO 2
DISTRIBUCIÓN POR TIPOS DE RELACIÓN



a) Socios trabajadores.

El total de los socios trabajadores representaba el 2'4% de la población ocupada (Cuadro 5). Sin embargo, por sexos, su relación era muy diferente, ya que en el caso de los hombres ocupados representa un 1'8%, mientras que en el total de las mujeres ocupadas el 3'8% eran socias trabajadoras, de las que casi el 75% (34% de ambos sexos) trabajaban en cooperativas de Confección, fundamentalmente integradas por mujeres, en zonas rurales y con una precaria situación socio-laboral (56).

CUADRO 5
SOCIOS TRABAJADORES EN LA POBLACIÓN OCUPADA

| Población Ocupada (57) | Socios Trabajadores |
|------------------------|---------------------|
| Total | 4.689 (2,4) |
| Hombres | 2.579 (1,8) |
| Mujeres | 2.110 (3,8) |
| 54.600 | |

Fuente: INE y elaboración propia.

(56) GARCÍA JIMÉNEZ, M. Condiciones de trabajo y su racionalización para mejoras de productividad. Estudio realizado sobre siete cooperativas de confección de Pozoblanco. (Mecanografiado) Pozoblanco. 1988.

(57) Ver nota 60.

Las cooperativas de confección eran las que agrupaban al mayor número de socios trabajadores, y son también las de mayor tamaño, con una media de 31 socios por cooperativa (tres cooperativas tenían más de 100 socios). Las cooperativas más pequeñas, según el número de socios, eran las de comercio y hostelería (6 socios de media), y las de «otras industrias» y enseñanza (con 8 y 9 socios de media, respectivamente) (Cuadro 2).

Aunque la media provincial era de trece socios-trabajadores por cooperativa, el 86% están integradas por menos de 15 socios trabajadores, y un 41% contaban con sólo cinco socios: número mínimo para poder constituirse. Son, por tanto, empresas muy pequeñas, de las que sólo once tenían más de 50 socios trabajadores, pero agrupando, por sí solas al 24% del total (Cuadro 6).

CUADRO 6
DISTRIBUCIÓN DE COOPERATIVAS SEGÚN
EL NÚMERO DE SOCIOS

| Nº socios | Cooperativas | % | Socios | % |
|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| Menos de 15 | 306 | (86%) | 2.532 | (54%) |
| 16 a 25 | 32 | (9%) | 750 | (16%) |
| 26 a 50 | 8 | (2%) | 282 | (6%) |
| Más de 50 | <u>11</u> | <u>(3%)</u> | <u>1.125</u> | <u>(24%)</u> |
| | 357 | 100 | 4.689 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

b) *Edad y sexo de los socios trabajadores.*

El 45% de los socios-trabajadores son mujeres y el 55% hombres; su distribución por edades, que figura en el Cuadro 7, nos muestra una población femenina menor de 25 años del 47% (6'5% menores de 18 años), frente a sólo un 10% mayores de 45 años, significando, en muchas zonas, una importante fuente de empleo juvenil femenino.

Los hombres, por el contrario, son, mayoritariamente, (93%), mayores de 25 años, con sólo un 7% menores de dicha edad y un 34% mayores de 45 años.

CUADRO 7
DISTRIBUCIÓN POR EDADES DE AMBOS SEXOS

| | MUJERES | HOMBRES |
|--------------------|---------|---------|
| menores de 18 años | 6'5% | - |
| Entre 18 y 25 años | 40'5% | 7% |
| Entre 25 y 45 años | 43% | 59% |
| Mayores de 45 años | 10% | 34% |
| TOTAL | 100 | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

c) *Trabajadores asalariados*

Sólo el 23'4% de las cooperativas cuentan con trabajadores asalariados con contrato indefinido (Cuadro 8) y el 17% sólo tiene uno. Esto, por otra parte, es lógico teniendo en cuenta la limitación legal de no superar el 10% de número de socios trabajadores y del derecho que el trabajador fijo, con un año de antigüedad, tiene que ser admitido como socio, si reúne los demás requisitos estatutarios.

CUADRO 8
COOPERATIVAS CON TRABAJADORES ASALARIADOS FIJOS

| | |
|-----------------------------|-------|
| No tienen | 76,6% |
| Tienen 1 trabajador | 17% |
| Tienen más de un trabajador | 6,4% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, la mayor parte de las cooperativas, el 62%, cuenta con trabajadores asalariados con contrato temporal, y en algunos casos su número es relativamente importante en relación con el número de socios trabajadores (Cuadro 9).

CUADRO 9

COOPERATIVAS CON TRABAJADORES
CON CONTRATO TEMPORAL

| | |
|-----------|-----|
| No tienen | 48% |
| 1 a 5 | 40% |
| 6 a 15 | 6% |
| 16 a 30 | 5% |
| más de 30 | 1% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Esta situación es explicable por la temporalidad de muchas actividades y por la dependencia de algunas cooperativas de la subcontratación y suministros de otras empresas.

GRÁFICO 3

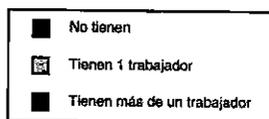
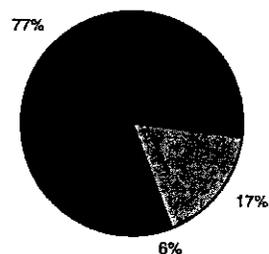
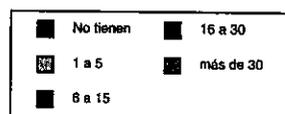
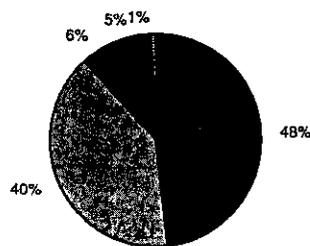


GRÁFICO 4



2. Condiciones de trabajo

Analizados los aspectos generales y cuantitativos de las cooperativas de trabajo de la provincia de Córdoba y los colectivos que las integran, pasamos al análisis de algunos de los aspectos que forman parte de las condiciones generales en las que se realiza el trabajo en estas empresas. El objetivo, no es una descripción exhaustiva de «todo aquello que gira en torno al trabajo» (58), sino

(58) CASTILLO, J.J.; PRIETO, C. *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. CIS. Madrid. 1990. pág.121.

el de ofrecer una aproximación empírica y descriptiva en torno a la situación real de estas cooperativas con respecto al régimen de prestación del trabajo relación a aquellos aspectos que derivan directamente de la legislación laboral vigente y las prácticas habituales de las empresas no cooperativas, desde posición de la propia cooperativa y sin llevar a cabo una comparación sistemática, entre ambos tipos de empresas, de cada uno de los aspectos estudiados.

En concreto, los aspectos tenidos en cuenta son, por una parte, aquellas cuestiones que afectan, al menos teóricamente, de la misma manera, a todo el colectivo de trabajadores, con independencia de la modalidad de relación, tal como los relacionados con aspectos organizativos, gestión y estructuración laboral, tiempo de trabajo, retribución, etc.; y, por otra parte, las cuestiones especiales aplicables sólo a los socios trabajadores; opción sobre Seguridad Social, retornos cooperativos, etc. y a la cooperativa como tal.

a) Organización

Centrándonos, exclusivamente, en los aspectos relacionados directamente con la prestación del trabajo, hay que señalar, en primer lugar que la dirección o la gerencia, como función específica, sólo está asignada a una persona, socio o contratado, en un 34% de los casos; de los cuales el 75% son socios-trabajadores y el 25% trabajadores asalariados contratados al efecto.

Esta falta de «unidad de mando», que suele estar acompañada de una gran improvisación en la toma de decisiones y la asunción por el presidente de funciones típicas de la dirección empresarial se suple generalmente, por unas altas cotas de Participación aunque sin una limitación clara de las cuestiones que deben ser discutidas, ni una sistemática clara que permita la eficacia de la participación.

El 91% de las cooperativas (lo que incluye a muchas que sí tienen gerentes al margen de las reuniones habituales de los órganos necesarios, tienen, con distinta periodicidad, reuniones de todos los socios para tratar asuntos relacionados específicamente con el trabajo y la organización de la empresa (Cuadro 10).

En relación a la autogestión, que es, sin duda, una característica consustancial a este tipo de cooperativas, no entramos, en este momento, en sus contenidos, efectividad ni en los requisitos para alcanzarla (59), sin embargo, la participación en asuntos relacionados con la gestión de la empresa es, como ve en el cuadro 10, al menos cuantitativamente, muy amplia.

(59) Para un estudio sobre el tema, sin querer ser exhaustivo, pueden verse:
 - ROTHSCHILD, J.; WHITT, J.A.: *El lugar de trabajo cooperativo*. (Posibilidad y dilemas de la democracia y la Participación en las organizaciones). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1991.
 - BRADLEY, K.; GELB, A.: *Cooperativas en marcha*. Ariel Sociología. Barcelona. 1985.
 - OIT. INFORMES. *Dirección y administración de cooperativas*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1991.

CUADRO 10

REUNIONES ESPECÍFICAS PARA TRATAR
ASUNTOS DE ORGANIZACIÓN

| | |
|-----------------------|-----|
| Nunca han tenido | - |
| Se han tenido algunas | 9% |
| Varias veces al año | 31% |
| Una vez al mes | 34% |
| Varias veces al mes | 26% |

Fuente: Elaboración propia.

Ese alto nivel de participación, como hemos dicho, en muchos casos (34%), es simultáneo a la existencia de una unidad de mando profesionalizada, que en la mayoría de los casos recae en socios-trabajadores (60) y muchas veces es ejercida por la misma persona que está al frente de la cooperativa.

La figura del gerente existe, sobre todo, en cooperativas constituidas con anterioridad a 1980 y entre las actividades relacionadas con la construcción y los servicios profesionalizados y, en menor medida, las de comercio. Las cooperativas que no tienen gerente son mayoritarias en las actividades industriales, enseñanza y confección, en estas últimas la causa hay que buscarla en la escasez de medios y su dependencia de otras empresas que les suministran trabajo y condicionan su organización, mientras que en las otras puede estar relacionada con el mayor nivel formativo y conocimiento de la profesión (61).

Otro aspecto a tener en cuenta es el del reparto de las tareas, relacionado con lo anterior y muchas veces fuente de conflicto, ya que, en algunas circunstancias, determinadas funciones son consideradas portadoras de privilegios

- RESBIER, E.; ALMIRALL, M.: *Los círculos de cooperación*. Fundació Ventosa i Roig. Barcelona. 1989.

- ÁLVARO, JM.; MONGE, F.; SÁNCHEZ, I.: *La organización como herramienta de gestión en la empresa cooperativa*. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi. Vitoria. 1992.

- BARTLETT, W.; CABLE, J.; ESTRÍN, S.: Labor-Managed Cooperatives and Private Firms in North Central Italy: An empirical Comparison. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol 46. nº 1. 1992.

(60) Ello al margen de la figura del presidente de la cooperativa que ostenta la representación de la misma y que lo es también del Consejo Rector; que es el órgano de representación, gobierno y gestión de la sociedad cooperativa andaluza y que tiene competencia para establecer las directrices generales de actuación de la cooperativa, con sujeción a la política fijada por la Asamblea General, y para realizar los demás actos que le estén atribuidos por la Ley y los Estatutos Sociales, tal como determina el artículo 36º de la Ley Andaluza.

(61) Sobre la Adhocracia ver MINTZBERG, H.: *La estructuración de las organizaciones*. La teoría de la Política de Gestión Ariel. Barcelona. 1991. Págs 479-515.

(fruto, muchas veces de prejuicios y experiencias en empresas privadas que rompen con una aspiración igualitarista en el desempeño de las funciones (62).

El 54% de las cooperativas no tienen una estructuración profesional, lo que lleva, en la mayoría de los casos, a un reparto horizontal de las tareas, más o menos permanente, en función de la especialización y, sobre todo, una igualdad en la retribución.

En las cooperativas que sí tienen una estructura profesional (46% restante) hemos diferenciado entre la resultante de la división del trabajo entre socios trabajadores (Cuadro 11.1) y la originada por las tareas encomendadas a trabajadores asalariados (Cuadro 11.2), de esta forma podemos conocer qué ocupaciones y niveles formativos busca la cooperativa en el mercado de trabajo, bien para que después puedan convertirse en socios, o para cubrir necesidades no permanentes (sin que se puedan descartar otras interpretaciones). De ambas hemos extraído las estructuras tipo que aparecen en los gráficos A y B.

CUADRO 11

ESTRUCTURA LABORAL

| | 1. Socios Trabajadores | 2. Trabajadores Asalariados |
|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| A. Directores/Gerentes. | 3% | 3% |
| B. Encargados/J.Equipo. | 8% | - |
| C. Oficiales. | 43% | 13% |
| D. Aux. Administrativos. | 5% | 11% |
| E. Peones/Ayudantes. | 40% | 71% |
| F. Otros. | 1% | - |

Fuente: Elaboración propia.

(62) Esta igualación suele perjudicar, sobre todo, a las funciones de mayor responsabilidad y a los trabajadores más especializados y formados, en relación con las condiciones de mercado, lo que lleva a que dichas tareas sean realizadas por personas no preparadas, y a la salida de los más capacitados en busca de mejores condiciones. Para un análisis comparativo puede verse: BARTLETT, W.; CABLE, J.; ESTRÍN, S.: Labor-Managed Cooperatives and Private Firms in North Central Italy: An empirical Comparison. Ob. cit.

GRÁFICO 5-A

CLASIFICACIÓN LABORAL DE LOS SOCIOS-TRABAJADORES

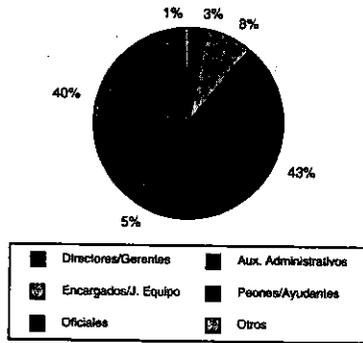
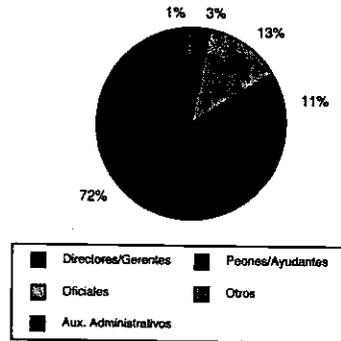


GRÁFICO 5-B

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL TRABAJADORES ASALARIADOS



Como puede verse, la estructura de los socios trabajadores (A) presenta división poco diferenciada y muy simple, con una gran masa de «operarios» (83%) y mandos intermedios (91% entre ambos), junto a una proporción muy baja del resto de las funciones, dirección, administración y de apoyo.

En el gráfico (B) se observa cómo la mano de obra contratada corresponde fundamentalmente a trabajos de escasa cualificación (Peones/ayudantes), que, por otra parte, pueden tener mayores dificultades para su integración como socios trabajadores; en menor medida se contratan a oficiales de oficio y administrativos.

Sin embargo, ambas estructuras conservan un gran paralelismo. Si exceptuamos a los Encargados y Jefes de equipo, cargos que requieren una gran integración en la empresa y un reconocimiento general, ocupados exclusivamente por los socios, y los administrativos, donde entre los asalariados presentan una

mayor proporción, en los operarios; incluidos oficiales y peones, en los dos grupos la proporción es casi igual (83% y 84% respectivamente), pero con la diferencia que los asalariados son fundamentalmente peones, rompiendo el equilibrio existente entre los socios trabajadores.

Por otra parte, hay que señalar que, allí donde existe, la estructura profesional suele ser rígida, sin apenas movilidad y sólo el tiempo y las bajas van produciendo nuevos acoplamientos. Esto queda patente por dos cuestiones; por una parte sólo el 11% de las cooperativas con dicha estructura tienen establecido algún sistema de promoción profesional o ascensos y, por otra parte, en cuanto a la formación y el perfeccionamiento profesional que pueden dar lugar a mejoras en la productividad y la organización, como se verá, sólo en una pequeña proporción de las entidades es habitual la formación tanto profesional como empresarial-cooperativa.

La formación, imprescindible en estos momentos en toda empresa, es una cuestión vital para la mayoría de las cooperativas, y no sólo en los aspectos profesionales y técnicos, sino en los propios de la gestión empresarial, ya que ambas cuestiones confluyen en los socios-trabajadores. Sin embargo sólo en el 14% de las cooperativas los socios participan en actividades formativas de manera habitual. Las deficiencias en este sentido (ver Cuadro 12) se convierten en un grave obstáculo para el desarrollo y competitividad de estas empresas, que, por otra parte, no se ven compensadas con la contratación de personas con alta cualificación que suplan las deficiencias internas.

CUADRO 12

FORMACIÓN DE LOS SOCIOS TRABAJADORES Y DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS (Fijos y temporales)

| | SOCIOS | ASALARIADOS |
|------------------------------|-------------|-------------|
| Estudios Primarios | 34% | 66% |
| Graduado Escolar / FPI | 51% | 25% |
| BUP / FP2 | 5% | 5% |
| Diplomados Universitarios | 6% | 3% |
| T. Universitarios Superiores | 4% | 1% |
| TOTAL | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Como se puede ver, el 86% de los socios y el 91% de los asalariados cuenta con una formación mínima (Primaria y EGB), y la formación de nivel medio

de promoción profesional y, en buena medida, la productividad, la adaptación a las nuevas exigencias de los mercados y la competitividad de estas cooperativas.

Los que tienen estudios universitarios son el 10% en los socios y el 4% en los asalariados, sin embargo su distribución entre las cooperativas es muy desigual, dado que se concentran en las de enseñanza y las profesionales.

b) Retribución

En el 83% de las cooperativas la retribución tiene una periodicidad mensual, pero sólo en el 60% tienen pagas extras.

En cuanto a las cuantías (63), hay que establecer dos grupos. Por una parte, las cooperativas sin clasificación profesional que cuentan con una igualdad retributiva para los socios y una distinta respetando los salarios vigentes a los asalariados y, por otra parte, las que sí tienen dicha estructura, diferenciando entre socios-trabajadores y trabajadores asalariados. En cualquier caso, en las cooperativas suelen percibir remuneraciones superiores los trabajadores asalariados. Esto se explica, por una parte, porque los socios reciben «anticipos a cuenta» que luego se pueden incrementar tanto por vía de complemento o ajuste «salarial», como por reparto de excedentes o retornos cooperativos, cosa que no siempre ocurre, y, por otra parte, porque la cooperativa, como empleador debe satisfacer a sus asalariados los salarios vigentes.

a) Cooperativas sin clasificación profesional

En estos casos la retribución media de los socios-trabajadores era de 85.900 pesetas mensuales, frente a 107.500 de los trabajadores asalariados fijos. La franja de estas retribuciones es la siguiente:

CUADRO 13

RETRIBUCIÓN DE LOS SOCIOS-TRABAJADORES EN LAS COOPERATIVAS SIN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| | |
|-------------------|------------|
| Menos del S.M.I. | 13,6% |
| Hasta 85.000 | 13,6% |
| 86.000 a 105.000 | 9% |
| 106.000 a 135.000 | 13,6% |
| Más de 136.000 | 4,5% |
| No Contestan | 45,7% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia

(63) Las cuantías corresponden al año 1993.

CUADRO 14

RETRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS FIJOS EN LAS COOPERATIVAS SIN CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| | |
|------------------|------------|
| Menos de S.M.I. | - |
| Hasta 95.000 | 24% |
| 96.000 a 120.000 | 50% |
| Más de 120.000 | 26% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

b) Cooperativas con clasificación profesional

Las retribuciones medias de los grupos profesionales analizados, si exceptuamos los niveles superiores de Directores o Gerentes, son ligeramente superiores para los trabajadores asalariados fijos y bastante superiores para los niveles inferiores.

CUADRO 15

RETRIBUCIONES MEDIAS EN LAS COOPERATIVAS CON CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| | Socios | Contratados |
|--------------------------|---------|-------------|
| A. Directores/Gerentes | 129.600 | 112.000 |
| B. Encargados/J. Equipos | 129.000 | - |
| C. Oficiales | 115.000 | 120.000 |
| D. Aux. Administrativos | 100.000 | 106.000 |
| E. Peones y Ayudantes | 77.000 | 99.200 |
| P. Otros | 56.000 | - |

Fuente: Elaboración propia.

c) Aspectos que afectan sólo a los socios trabajadores

a) Situación de las cooperativas con respecto a la Seguridad Social.

La opción estatutaria de asimilación a trabajadores por cuenta propia o ajena, representa una pequeña ventaja de esta segunda opción (55%) frente a la primera (45%), si bien encontramos que según la actividad de la cooperativa y su antigüedad esta distribución varía.

La opción por cuenta ajena (Régimen General y Especial agrario) es mayoritaria en la actividad de construcción (80%), enseñanza (67%) industria (64%) y servicios (60%), mientras que la opción por cuenta propia se da, mayoritariamente, en las cooperativas dedicadas a la confección (71%), comercio y enseñanza (60%).

En relación con la antigüedad de las cooperativas, se observa una clara tendencia a la asimilación por cuenta ajena en las cooperativas más nuevas, si exceptuamos las constituidas con anterioridad al año 1965 (50% en cada opción). A medida que avanzamos en la antigüedad, las más antiguas optan por la cuenta propia y las más modernas por cuenta ajena (80% en las constituidas a partir de 1990).

En esta opción juegan un papel fundamental dos cuestiones: la situación económica, y la consolidación y estabilidad de los puestos de trabajo.

La principal ventaja que presenta la asimilación a trabajadores por cuenta ajena es la posibilidad de percibir, llegado el momento, prestaciones de desempleo, pero, por contra, tiene la desventaja de un mayor coste, sobre todo teniendo en cuenta que mientras en esta situación la cotizaciones se suelen realizar por la base correspondiente al anticipo a cuenta percibido, en Autónomos se suele elegir la base mínima. Esto lleva a que mientras que las perspectivas de la cooperativa no se ven muy claras y no están consolidados los puestos de trabajo, se opte por la modalidad que ofrece mayores prestaciones, a pesar de su mayor coste. A medida que el futuro empresarial se ve más claro, la tendencia es reducir las coberturas, al menos en la Seguridad Social, ya que un 37,5% tienen contratado algún tipo de seguro voluntario, sacrificando futuro por una mayor disponibilidad actual.

Sin embargo, existen casos en que la precariedad económica no permite una adecuada cobertura de los riesgos padecidos, sobre todo el de desempleo y, en situaciones de extrema precariedad, se "opta" por la asimilación por cuenta propia con la base mínima, que a veces es muy superior a los ingresos reales (este es el caso de muchas cooperativas de confección).

b) Retornos o repartos de excedentes

Sólo el 26% de los socios trabajadores vieron incrementadas en 1992, en mayor o menor medida, sus retribuciones periódicas (anticipos laborales) a través de su participación en los excedentes o por el ajuste de las retribuciones, una vez calculados los resultados, en los casos en los que los anticipos a cuenta no alcanzaron los salarios vigentes en el sector y para la categoría correspondiente.

Estos repartos se realizaron, en el 23% de los casos, de manera proporcional a las retribuciones y categoría profesional. En el resto (77%) se realizó de manera igualitaria.

c) Jornada de trabajo

La jornada de trabajo semanal media, para los socios trabajadores, en las cooperativas estudiadas, era de 44 horas y 30 minutos, con la distribución siguiente:

CUADRO 16
DISTRIBUCIÓN DE LAS COOPERATIVAS
SEGÚN LA JORNADA SEMANAL

| | |
|-------------------|------------|
| Menos de 40 horas | 15% |
| 40 horas | 33% |
| de 11 a 50 horas | 34% |
| Más de 50 horas | 18% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, más de la mitad de las cooperativas tenían jornadas de trabajo semanal superiores a la jornada máxima.

Sin embargo, la jornada diaria habitual, cuya distribución queda reflejada en la tabla siguiente, presenta un gran abanico, que va desde cinco horas hasta doce (dependiendo de la actividad de la cooperativa). Las jornadas menores (6 horas) se dan en cooperativas dedicadas a la enseñanza (aunque en algunos casos llegan a jornadas de 11 horas), por contra, en cooperativas de la construcción se llega a jornadas de 12 horas o de 11 horas en las industriales.

Por sectores, en términos generales las jornadas más largas se dan en cooperativas de construcción y las dedicadas a actividades industriales y las más cortas en las dedicadas a la enseñanza y el transporte. Las actividades donde las jornadas son más homogéneas (8-9) son las de confección, comercio, servicios y transportes (7-8).

CUADRO 19

DISTRIBUCIÓN DE LAS COOPERATIVAS
SEGÚN LA JORNADA DIARIA

| | |
|----------------------|------------|
| Menos de 8 horas | 15% |
| 8 horas | 40% |
| de 8 horas a 9 horas | 27% |
| Más de 9 horas | 18% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

La antigüedad y consolidación de la empresa cooperativa parece tener una influencia importante en el ajuste de la jornada a la jornada legal, así las jornadas más largas se dan en las constituidas a partir de 1980.

Además de la jornada habitual, en el 45% de las cooperativas decían tener horas extras, de ellas en el 52% eran obligatorias. El mayor número de horas extras se daba en las cooperativas dedicadas a la construcción (60% obligatorias) y comercio (20% obligatorias). Las horas extras se dan sobre todo en las cooperativas constituidas a partir de 1980.

d) Descanso semanal

En la mayoría de las cooperativas (53%) la jornada laboral es de cinco días, en menor medida se dan semanas de cinco días y medio (26%) y seis (13%).

e) Vacaciones retribuidas

Aunque, en la mayor parte de las cooperativas (60%) sus socios-trabajadores disfrutan de un mes de vacaciones retribuidas, sin embargo, las vacaciones medias no llegan a 25 días. En este aspecto existen unas grandes variaciones, ya que mientras que el 6% tiene más de un mes, el 7% no tiene ese descanso. El resto se divide entre una semana (3%), dos semanas (13%) y tres semanas (10%). De nuevo se nota el peso de las cooperativas de confección.

f) Permisos retribuidos (64)

Estos permisos presentan en las cooperativas estudiadas una situación que coloca a sus socios en una posición menos favorecida que la del común de los trabajadores. Los días de disfrute medio por los distintos conceptos tenidos en cuenta son los siguientes:

CUADRO 20

PERMISOS RETRIBUIDOS MEDIOS

| | |
|--------------------------------|---------|
| Maternidad | 60 días |
| Boda | 11 días |
| Defunción de un familiar, etc. | 2 días |

Fuente: Elaboración propia

(64) El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37°.3, establece, como períodos de ausencia con derecho a remuneración, para matrimonio 15 días, nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar 2 días ó 4 si es necesario des-

1. Maternidad (65)

Las socias-trabajadoras, no salen, desde luego, muy bien paradas en este sentido, ya que el permiso que conceden las cooperativas, como media, es de 60 días, incluso el 47% están claramente debajo de ese nivel, incluso teniendo en cuenta que la maternidad es situación de ILT protegida por la Seguridad Social, en cualquiera de los supuestos de opción estatutaria. El cuadro siguiente es indicativo de la situación general en que se encuentran estas trabajadoras

CUADRO 21

DESCANSO POR MATERNIDAD

| | |
|------------------|------------|
| No tienen | 26% |
| hasta 45 días | 21% |
| De 45 a 75 días | 5% |
| De 15 a 120 días | 11% |
| Más de 120 días | 37% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia

2. Matrimonio

En el caso de matrimonio el permiso medio concedido por las cooperativas a sus socios-trabajadores es de 11 días, esta media encierra sin embargo una proporción bastante alta (32%) en las que no está establecido este permiso y algunos casos en los que el permiso es superior a 20 días; el reparto es el siguiente:

CUADRO 22

DESCANSO RETRIBUIDO POR MATRIMONIO

| | |
|----------------|------------|
| No tienen | 32% |
| 10 a 20 días | 63% |
| Más de 20 días | 5% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia.

(65) El artículo 48°.4, establece en el supuesto de parto un período de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo de dieciséis semanas (112 días) ininter-

3. Muerte de familiar, nacimiento de hijo, etc.

Para los casos de fallecimiento de un familiar, y otros acontecimientos, el permiso medio es de 2 días; en este caso, también un 32% de las cooperativas carecen de este permiso. Su duración presenta el siguiente reparto:

CUADRO 23

DESCANSO RETRIBUIDO POR MUERTE DE UN FAMILIAR

| | |
|--------------|------------|
| No tienen | 32% |
| 1 día | 5% |
| 2 días | 26% |
| 3 días o más | 37% |
| Total | 100 |

Fuente: Elaboración propia

d) *Negociación colectiva y sindicación*

El seguimiento por parte de las cooperativas de los convenios colectivos aplicables a sus actividades y el ajuste de sus condiciones de trabajo y salariales, por lo que se desprende de sus aportaciones era mayoritario (el 68% afirman aplicarlo, frente a 17% que prefieren no contestar). El no seguimiento de los convenios colectivos suele significar, salvo casos excepcionales, la existencia de condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en el convenio.

Por actividades económicas, son las dedicadas al comercio (80%), la enseñanza (79%) e industria las que en mayor medida se ajustan a las condiciones establecidas en el convenio colectivo que le es de aplicación, por contra son las de construcción (40%) y las de confección (29%) las que no lo hacen, que son, precisamente, las que presentan unas condiciones laborales más precarias y las que adolecen más de una adecuada estructura empresarial y una mayor dependencia de otras empresas suministradoras de trabajo. En estos casos la existencia de una entidad jurídica que agrupa a los trabajadores, permite encubrir situaciones de explotación imposibles en una relación laboral directa.

Por lo que respecta a la afiliación sindical de los socios-trabajadores, sólo en el 37% de las cooperativas existe algún nivel de afiliación.

Se celebraron elecciones sindicales en el 30% de las cooperativas. Estas elecciones tuvieron lugar sobre todo en cooperativas dedicadas a actividades industriales y las constituidas en la década de los ochenta.

Por otra parte, el seguimiento, por parte de las cooperativas, de las movilizaciones, huelgas, etc. convocadas por los sindicatos, afectaron al 31% de las cooperativas (aunque el 9% se mantienen en la discreción de no contestar). Unas veces el seguimiento es casi «obligado» por la proximidad o relación con

los trabajadores de otras empresas; polígonos, subcontratas, etc. Otras veces resultado de la procedencia asalariada y sindical, más o menos reciente.

No obstante, el grado de afinidad de las cooperativas con los sindicatos es muy bajo y se sitúa por debajo del sentimiento expresado con respecto a las organizaciones patronales. Los socios, como trabajadores y empresarios sienten, sobre todo más cerca de las organizaciones cooperativas (Cuadro 24).

Esto tiene su reflejo en el nivel de asociación a las distintas organizaciones. Las cooperativas, sobre todo, se encuentran encuadradas en Federación de Cooperativas (71%), en menor medida en organizaciones patronales (20%) bien hay que señalar que se da la doble afiliación en el (14%) de los casos. Esto deja en evidencia que es muy escasa la total identificación de las cooperativas con las organizaciones empresariales (6%) y que, en muchos casos, sin abandonar la adscripción a la organización cooperativa se acude a las patronales o no encontrar en aquellas suficiente apoyo o cobertura para sus intereses empresariales o sectoriales. Lejos, como vimos, queda la afiliación sindical.

CUADRO 24

GRADO DEL SENTIMIENTO DE AFINIDAD CON LAS DISTINTAS ORGANIZACIONES, DADA LA DUALIDAD TRABAJADOR-EMPRESARIO DE LOS SOCIOS TRABAJADORES DE ESTAS COOPERATIVAS

| | |
|--|------------|
| - Con las organizaciones empresariales | 11% |
| - Con los sindicatos | 3% |
| - Con las organizaciones cooperativas | 80% |
| - No contestan | 6% |
| Total | 100 |

a) *Conflictividad laboral*

Considerando únicamente los conflictos derivados de la prestación del trabajo (66), en el 40% de las cooperativas existió algún tipo de conflicto laboral de éstos, en la inmensa mayoría de los casos (70%) el conflicto afectó a varios de los socios, y en menor medida se produjeron conflictos generalizados o afectarían a un solo socio-trabajador (15% en ambos casos).

La solución de los conflictos, mayoritariamente, se consiguió internamente, ya sea mediante reuniones (58%) o por la intervención de un tercero (14%)

(66) «Las cuestiones contenciosas que se susciten entre las cooperativas de trabajo asociado y el socio trabajador, por su condición de tal, se resolverán aplicando, carácter preferente, esta Ley y los Estatutos de la cooperativa, y se someterán a la decisión de la Jurisdicción del Orden Social, conforme se dispone en los números siguientes.» (Artículo 125°.1.) de la ley General. Asimismo el artículo 126° establece un procedimiento especial.

En la misma proporción fueron los que acabaron en el Juzgado de lo Social o los que continuaban vivos sin que se pudiese encontrar solución satisfactoria (14%).

b) Su comparación con las empresas no cooperativas

Las condiciones generales analizadas son, sin duda, inferiores a las que se suelen dar en las empresas capitalistas y a las que las cooperativas históricamente pretenden ser alternativa. ¿Cuáles son, por tanto, las características que hacen permanecer a este tipo de empresas?

Con independencia de la necesidad del puesto de trabajo y la inexistencia de alternativas, se hace preciso analizar las opiniones de sus integrantes, en el siguiente cuadro:

CUADRO 25

VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
EN RELACIÓN A LAS DEL RESTO DE LOS TRABAJADORES

| | MEJOR | IGUAL | PEOR | N/C |
|-----------------------------------|-------|-------|------|-----|
| A - El horario de trabajo | 20 | 34 | 43 | 3 |
| B - El sueldo | 9 | 37 | 51 | 3 |
| C - Las vacaciones | 6 | 45 | 43 | 6 |
| D - La Seguridad e Higiene | 37 | 51 | 3 | 9 |
| E - El ritmo en el Trabajo | 40 | 34 | 23 | 3 |
| F - La satisfacción en el Trabajo | 69 | 17 | 11 | 3 |
| G - La responsabilidad | 34 | 37 | 23 | 6 |
| H - La disciplina | 43 | 23 | 28 | 6 |
| I - La seguridad en el empleo | 43 | 43 | 8 | 6 |
| J - El desempleo | 6 | 31 | 46 | 17 |
| K - La jubilación | 6 | 60 | 20 | 14 |
| Totales | 31% | 41% | 20% | 8% |

Fuente: Elaboración propia.

Sin lugar a dudas, los socios sienten, como aspecto más negativo de sus empresas, en relación con las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas no cooperativas, la retribución y la jornada; lo peor es que trabajan más tiempo y cobran menos. Junto a ello, está el sentimiento de discriminación en la protección por desempleo.

En la protección por jubilación, sin embargo, se sienten en igualdad de condiciones que los trabajadores asalariados. También consideran que sus empresas están en igualdad de condiciones que las empresas no cooperativas en

relación a la higiene y seguridad en el Trabajo. En el disfrute de vacaciones situación se siente como igual o peor. En cuanto a la responsabilidad, pese a que pudiera parecer, no se sienten con más carga de responsabilidad.

El aspecto positivo, que presenta mayor grado de coincidencia, es el de que en las cooperativas la satisfacción en el trabajo es mayor que en las empresas no cooperativas, junto a ello están las cuestiones relacionadas con el régimen disciplinario y el ritmo impuesto a la actividad, así como un sentimiento de mayor estabilidad en el empleo. Por lo tanto, en las cooperativas se trabaja de una manera más relajada y en condiciones que producen una mayor satisfacción.

V. CONCLUSIONES

En las cooperativas estudiadas, las condiciones materiales eran, sin duda, más desfavorables que las que se dan en las empresas privadas. En cambio, las condiciones «ambientales» presentan ventajas comparativas, que han sido reiteradamente por la literatura (67).

En las cooperativas se trabaja más tiempo y los salarios son más bajos que en las empresas no cooperativas, más estabilidad en el empleo y un ambiente laboral más «tranquilo».

Si bien estos datos pueden, en apariencia, ser síntomas que tienen influencia en una mejora de la productividad, sin embargo, en las cooperativas el crecimiento no es así, fundamentalmente, por las carencias de capital, formación profesional y gestión empresarial.

Aunque la falta de capital propio inicial, en cuantías suficientes, suele ser consustancial a este tipo de empresas y que, a su vez, limita las posibilidades de financiación ajena por falta de solvencia, sus propias características permiten que, dicha carencia inicial, se pueda ir corrigiendo paulatinamente a través de una contención salarial, capitalizando las cantidades no repartidas. Pero para ello es preciso que la producción alcance unos mínimos. Sin embargo, para el crecimiento de elementos materiales necesarios, eso sea posible, es necesaria una alta cualificación profesional y unos métodos de gestión apropiados, lo que resulta prácticamente imposible al carecer sus integrantes de ambos conocimientos.

Desde esta perspectiva, la exigencia del cumplimiento de la legislación laboral vigente y la tutela de los derechos de los socios trabajadores en su condición de tales, resulta problemática, ya que se podrían permitir, en aras de una posterior consolidación empresarial condiciones de trabajo inferiores a

- (67) RUNKEL, G.: ¿Qué hace triunfar a una Cooperativa? *Economía Social Andaluza* nº 6. 1994. págs. 27-30. Donde se presentan, de manera resumida diversos resultados de los estudios realizados en cooperativas de trabajo asociado de Alemania, Austria y España.
- BARTLETT, W.; CABLE, J.: Labor-Managed Cooperatives and Private Firms in North Central Italy: An empirical Comparison. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 46. Oct. 1992. Págs. 103-118.

legalmente exigibles, relativizando su tutela, siempre que ello sea consecuencia de un esfuerzo inversor y siempre que no se ponga en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores. En estos casos, la tutela debe ser diferente a la que se lleva a cabo en el resto de las empresas, yendo más allá de las apariencias externas, ya que puede no existir explotación ni apropiación indebida por parte de nadie extraño al trabajador, sino una desviación hacia la capitalización. Todo ello para no poner en peligro la continuidad de la empresa.

Pero cuando la precariedad es algo crónico y sin posibilidades de recuperación, los trabajadores se encuentran atrapados en un círculo vicioso de difícil salida; en estos casos, una "tutela" indiscriminada puede que acabe condenando a unos trabajadores a la marginalidad permanente, beneficiando, a través del mercado, a otras empresas que nunca podrían encontrar, en una relación laboral directa, trabajo ajeno en tales condiciones, y que, a la postre, acaban perjudicando a otras empresas y trabajadores.

Tres son los elementos, no por reiterados menos imprescindibles, para que el esfuerzo que supone poner en marcha una iniciativa empresarial de este tipo no se vea frustrado y pueda desenvolverse con las mayores posibilidades de éxito, y cuyo logro, en cumplimiento del artº 129.2. de la Constitución, es tarea de los poderes públicos, con la colaboración del movimiento cooperativo:

- a) Exigencia de un capital social mínimo en relación con la actividad que se pretende llevar a cabo.
- b) Garantizar una gestión empresarial solvente, por ejemplo a través de contratos subvencionados de gerentes.
- c) Cualificación profesional y empresarial "a la medida" de las necesidades de cada empresa cooperativa.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO SOTO, FRANCISCO. *Las relaciones laborales en las cooperativas*. (Curso de verano) Universidad de Santander. Laredo. 1985.
- ÁLVARO, JM.; MONGE, F.; SÁNCHEZ, I. *La organización como herramienta de gestión en la empresa cooperativa*. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi. Vitoria. 1992.
- ASOCIACIÓN DE ESTUDIOS COOPERATIVOS. *La naturaleza jurídica de las relaciones entre el socio trabajador y la cooperativa de trabajo asociado*. Madrid. 1986.
- ARANZADI, DIONISIO. *Cooperativismo industrial como sistema, empresa y experiencia*. Universidad de Deusto. Bilbao. 1976.
- BARTLETT, W.; CABLE, J.; ESTRÍN, S. Labor-Managed Cooperatives and Private Firms in North Central Italy: An empirical Comparison. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol 46. nº 1. 1992.
- BRADLEY, K.; GELB, A. *Cooperativas en marcha*. Ariel Sociología. Barcelona. 1985.
- CASTILLO, J.J.; PRIETO, CARLOS. *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. C.I.S. Madrid. 1990.
- DIVAR, JAVIER. *La democracia económica*. Universidad de Deusto. Bilbao. 1990.
- GARCÍA JIMÉNEZ, MANUEL. Condiciones de trabajo y su racionalización para mejoras de la productividad. Estudio de asistencia técnica subvencionado por la Junta de Andalucía. (Boja 24.2.88). Mecanografiado. Pozoblanco. 1988.
- GARCÍA JIMÉNEZ, MANUEL. La prestación de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado de Córdoba. (Mecanografiado) Córdoba. 1993.
- GARRIDO TORTOSA, FERNANDO (1821-83) El trabajador asociado. Tomo IV de la *Historia de las clases trabajadoras*. Zero. Madrid. 1973.
- JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Trabajo. Censo de Cooperativas Andaluzas 1991. Sevilla. 1992.
- LOUIS, RAIMOND. *Cooperativas de mano de obra. ¿En regresión o expansión?* Informes OIT. Ministerios de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1986.
- LLOBREGAT HURTADO. *Mutualidad y Empresa Cooperativa*. Bosch. Barcelona. 1991.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Libro Blanco sobre la Economía Social en España. Informe BAREA-MONZÓN*. Págs. 305-354. Madrid. 1991.
- MINTZBERG, H. *La estructuración de las organizaciones. La teoría de la Política de Gestión*. Ariel. Barcelona. 1991.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO. Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado. *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria al Prof. Bayón*. Tecnos. Madrid. 1980.

- MONTOYA MELGAR, ALFREDO. *Derecho del Trabajo*. 8ª Ed. Tecnos. Madrid. 1987.
- MONZÓN CAMPOS, JOSÉ LUIS. *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos*. Colección Tesis Doctorales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1989.
- MONZÓN-ZEVI. *Cooperativas, Mercado, Principios Cooperativos*. Ciriec-España. Valencia. 1994.
- OIT. INFORMES. *Dirección y administración de cooperativas*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1991.
- ORTIZ LALLANA, Mª CARMEN. *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*. Bosch. Barcelona 1989.
- PAZ CANALEJO, N.; VICENT CHULIA, F. *Comentarios a la Ley General de Cooperativas*. (Tres Tomos) Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid. 1989.
- PAZ CANALEJO, NARCISO; MERCADER UGUINA, JESÚS R. *La desprotección relativa por desempleo de los socios de cooperativas de trabajo asociado: Una discriminación normativa no razonable*. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi. Vitoria. 1993.
- PENDAS DÍAZ, BENIGNO; ALONSO SOTO, FRANCISCO y OTROS. *Manual de Derecho Cooperativo*. Praxis. Barcelona. 1987.
- RESBIER, E.; ALMIRALL, M. *Los círculos de cooperación*. Fundació Ventosa I roig. Barcelona. 1989.
- REVENTÓS CARNER, JUAN. *El movimiento cooperativo en España*. Ariel. Barcelona. 1960.
- ROTHSCHILD, J.; WHITT, J.A. *El lugar de trabajo cooperativo (posibilidades y dilemas de la democracia y la participación en las organizaciones)*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1991.
- RUNKEL, G. ¿Qué hace triunfar a una Cooperativa? *Economía Social Andaluza*. nº 6. 1994. págs. 27-30.
- VALDÉS DAL-RE, FERNANDO. *Las cooperativas de producción*. Montecorvo. Madrid. 1975.
- VALDÉS DAL-RE, FERNANDO. Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las cooperativas de trabajo asociado. *REDT*. nº 1
- VARA MIRANDA, Mª JESUS. *Análisis de la cooperativas de trabajo asociado de Madrid*. Colección Tesis Doctorales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- VIDAL MARTÍNEZ, ISABEL. *Crisis económica y transformaciones en el mercado de trabajo; El asociacionismo de trabajo en Cataluña*. Diputación de Barcelona. 1987.